



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ 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  
дошкольных образовательных учреждений**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Медиация в социальной сфере»  
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

48 % авторского текста  
Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
« 2 » 02 2021 г.  
зав. кафедрой ТиПП Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ 310/324-2-1  
Кустикова Ольга Леонидовна

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент  
Мельник Елена Викторовна

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
1.1. Проблема эмоционального выгорания в психологических исследованиях.....	12
1.2. Эмоциональное выгорание педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	22
1.3. Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	31
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
2.1. Этапы, методы, методики исследования.....	42
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	45
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	60
3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента.....	77

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	81
3.4. Внедрение программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	91
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	98
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений в констатирующем эксперименте.....	119
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	123
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	150
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	154

## ВВЕДЕНИЕ

Закон «Об образовании в Российской Федерации» определил дошкольное образование как первый уровень общего образования. Федеральные государственные образовательные стандарты установили новые требования к личности педагога, его профессиональным обязанностям, в том числе и к построению непосредственно-образовательной деятельности. Данные нововведения составляют суть изменений, происходящих в дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ).

Работа воспитателя всегда была связана с большими психо-эмоциональными и моральными нагрузками. Раннее начало рабочей смены, несоизмеримая оплата труда с его ответственностью, сложности в нахождении общего языка с ребенком, непонимание со стороны родителей и администрации образовательного учреждения, возросшие требования к профессии, изменение принципов воспитания детей – все это составляет организационные трудности в работе педагога детского сада.

Внутренними факторами, способствующими эмоциональному выгоранию педагогов, являются эмоциональная чувствительность, склонность к переживанию профессиональных трудностей и повышенной тревоги, высокая ответственность за выполнение своих обязанностей и высокий самоконтроль, волевое подавление отрицательных эмоций, постоянный анализ мотивов своего поведения и др. Сочетание организационных и внутренних факторов с проблемами в семейной, личной жизни, общении с коллегами приводит к тому, что воспитатель начинает испытывать хронический стресс, физическое утомление, что приводит к профессиональному и эмоциональному выгоранию [3, с. 17].

В профессиональной деятельности педагог находится в трех качественно отличных системах совместной деятельности: общение с

детьми, сотрудничество с коллегами и взаимодействие с администрацией образовательного учреждения. Кроме положительных эмоций общения, сотрудничества и со-творчества, работа с людьми сопряжена с негативными эмоциями, возникающими в рабочих ситуациях, межличностных отношениях в среде с низким уровнем психологической безопасности. Поэтому педагог может быть объектом негативных влияний сразу нескольких участников образовательной среды – детей, их родителей, коллег, администрации [7, с. 214].

Появление хронического стресса является закономерным следствием условий и профессиональных требований труда воспитателя. Синдром «эмоционального выгорания» проявляется в неконструктивных моделях поведения и выражается в повышении уровня дистресса педагога, напряженности его труда. Воспитатель чувствует эмоциональное «приглушение», снижается острота чувств и переживаний, уменьшается эмпатия, теряются ощущение ценности жизни и вера в собственные возможности. Это приводит к тому, что увеличивается количество конфликтов в коллективе и снижается качество работы. Сохранение профессиональной активности и функциональности, охрана здоровья педагогов обеспечивается целенаправленной работой по предотвращению эмоционального выгорания. Такие психологи, как И.А. Акиндинова, В.В. Бойко, М.В. Борисова, О.П. Бусовикова, Т.Н. Мартынова посвятили этой теме целый ряд исследований.

Коррекция и профилактика эмоционального выгорания рассматривается отечественными психологами в направлениях развития таких качеств, как эмпатия, сочувствие, сопереживание, формирования стрессоустойчивости через осознание и овладение навыками саморегуляции. Кроме того, предотвратить выгорание помогает обучение социально-психологическим навыкам в тренинговых группах и группах личностного роста, непрерывное психолого-педагогическое образование

педагогов и повышение их квалификации (М.В. Борисова, Н.Е. Водопьянова, Н.Н. Вострикова, О.А. Конопкин и др.).

Данной проблеме посвящено большое количество трудов, но стоит отметить отсутствие в психолого-педагогических исследованиях научно обоснованных понятий и особенностей эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений. Для практической деятельности психолога не хватает разработанных и апробированных программ коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций [11, с. 8].

Таким образом, становится очевидным противоречие между потребностью формирования способности воспитателя преодолевать эмоциональное выгорание и недостатком в психолого-педагогической литературе научно-обоснованной технологии, направленной на конструктивное преодоление педагогами дошкольных учреждений состояния эмоционального выгорания.

В теоретическом плане разрешения противоречия необходимо научно обосновать систему психолого-педагогической коррекции, направленную на преодоление педагогами дошкольного образования эмоционального выгорания.

Практический план состоит в разработке и апробации программы, которая будет способствовать снижению эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

Актуальность проблемы исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДООУ состоит в следующем:

- определение дошкольного образования как первого уровня образования в России и введение ФГОС, меняющих требования к профессиональным качествам личности педагогов и их деятельности;

- недостаточная изученность особенностей и коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ;

- нехватка апробированных программ психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов ДОУ.

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

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

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания.

2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

4. Описать этапы, методы и методики исследования.

5. Составить характеристику выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

8. Составить рекомендации по коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

9. Разработать технологическую карту внедрения программы коррекции в практику.

Теоретическая значимость исследования:

– уточнены содержание понятия и особенности эмоционального выгорания у педагогов ДООУ после анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;

– теоретически обоснован процесс моделирования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания у педагогов ДООУ.

Практическая значимость исследования состоит в разработке и апробации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации по коррекции и профилактике эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

Надежность и достоверность полученных результатов подтверждается качеством теоретического анализа исследуемой проблемы, выбором методологической базы и методического обеспечения, соответствующих цели и задачам исследования, достаточной репрезентативностью выборки испытуемых и эмпирической базы, квалифицированным использованием математико-статистических методов обработки полученных данных.

Теоретико-методологическая основа исследования:

– системный подход в психологических исследованиях (К.А. Абульханова-Славская, П.К. Анохин В.М. Бехтерев, А.А. Бодалев, Р.В. Габдреев, А.А. Деркач, В.И. Долгова, Н.В. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, Д.И. Фельдштейн и др.);

– системно-деятельностный и личностно-деятельностный подходы (Б.Г. Ананьев, С.Н. Архангельский, М.Я. Басов, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Б.В. Ломов, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);



– теория и методология социально-психологического тренинга как метода активного социально-психологического обучения (Ю.Н. Емельчиков, Ю.М. Жуков, Г.И. Марасанов, Л.А. Петровская, А.С. Прутченков, Е. В. Сидоренко, Н.Ю. Хрящева и др.).

Методы исследования:

1. Теоретические:

- анализ научной литературы;
- целеполагание;
- моделирование;
- обобщение результатов научных исследований;

2. Эмпирические методы:

- эксперимент (констатирующий и формирующий);
- тестирование;
- математико-статистический метод Т-критерий Вилкоксона.

Методики исследования:

1. Методика В.В. Бойко «Методика исследования эмоционального выгорания»;

2. Методика У. Шааршмидта и А. Фишера, адаптированный вариант Т. Ронгинской «Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM)».

Этапы исследования и опытно-экспериментальная база исследования:

Эмпирическое исследование проводилось в период 2018-2019 г.г. с педагогами муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 213 г. Челябинска» и дошкольного отделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы № 127 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 36 педагогов в возрасте от 24 до 69 лет со стажем работы от 6 месяцев до 50 лет.

Работа разделена на 4 этапа:

I этап – теоретический (2018 г.) – теоретико-методологический анализ понятия «синдром эмоционального выгорания» в отечественной и зарубежной научной литературе и особенностей формирования эмоционального выгорания у педагогов ДОУ. Проведен анализ факторов формирования и коррекции эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной научной литературе. Определена методология исследования.

II этап – эмпирический (2018—2019 г.г.) – исследование эмоционального выгорания педагогов ДОУ. Подтверждена актуальность изучения данной проблемы в системе дошкольного образования, определены способствующие факторы, сформировано представление о структуре и механизмах эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

III этап – аналитический (2019 г.) – анализ и обобщение полученных результатов. Доказана необходимость психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов ДОУ, разработана программа «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений».

IV этап – заключительный (2019—2020 г.г.) – апробация программы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений». Осуществлен сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики, написана выпускная квалификационная работа.

Апробация результатов исследования:

- основные теоретические и практические выводы диссертационного исследования нашли отражение в практической деятельности автора как педагога-психолога ДОУ. Обобщенные результаты проведенного исследования доведены до администрации ДОУ и применены в управленческой деятельности;

- сделан доклад по теме исследования на методическом совещании педагогов-психологов Центрального района г. Челябинска в 2019 году;

- отдана в печать статья по теме исследования и результатам апробации программы в «Сборник методических разработок и педагогических идей» и научный журнал «Молодой ученый».

Структура диссертации определена целью и задачами научной работы, логически обоснован путь решения исследуемой проблемы.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы (50 источников), 11 рисунков и 17 таблиц, 5 приложений.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

## 1.1 Проблема эмоционального выгорания в психологических исследованиях

С момента описания процесса выгорания и до настоящего времени сохраняется интерес к данной теме. В настоящее время возрастает актуальность проблемы выгорания из-за реформирования профессиональной сферы жизнедеятельности человека.

За период изучения выгорания не сложилось единого мнения о способе преодоления профессионального выгорания и содержании самого понятия. Интерес психологов менялся от «выгорания персонала», «эмоционального сгорания» до «психического выгорания», и такая тенденция сохраняется до сих пор [23].

Понятие «профессиональное выгорание» ввел Х. Фрейденбергер в 1974 году при исследовании состояния эмоционального истощения, потери мотивации и работоспособности большого количества работников. Первоначально «выгорание» определялось как состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности [13, с. 350]. Исследования проводились с сотрудниками медицинских учреждений и благотворительных организаций. Затем в группу профессионального риска были включены практически все профессии типа «человек-человек».

Психолог считал, что при возрастании чувства одиночества и дистанции в результате профессиональной деятельности по отношению к внешнему миру необходимо принимать срочные меры для преодоления смыслового отчуждения как главной мишени синдрома выгорания [50].

К. Маслач наблюдала в деятельности педагогов, врачей, социальных работников присутствует постоянный контакт с людьми, который требует больших эмоциональных затрат. По ее мнению, синдром эмоционального выгорания - синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к коллегам, партнерам, клиентам, наступление эмоциональной истощенности, обострение личностной отстраненности, процветание цинизма, и обесценивание персональных и профессиональных достижений [Цит. по 27, с. 13].

К. Маслач и С. Джексон определили «выгорание» как ответную реакцию на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций [49, с. 45]. Их модель «выгорания» состоит из трех компонентов:

- эмоциональное истощение;
- деперсонализация;
- редукция персональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как опустошенность, отсутствие собственных эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может работать как раньше. Притупленность эмоций может привести к эмоциональным срывам. Деперсонализация выражается в деформации отношений педагога с другими людьми (появление негативного, бездушного, циничного отношения). Контакты становятся обезличенными и формальными, объект общения воспринимается как объект для механической манипуляции. Третий компонент выгорания – это снижение личных достижений: профессионал негативно оценивает себя, занижает свои профессиональные достижения и успехи, негативно относится к своей деятельности и возможностям, ограничивает обязанности по отношению к другим [48].

Другие психологи, наблюдая явления, похожие на феномен выгорания, связывали его с состоянием стресса. В.В. Бойко характеризовал эмоциональное выгорание как динамический процесс, который возникает поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса [6, с. 92]. Г. Селье рассматривал стресс как неспецифическую (то есть всеобщего действия) защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства и выделял в нем три фазы:

- 1) нервное (тревожное) напряжение;
- 2) резистенция, то есть сопротивление;
- 3) истощение.

Нервное напряжение создают хроническая дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента. Во второй фазе стресса – резистенции – человек пытается оградить себя от неприятных впечатлений. На третьей стадии наступает истощение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса из-за продолжительного неэффективного сопротивления [41, с. 152].

В. В. Бойко разделил процесс развития эмоционального выгорания на три стадии: напряжение, резистенция и истощение. Каждая стадия характеризуется симптомами. В фазе напряжения проявляются переживание психотравмирующих обстоятельств, недовольство собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия. Стадия резистенции характеризуется неадекватным эмоциональным избирательным реагированием, эмоционально-нравственной дезориентацией, расширением сферы экономии эмоций и редукцией профессиональных обязанностей. Истощение состоит из эмоционального дефицита и отстраненности, личностной отстраненности (деперсонализации), психосоматическими и психовегетативными нарушениями [5, с. 33].

Кроме того, В.В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме

полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [6, с. 87]. «Выгорание» является функциональным стереотипом, который позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. Одновременно «выгорание» приводит к отрицательным последствиям в исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

С другой стороны В. В. Бойко считает эмоциональное выгорание формой профессиональной деформации личности, которая складывается под воздействием внутренних и внешних факторов. Его также можно назвать стереотипом эмоционального восприятия действительности. Как психологическое явление «выгорание» следует отличать от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется индивидуальными свойствами нервной системы человека, индивидуальным уровнем эмоциональности и психосоматических нарушений [5, с. 32].

Гринберг Дж. считает, что основными симптомами эмоционального выгорания могут быть ухудшение чувства юмора, неспособность смеяться каждый день в рабочих ситуациях; пропуск отдыха и перерывов на обед на протяжении длительного времени; недостаток времени и отсутствие отпусков; учащение жалоб на здоровье; социальное отвержение; изменение продуктивности (опоздание на работу, прогулы, снижение эффективности деятельности, частые больничные); внутренние изменения (снижение самооценки, фрустрация, чувство «загнанности») [13, с. 350]. Он предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс:

1. На первой стадии эмоционального выгорания (автор назвал ее «медовый месяц») работник с энтузиазмом выполняет задания, однако при появлении стрессов на работе профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия; человек теряет энергию.

2. Вторая стадия («недостаток топлива») характеризуется усталостью, потерей интереса к своему труду. В данной организации у человека пропадает привлекательность работы и становится меньше продуктивность его деятельности. Работник может нарушить трудовую дисциплину и отстраниться (дистанцирование) от профессиональных обязанностей.

3. На третьей стадии появляются хронические симптомы: измождение и подверженность заболеваниям, хроническая раздражительность, обостренная злоба или чувство подавленности, ощущение «загнанности в угол».

4. Четвертая стадия называется кризисом. Развиваются хронические заболевания и частично или полностью теряется работоспособность. Человек недоволен собственной эффективностью и качеством жизни.

5. Пятая стадия – «пробивание стены». Физические и психологические проблемы становятся триггером опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. Карьера человека разрушается [13, с. 352].

М. Буриш считает, что в процессе формирования выгорания можно выделить несколько стадий. В общем развитие профессионального выгорания начинается со значительных энергетических затрат из-за высокой положительной установки на выполнение работы, формирования чувства усталости и заканчивается разочарованием и снижением интереса к своей профессиональной деятельности [46].

По мнению В.Е. Орла, эмоциональное выгорание отрицательно влияет на все показатели профессионального становления и жизнедеятельности субъекта. Как дезадаптивный синдром, выгорание, прежде всего, изменяет субъективные показатели жизнедеятельности, в то время как объективные показатели могут остаться без изменений [33, с. 30].

Исследователь предлагает рассматривать синдром эмоционального выгорания как «антисистему» с присущими ей «антифункциями» (такими как антимотивационная, антикогнитивная и дерегуляторная), которые в



процессе профессионального становления личности выполняют противоположное по направленности традиционным функциям психических явлений действие [34, с. 29].

Структура выгорания в зависимости от уровня проявления симптомов имеет следующую иерархию:

1. Микроуровень – индивидуально-психологический, в котором преобладают эмоциональные симптомы.

2. Мезоуровень – межличностные симптомы: в нем доминируют мотивационные нарушения.

3. Макроуровень – организационный уровень, вершину которого образуют когнитивные симптомы.

Изучая личностные характеристики, провоцирующие выгорание, В.И. Орел вводит понятия «катализаторы», а тормозящие его процесс – «ингибиторы» выгорания [34, с. 208].

Тревожность, чувствительность, эмпатийность, склонность к интроверсии, гуманистическая жизненная установка, склонность отождествлять себя с другими являются «катализаторами» выгорания. «Ингибиторами» синдрома психического выгорания выступают оптимизм, высокая самооценка, интернальная Я-концепция, конфликтоустойчивость, увлеченность, пронциательность, целеустремленность. Таким образом, синдром выгорания является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, его межличностных отношений в профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

А. А. Рукавишников определяет психическое выгорание как целостный симптомокомплекс взаимосвязанных механизмов и эксплицирующих их феноменов, образующих три базовые структурные компонента: эмоциональное истощение, личностное отдаление профессиональная мотивация, которые описывают весь феномен психического выгорания. Симптомокомплекс проявляется во всех

основных структурных уровнях личности: социально-психологическом, личностном, мотивационном, регулятивно-ситуационном [40].

Психолог установил, что наибольшее влияние на формирование выгорания оказывает уровень невротизации личности, а также целеустремленность и добросовестное отношение к делу. Значимое влияние оказывает профессиональная эффективность. В работе подтверждено также влияние психического выгорания на личностные черты и профессиональную самооценку.

Из организационных факторов выделены основные: включение в деятельность, сплоченность коллектива, поддержка руководства, рабочий пресс, потребность нововведений.

В результате анализа педагогической деятельности выявлены существенные аспекты, которые оказывают влияние на возникновение психического выгорания: высокая эмоциональная напряженность, сверхнормативная работа, высокие социальные ожидания при низком общем престиже профессии, низкая поддержка со стороны коллег и администрации.

Показана необходимость специально организованной профилактической и реабилитационной работы с педагогами, с целью снижения риска возникновения психического выгорания, восстановления психического здоровья и профессиональной и личностной эффективности педагога.

Изучая поведение людей с синдромом эмоционального выгорания Кузнецова Е. В. и др. заметили, что у сотрудников изменяется рабочий режим дня (рано приходят на работу и поздно уходят, либо наоборот), они берут работу домой, но там её не выполняют. Кроме того, появляются чувства бесполезности, снижение энтузиазма, безразличие к работе, приоритетные и важные задачи отодвигаются на второй план и заостряется

внимание на мелких деталях, не относящихся к рабочим требованиям [24, с. 8].

Исследователи разделили все симптомы выгорания на три группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие. К психофизическим симптомам были отнесены чувство постоянной усталости, эмоциональное и физическое истощение, астенизация (слабость, снижение активности и энергии), головные боли, ухудшение желудочно-кишечного тракта, нарушение сна, бессонница, ухудшение сенсорной чувствительности. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания состоят из депрессии, скуки, безразличия, раздражительности, нервных срывов, переживания негативных эмоций без видимых на то причин, тревожности, гиперответственность, боязни не справиться с возложенными обязанностями, негативной установкой на жизненные и профессиональные перспективы [24, с. 43].

В настоящее время психологи описали свыше 100 симптомов, указывающих на эмоциональное выгорание. Водопьянова Н.Е. все симптомы делит на пять групп:

1. Физические (усталость, утомление, бессонница, повышенное давление, сердечные болезни, т.д.).
2. Эмоциональные (пессимизм, безразличие, тревога, депрессия, раздражительность, агрессивность, преобладание переживания одиночества, др.).
3. Поведенческие (трудоголизм, безразличие к еде, скука, отказ от физической нагрузки, апатия, тоска, увеличение употребления лекарств, алкоголя, табака, др.).
4. Интеллектуальные (отсутствие интереса к инновационной творческой деятельности).

5. Социальные (слабая социальная активность; утрата интереса к досугу, хобби; упрощение взаимоотношений на работе и в семье; ощущение одиночества и непонимания других и др.) [11, с. 16].

По мнению Водопьяновой Н.Е., «эмоциональное выгорание - это специфический синдром, который развивается у человека в процессе его профессиональной деятельности и выражается в состоянии эмоционального и физического истощения, отчуждения от людей, с которыми человек взаимодействует, а также в отсутствии профессиональных планов и крушении надежд» [11, с. 33].

Психологи Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц приравнивают эмоциональное выгорание к профессиональной деформации и считают важными составляющими в феномене синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания. Под профессиональной усталостью понимается «совершенно специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей». Синдром эмоционального выгорания выражается в физических или нервных истощениях, которые часто носят временный характер, и «хроническом стрессе нервной системы» [45, с. 82].

Р. Кочюнас определяет синдром «выгорания», как сложный психофизиологический феномен, сопровождающийся эмоциональным, умственным и физическим истощением, при продолжительной эмоциональной нагрузке [21, с. 87].

Т.И. Ронгинская изучает влияние выгорания на все структурные уровни личности. На социально-психологическом уровне изменяются межличностные отношения: увеличивается дистанция по отношению к рабочей ситуации. Для личностного уровня симптомом является изменение личностного отношения к вероятности достижения профессионального успеха. На мотивационном уровне выгорание влияет на качество и содержание мотивации в направлении снижения уровня профессиональных

притязаний и вовлеченности в деятельность. Регулятивно-ситуационный уровень выражается в изменении состояний и эмоциональных отношений в профессиональной среде [31, с. 91].

Развитие синдрома начинается с деформации эмоциональной сферы, когда человек ставит перед собой задачи и имеет желание любой ценой выделиться среди коллег. Такой тип поведения в рабочей среде Лазаурус назвал социальным стрессом и подчеркивал неблагоприятную картину в сфере межличностных отношений [47].

Г.С. Никифоров [38, с. 552] полагает, что на появление синдрома эмоционального выгорания влияют следующие факторы:

- неразрешенные конфликты собственной личности;
- низкий уровень поддержки и высокий уровень критичности коллег;
- низкая результативность работы;
- запрет на инновации и творческое самовыражение, носящий чаще всего административный характер;
- стремление сохранить свои профессиональные секреты и боязнь быть разоблаченным;
- отсутствие возможностей и желания обобщать и передавать свой опыт.

А.Н. Апчел определяет синдром эмоционального выгорания как негативное психологическое явление, которое выражается в психоэмоциональном истощении, в расстройстве профессиональных установок и снижении профессиональной мотивации у людей без психопатологии. В качестве основных симптомов он рассматривает: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие и мотивационные симптомы [2, с. 23].

Таким образом, интересы исследователей проблемы «выгорания» находятся в области определения сущности процесса и описании симптомов, вызванного им. Психологи сходятся на том, что эмоциональное

выгорание развивается под влиянием внутренних и внешних факторов и выражается в изменении эмоционального реагирования человека на факторы социальной среды.

Эмоциональное выгорание – это механизм психологической защиты личности от травмирующего эмоционального воздействия социальной среды, который выражается в виде полного или частичного исключения эмоций.

## 1.2 Эмоциональное выгорание педагогов дошкольных образовательных учреждений

В зарубежной литературе синдром «эмоционального выгорания» известен под термином «burnout» и относится к профессиональной области, поэтому это явление рассматривается как личная деформация педагогов дошкольного образования под влиянием профессиональных стрессов [7, с. 214].

Синдром эмоционального «выгорания» педагогов дошкольного образования – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии воспитателя, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижении уровня удовлетворения исполнением своей работы.

Т.В. Форманюк выделяет личностный, ролевой и организационный факторы, определяющие эмоциональное выгорание педагогов. Мотивация, способы реагирования на стрессы и другие индивидуальные особенности составляют личностный фактор. Педагоги с высокой самоотдачей и ответственностью, постоянно находящиеся в работе, подвержены выгоранию в большей степени. Конфликтность и неопределённость составляют ролевой фактор и выражаются в противоречии между

функциями работника, которые он выполняет. Организационный фактор определяется характером профессиональных задач, стилем руководства, степенью ответственности (ежедневная психическая перегрузка, высокая ответственность за детей, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением, ролевые конфликты, поведение «трудных» детей, потеря социальной престижности) [44, с. 59].

И.А. Акиндинова, О.П. Бусовикова, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк [1, 7, 10, 39, 44] считают, что важную роль в развитии эмоционального выгорания играют социально-психологические факторы, а также факторы, связанные с предметно-организационной спецификой профессиональной деятельности сотрудников ДООУ. Это означает, что для профилактики и уменьшения синдрома «эмоционального выгорания» воспитателей необходимо разрабатывать и реализовать программы социально-психологического развития трудовых коллективов.

Е.Ю. Костин утверждает, что высокая ответственность за жизнь и здоровье воспитанников, недостаток времени для выполнения спланированных мероприятий являются основной причиной эмоционального выгорания у воспитателей детских садов. Эмоциональная перегрузка возникает при преобладании внешних и внутренних требований над ресурсами человека [22, с. 40 – 41].

К внешним факторам эмоционального выгорания воспитателей ДООУ Костин Е. Ю. относит специфику профессиональной педагогической деятельности (высокая ответственность за детей, частое эмоциональное общение, нравственная ответственность, стаж работы). Организационный фактор связан с большой нагрузкой и высокой напряжённостью, низкой заработной платой, неудовлетворённостью работой, несоответствием результатов затраченным силам. Преобразования приводят к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса.

Неблагоприятная атмосфера в коллективе, однополый состав усугубляют кризис отношений.

Внутренние факторы эмоционального выгорания относятся к коммуникативной, ролевой и личностной сфере. Трудности при разрешении конфликтных ситуаций, низкий уровень коммуникативных навыков, неумение регулировать собственные эмоции формируют нервно-психическое напряжение и негативные эмоции. Ролевой фактор основывается на несоответствии поведения педагога общепринятым морально-нравственным нормам. Различные семейные проблемы (развод, ссоры, смерть, болезни), бытовые трудности, отсутствие внимания со стороны близких, неудовлетворённость профессиональной деятельностью составляют личностный фактор.

В исследовании М.В. Борисовой определены три ключевых признака этого синдрома у педагогов – это предельное истощение, чувство личностной отстраненности от клиентов (учеников) и от работы, и ощущение неэффективности и недостаточности своих достижений [9, с. 96].

Мотивация в деятельности воспитателя играет важную роль в развитии эмоционального выгорания. Так, уровень выгорания воспитателей зависит от фактора «несоответствие между личным вкладом и получаемым или желаемым вознаграждением» [43, с. 58].

В.В.Бойко разделяет процесс эмоционального «выгорания» на три последовательно протекающие стадии, в каждой из которых даёт описание присущих ей симптомов:

- 1) фаза тревожного напряжения, обусловленная развитием четырёх симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия. Нервное (тревожное) напряжение запускает формирование эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что



обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов;

2) фаза резистенции или фаза сопротивления состоит из следующих симптомов: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. Человек осознанно или бессознательно ищет психологический комфорт, стремится снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств;

3) фаза истощения, в процессе которой обнаруживается присутствие следующих симптомов: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость, психосоматические и психовегетативные нарушения. Истощение характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме "выгорания" становится неотъемлемым атрибутом личности [5, с. 27].

По мнению Бойко В. В. хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за исполняемые функции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности и психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения относятся к внешним факторам выгорания. Внутренние факторы состоят из склонности к эмоциональной ригидности, интенсивной интериоризации (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности, слабой мотивации эмоциональной отдачи в деятельности, нравственных дефектов и дезориентации личности [6, с. 52].

Ильин Е. П. считает, что эмпатия, гуманность, мягкость, идеализированность, интровертированность, фанатичность, увлекаемость, способствуют эмоциональному выгоранию [20, с. 222].

Все факторы, влияющие на возникновение выгорания, Орёл В. Е. разделил на индивидуальные и организационные. Индивидуальные факторы:

1. Социально-демографические: возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы.
2. Личностные особенности: выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, нейротизм (тревожность), экстроверсия.
3. Профессиональная мотивация: ценностные ориентации, уровень притязаний.
4. Когнитивные процессы: способности и интеллект.

Организационные факторы:

1. Условия работы: рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня.
2. Содержание труда: число клиентов, острота их проблем, глубина контакта с клиентом, участие в принятии решений, самостоятельность в своей работе, обратная связь.
3. Социально-психологические факторы: ролевой конфликт и ролевая амбивалентность, социальная поддержка, обратная связь [33, с. 18].

Лемещук А. делит причины эмоционального выгорания на три группы:

1. Социально-психологическая (проявляется через давление общества в виде ожиданий и стереотипов)/
2. Организация рабочего взаимодействия (на человека возлагается большой груз ответственности, и при этом у него нет свободы, находится под постоянным давлением).

3. Индивидуально-психологическая (отсутствие смысла в работе, отсутствие мотивации) [25].

Согласно мнению А.К. Марковой [26, с.27] к напряженным ситуациям педагогической деятельности относятся:

– ситуации взаимодействия воспитателя с воспитанниками на занятиях (нарушение дисциплины и поведения, непослушание, игнорирование требований воспитателя); - ситуации, возникающие во взаимоотношениях с администрацией и коллегами по работе (резкие расхождения во мнениях, перегруженность поручениями, конфликты при распределении нагрузки, чрезмерный контроль за учебно-воспитательной работой, непродуманность нововведений);

– ситуации взаимодействия воспитателя с родителями воспитанников (расхождение позиции по воспитанию детей, невнимание со стороны родителей к воспитанию детей).

Основными внешними факторами, влияющими на формирование синдрома эмоционального выгорания у воспитателей дошкольных образовательных организаций, российские психологи считают:

– напряжённую психоэмоциональную деятельность (работа воспитателя связана с интенсивным общением, в котором действуют особые механизмы: эмоциональное заражение, вовлечение, которые предполагают активную позицию со стороны взрослого, его субъективную включенность в общение с ребенком);

– высокую нравственную и юридическую ответственность за жизнь и здоровье детей;

– перегруженность рабочей недели. Многие воспитатели работают в две смены без помощника воспитателя из-за некомплектованности штата;

– неопределённое содержание работы, работу в условиях временного дефицита;

– дестабилизирующую организацию деятельности: нововведения (новые программы обучения, новые требования СанПиНов и т.п.), меняющиеся требования, проверки;

– психологически трудный контингент, с которым имеет дело педагог в сфере общения (трудные дети, общение с родителями воспитанников, снижение внимания со стороны родителей к воспитанию детей, индивидуальная конфликтность и тревожность родителей);

– потерю социальной престижности, низкий социально-психологический статус профессии воспитателя;

– низкую оплату труда;

– отсутствие системы психопрофилактических мероприятий, недостаточную заботу о здоровье педагогов.

Несмотря на то, что существует большое количество классификаций факторов эмоционального выгорания, ведущим фактором эмоционального выгорания у воспитателей является возложенная на них высокая ответственность за жизнь и здоровье детей, ежедневная эмоциональная и интеллектуальная нагрузка, необходимость постоянного саморазвития и самоконтроля, а также совершенствование своих умений и навыков, соответствующих требованиям законодательства. Отследить появление эмоционального выгорания можно по ряду симптомов, характерных для данного состояния.

Исследователи отмечают ряд внутренних факторов, влияющих на выгорание воспитателей: недостаточное развитие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные состояния; неудовлетворенность самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях, отсутствие интересов вне работы; особенности мотивации деятельности (значительную роль играет наличие баланса между личным вкладом в деятельность и получаемым

вознаграждением); сниженное чувство собственного достоинства. Стрессогенными являются ситуации социального сравнения, что внешне может проявляться как неудовлетворенность своим статусом, раздражение в отношении более успешных коллег, родителей воспитанников; склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир; интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности. Данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль; склонность к эмоциональной ригидности.

Н.Н. Вострикова установила, что у воспитателей наиболее сформированной является фаза резистенции по методике В.В. Бойко, т.е. воспитатели теряют способность отдавать свои эмоции воспитанникам, родным, близким, неадекватно реагируют на детей, уменьшают профессиональные обязанности. Фаза истощения является второй по сформированности, т.е. в общении с участниками образовательного процесса педагоги эмоционально и личностно отстранены, формируются психосоматические и психовегетативные нарушения. В третьей фазе напряжения находится около трети из числа тестируемых: у них наблюдается стрессоустойчивость.

Исследования, проведенные И.А. Сысоевой, с воспитателями дошкольных образовательных учреждений г. Комсомольска-на-Амуре, показали, что наиболее выраженными являются показатели по фазе резистенции [42, с. 135]. В баллах показатели фазы в 1,5 раза превосходят уровень развития стадий напряжения и истощения.

В крайних проявлениях личностной отстраненности, пишет В.В. Бойко, человека почти ничего не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Утрачивается интерес к человеку – субъекту профессиональной деятельности, он воспринимается

как неодушевленный предмет, само присутствие которого порой неприятно [6, с. 245].

На интенсивность эмоционального выгорания влияют склонность к проявлению сочувствия, мягкость, гуманность (А.В. Осницкий), сниженное чувство собственного достоинства, трудоголизм, высокая мотивация успеха, склонность к интроверсии (О.В. Хухлаева), личностная тревожность и эмоциональная неустойчивость (Е.Е. Алексеева), агрессивность и соперничество в реакции на стресс (К. Кондо)

Следует отметить, что поведенческие последствия синдрома «эмоционального выгорания» проявляются как на уровне отдельного работника, так и на уровне организации [30, 35, 37]. «Выгоревшие» работники прибегают к неконструктивным или неэффективным моделям поведения, чем усугубляют собственное переживание дистресса и повышают напряженность вокруг себя, что сказывается на снижении качества работы и коммуникаций.

Если рассматривать физиологическую основу возникновения эмоционального выгорания педагогов, то к ней можно отнести гиподинамию повышенную нагрузку на зрительный, слуховой и голосовой аппараты и т.д. [19, с.18].

Необходимость поддерживать и развивать профессиональные знания и умения, быть дружелюбным и готовым к сотрудничеству с родителями и администрацией, включаться в дополнительные мероприятия и конкурсы - это психологические и организационные факторы. Отсутствие возможности эмоциональной разрядки, гиперответственность за детей обуславливают уровень напряженности в коллективе. Напряженность может проявляться в виде возбуждения, повышения раздражительности, беспокойстве, мышечном напряжении, зажимах в различных частях тела, учащении дыхания, сердцебиение, повышенной утомляемости и т.д.

Таким образом, синдром выгорания педагога дошкольного образования – это многомерный конструкт, феномен личностной деформации представляет собой набор негативных психологических переживаний, возникающих вследствие ежедневного напряженного общения с высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью, ответственностью.

Выгорание у воспитателей является ответной реакцией на продолжительные стрессы профессионального общения. Это состояние эмоционального, психического, физического истощения, развивающегося как результат хронического неразрешенного стресса на рабочем месте.

Негативное психологическое состояние педагога уменьшает эффективность воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт, разрушает психологическое здоровье.

Становится очевидным тот факт, что для получения полной картины об уровне эмоционального выгорания субъектов в конкретном педагогическом коллективе, необходимо диагностировать не только внутренние, но и внешние факторы выгорания. Определение совокупности факторов эмоционального выгорания позволит сохранить педагога как психологически здоровую личность и эффективного профессионала, а также определить направления коррекционной работы по профилактике и предотвращению выгорания для конкретного педагогического коллектива.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

Психолого-педагогическая коррекция – одно из направлений деятельности педагога-психолога в дошкольном образовательном учреждении. В широком смысле – это направленное психологическое воздействие на психологические структуры для обеспечения полноценного развития и функционирования личности.

По мнению И.В. Дубровиной психологическая коррекция представляет определенную форму психолого-педагогической деятельности, направленную на исправление таких особенностей психического развития, которые не соответствуют гипотетической «оптимальной» модели этого развития [36, с. 14].

В работе с педагогическим составом ДОО психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания можно рассматривать как систему воздействий, направленную на восстановление эмоционального статуса педагогов и специалистов.

При проведении коррекционных мероприятий руководствуются следующими принципами:

1. Принцип единства коррекции и развития. Решение о необходимости коррекционной работы принимается только на основе психолого-педагогического анализа внутренних и внешних условий развития.

2. Принцип единства возрастного и индивидуального развития предполагает индивидуальный подход к ребенку в контексте его возрастного развития.

3. Принцип единства диагностики и коррекции развития состоит в разработке задач коррекционной работы только на основе полной диагностики и оценки ближайшего вероятностного прогноза развития, который определяется исходя из зоны ближайшего развития ребенка. Коррекция и развитие взаимообусловлены.

4. Деятельностный принцип осуществления коррекции определяет



выбор средств, путей и способов достижения поставленной цели. Активная деятельность самого человека является движущей силой развития.

5. Принцип коррекции сверху вниз, выдвинутый Л.С. Выготским, предполагает направленность коррекционной работы: в центре внимания психолога находится следующий этап развития, а основным содержанием коррекционной деятельности является создание «зоны ближайшего развития» человека. [12, с. 399].

Разработка программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения начинается с построения дерева целей. Концепция «дерева целей» разработана Ч. Черчменом и Р. Акоффом в 1957 году. «Она позволяет человеку привести в порядок собственные планы, увидеть свои цели в группе. Независимо от того, являются ли они личными или профессиональными» [Цит.из монограф. 14, с.16].

Описывая всю совокупность целей программы, выделяют генеральную цель («вершина дерева»), подчиненные ей цели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). В образном плане структурированная, построенная по иерархическому принципу, система целей напоминает перевернутое дерево.

При разработки дерева целей получается относительно устойчивая структура целей, проблем, направлений. Данный метод применяется для прогнозирования возможных направлений развития науки, техники, технологий и составления личных, профессиональных и целей любой компании. Дерево целей позволяет связать долгосрочные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. Цель высшего порядка соответствует вершине дерева, а ниже располагаются в несколько ярусов локальные цели (задачи), призванные обеспечить достижение целей верхнего уровня.

В концепции «дерева целей» реализуется принцип «от общего к частному». В данном исследовании использовался следующий алгоритм построения «дерева целей»:

1. Определение генеральной цели.
2. Разделение генеральной цели на подцели 1-го уровня.
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня.
4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие подцели 3-го уровня [16, с. 78].

В научных работах В.И. Долговой метод «дерева целей» применяется для планирования траекторных, определяющих направление движения к заданным стратегическим целям, и точечных, определяющих достижение тактических целей, направлений, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [17, с. 106].

На основе выше изложенного материала приступили к первому этапу разработки программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения – этапу целеполагания. Сначала была определена генеральная цель.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

1. Изучить психологические и педагогические проблемы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.
  - 1.1. Изучить проблему эмоционального выгорания в психологических исследованиях.
  - 1.2. Изучить особенности эмоционального выгорания педагогов ДОУ.
  - 1.3. Теоретически обосновать процесс моделирования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Организовать и провести исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Осуществить реализацию психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

3.1. Описать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

3.2. Провести анализ эффективности коррекционной работы.

3.3. Дать психолого-педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

3.4. Разработать и описать внедрение маршрута психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ (рисунок 1).

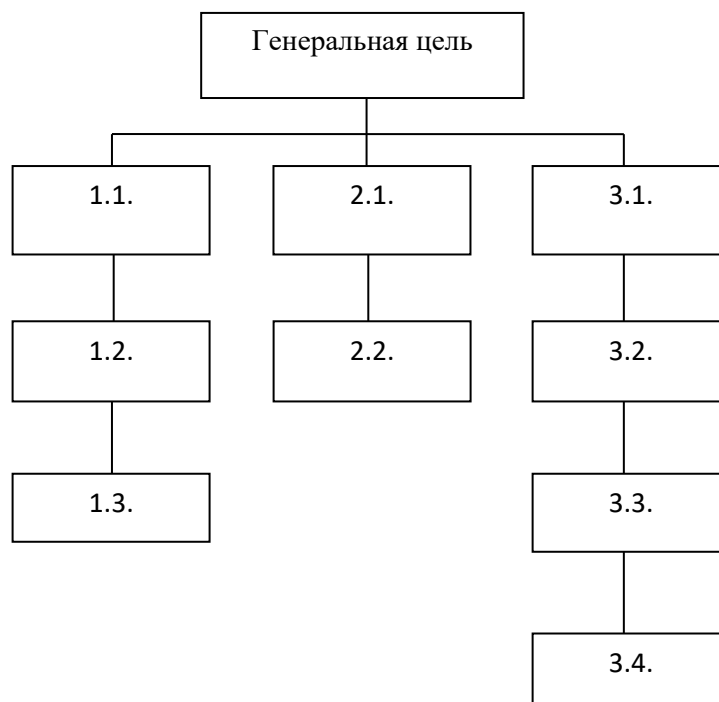


Рисунок 1 – Дерево целей исследования психолого- педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

Второй этап написания программы заключался в разработке модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Моделирование является общенаучным методом и состоит из исследования объектов познания на их моделях, построения и изучения моделей реально существующих объектов, процессов явлений для того, чтобы найти им объяснения и предсказать явления, которые представляют интерес для исследователя. По мнению авторов «Большого психологического словаря» Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко моделирование является основным методом научного познания и широко используется в различных сферах деятельности человека и имеет много смысловых значений. Любая модель строится на некоторых допущениях, гипотезах. Она замещает объект-оригинал в исследовании и помогает открыть новые знания, свойства, взаимосвязи объекта-оригинала, так как является результатом отображения одной структуры на другую.

Модель является упрощенным мысленным или знаковым образом какого-либо объекта или системы объектов, используемых в качестве «заместителя» и средство оперирования. Это искусственно созданное явление (предмет, процесс, ситуация) аналогично естественному явлению и часто состоит из схем, графиков, диаграмм.

В педагогике и психологии модель есть система объектов или знаков, воспроизводящих некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [15, с. 303]. Моделирование в психологии заключается в применении метода моделирования в психологических исследованиях. Искусственное конструирование среды человеческой деятельности называют психологическим моделированием.

Общая модель коррекции включает в себя условия оптимального возрастного развития личности в целом. Она расширяет, уточняет и углубляет представление человека об окружающем мире, людях, общественных событиях, о связях и отношениях между ними. [14, с. 20]. В модели коррекции есть цели, элементы и структура. Их эффективность определяется с помощью системы мероприятий, разработанных и осуществляемых конкретными исполнителями.

Воздействие определенного вида психокоррекции происходит через реализацию психокоррекционного комплекса, который состоит из нескольких взаимосвязанных блоков. Каждый блок содержит в себе методы и приемы и направлен на решение конкретных задач. Психокоррекционный комплекс включает четыре основных блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический [16, с. 82].

Учитывая вышеизложенный материал была разработана теоретическая модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений (рисунок 2).



Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

Разработанная модель является практической системой психолого-педагогической коррекции, поскольку содержит решение проблемы в нескольких направлениях, включает в себя диагностическую, коррекционную и консультативную виды работы педагога-психолога.

Для снижения уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ необходимо осуществить следующие мероприятия:

1. Теоретический блок – подбор и изучение научной информации по проблеме эмоционального выгорания. Выбор методов исследования.

2. Диагностический блок – определение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ. Информирование педагогов и разъяснение результатов проведенного исследования.

3. Коррекционный блок – осуществление коррекционной работы с педагогами ДОУ.

4. Аналитический блок – повторная диагностика по выбранным методикам для выявления результата и оценка эффективности проведенной коррекционной работы; использование методов математической статистики для подтверждения эффективности психолого-педагогической коррекции. Разработка рекомендаций педагогам, администрации дошкольных образовательных учреждений по предотвращению и снижению эмоционального выгорания.

Осуществление разработанных мероприятий модели психолого-педагогической коррекции выявит достижение цели по снижению и предотвращению эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Таким образом, разработка «дерева целей» как структурированной по иерархическому принципу совокупности целей системы, программы, в котором описана генеральная цель («вершина дерева»), подчиненные ей цели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева») и создание модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ определили характер и направления работы педагога-психолога по снижению уровня эмоционального выгорания. Модель психолого-педагогической коррекции включает в себя четыре блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

## Выводы по главе 1

Изучив проблему эмоционального выгорания в научных исследованиях, можно утверждать, что выгорание характерно для людей, чья профессиональная деятельность связана с общением, взаимодействием с другими людьми, в том числе и для педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Эмоциональное выгорание – это механизм психологической защиты личности от травмирующего эмоционального воздействия социальной среды, который выражается в виде полного или частичного исключения эмоций.

На уровень эмоционального выгорания влияют внутренние и внешние или личностные и организационные факторы. Поэтому, чтобы определить причины выгорания представителей того или иного педагогического коллектива, необходимо изучить совокупность внешних и внутренних факторов эмоционального выгорания. Это позволит определить конкретные направления коррекционной работы педагога-психолога по профилактике и снижению уровня выгорания у представителей данного дошкольного образовательного учреждения.

Наиболее представленной в синдроме эмоционального выгорания педагогов является фаза резистенции, т.е. идет активное сопротивление неблагоприятным факторам, личность педагога стремится к психологическому комфорту.

Для разработки программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДООУ было построено дерево целей, генеральная цель которого состояла в теоретическом обосновании и экспериментальной проверке программы. Подчиненные цели состояли из изучения проблемы эмоционального выгорания и его коррекции, теоретического обоснования процесса моделирования коррекции синдрома



эмоционального выгорания, организации исследования и проведения коррекции, а также анализа эффективности коррекционной работы и разработке рекомендаций по коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Далее была разработана теоретическая модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ. Модель является упрощенным образом практической системы коррекции, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ и включает теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блоки.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

Цель данной работы состояла в изучении и коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений, поэтому в работе присутствуют три блока деятельности:

1. Поисково-подготовительный блок состоял в изучении и анализе научной литературы по проблеме эмоционального выгорания педагогов, определении объекта и предмета изучения, уточнении темы, формулировании цели и задач исследования, построении гипотезы, определении методов и психодиагностических средств. Разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

2. Опытно-экспериментальный блок заключался в выборе базы исследования, ознакомлении педагогов ДООУ с целью и задачами исследования. Определена база исследования, подобраны методы и методики исследования. Дана характеристика выборки исследования и проанализированы результаты исследования. Разработана и реализована программа коррекции эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

3. Контрольно-обобщающий блок. Осуществлен статистический анализ результатов повторной диагностики, обобщены полученные показатели. Составлены рекомендации по коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогов ДООУ. Описаны теоретические и статистические выводы.

Для изучения эмоционального выгорания педагогов ДООУ применены теоретический и эмпирический методы научного исследования.

Теоретический метод. Проведен анализ психолого-педагогической литературы по проблеме эмоционального выгорания педагогов, обобщены и систематизированы результаты научных исследований.

Эмпирический метод. Были выбраны диагностические методики, проведено тестирование педагогов для определения показателей и факторов эмоционального выгорания. Проведены систематизация, обобщение и интерпретация полученных данных.

Анализ – в научном исследовании процедура мысленного разделения объекта на части (признаки, свойства, отношения) является составной частью психолого - педагогического исследования, а точнее начинается с него. Суть его состоит в том, что исследователь переходит от общего описания изучаемого объекта к выявлению его строения, свойства, признаков, функций. В методологии образования анализ рассматривается как один из важнейших методов получения нового психолого-педагогического знания.

Синтез (от греч. *synthesis* — соединение, сочетание, составление) — соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое (систему). В этом значении синтез как метод научного исследования противоположен анализу, хотя в практике психолого-педагогического исследования неразрывно с ним связан.

Обобщение – логический процесс и результат мысленного перехода от единичного к общему.

Анализ и синтез — это не изолированные друг от друга самостоятельные этапы научного исследования. На каждой его стадии они осуществляются в единстве, отражают связь частей и целого и не могут плодотворно применяться один без другого.

В психологии большинство исследований включают констатирующую и формирующую форму эксперимента. В констатирующем эксперименте выявляются определенные

психологические особенности и уровни развития соответствующего психического качества или свойства. Формирующий эксперимент раскрывает изменения психологических признаков под влиянием направленного воздействия.

Для изучения особенностей эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений были выбраны следующие диагностические методики (Приложение 1):

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, автор В.В. Бойко [5, с. 201].

2. Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM), авторы У. Шааршмидт и А. Фишер, данный вариант адаптирован Т. И. Ронгинской [39, с. 86].

Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» диагностирует ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определяет к какой фазе развития стресса они относятся: напряжения, резистенции, истощения. Принимая во внимания смысловое содержание и количественные показатели, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «эмоционального выгорания», можно дать объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих определить три фазы выгорания. Каждая фаза стресса определяется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Опросник AVEM является многофакторной методикой, определяющей типы поведения людей в ситуации предъявления им профессиональных требований. Теоретическими основами создания опросника стали концепции когерентности Антоновского, механизмов преодоления стресса Лазаруса и методологические положения теории профессионального выгорания К. Маслач. При создании опросника авторы

исходили из предположения о том, что взаимодействие индивида с требованиями профессиональной среды, способствующее психическому здоровью и профессиональному росту, определяют три основные сферы личности:

1. Профессиональная активность, выраженная в категориях субъективного значения деятельности, профессиональных притязаний, готовности к энергетическим затратам, стремления к совершенству при выполнении заданий, а также способности к поддержанию дистанции между личной и профессиональной жизненными сферами. Если субъективные ожидания индивида вступают в конфликт с объективным эффектом деятельности, появляются первые симптомы психической перегрузки организма и в дальнейшем – синдром профессионального выгорания.

2. Стратегия преодоления проблемных ситуаций, представленные в категориях тенденции к отказу от дальнейшего выполнения профессиональных заданий, особенно в ситуациях поражений и неудач; активные стратегии преодоления трудностей, а также внутреннего равновесия. Эти признаки выявляют два разных способа поведения в трудной ситуации: открытое взаимодействие с проблемами или избегание их решений.

3. Эмоциональная установка к профессиональной деятельности, выражающаяся чувством социальной поддержки, профессионального успеха и жизненного удовлетворения. Эффективность деятельности в педагогических профессиях определяется сознанием социальной пригодности, т.к. основная цель педагога – оказание помощи другим людям.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

В исследовании участвовали 22 педагога МАДОУ «Детский сад №213 г. Челябинска» и 14 педагогов дошкольного отделения МБОУ «С(К)ОШ №127 г. Челябинска». Для упрощения представлений о педагогическом контингенте дошкольных образовательных учреждений МАДОУ «Детский сад № 213 г. Челябинска» можно обозначить как ДОУ 1, а дошкольное отделение МБОУ «С(К)ОШ №127 г. Челябинска» – ДОУ 2.

ДОУ 1 осуществляет образовательную деятельность по основной образовательной программе дошкольного образования, разработанной на основе Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) с учетом примерной основной образовательной программой дошкольного образования (ООП ДО).

ДОУ 2 принимает детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушение зрения) и проводит адаптированную образовательную программу на основе ФГОС ДО с учетом примерной ООП ДО для детей с нарушением зрения.

Профессиональный состав педагогов, участвующих в исследовании: в ДОУ 1 – 18 (82%) воспитателей, 2 (8%) инструктора по физической культуре, 1 (5%) учитель-логопед, 1 (5%) старший воспитатель; в ДОУ 2 – 6 (43%) воспитателей, 4 (29%) учителей-дефектологов (тифлопедагогов), 3 (21%) учителей-логопедов, 1 (7%) музыкальный руководитель.

Все педагоги – женщины. Место проживания – город Челябинск.

Возрастной состав ДОУ 1: от 24 до 35 лет – 8 (36%), от 36 до 50 лет – 9 (41%), от 51 до 69 лет – 5 (23%).

Возрастной состав в ДОУ 2: от 24 до 35 лет – 4 (29%), от 36 до 50 лет – 6 (42%), от 51 до 63 лет – 4 (29%).

Общий педагогический стаж:

в ДОУ 1 – от 0,5 до 10 лет – 7 (32%), от 11 до 20 лет – 5 (22%), от 21 до 30 лет – 9 (41%), 50 лет – 1 (5%);

в ДОУ 2 – от 1 до 10 лет – 5 (36%), от 11 до 20 – 6 (43%), от 21 до 30 лет – 2 (14%), 40 лет – 1 (7%).

#### Образование:

в ДОУ 1 высшее педагогическое образование имеют 16 (73%) педагогов, среднее специальное педагогическое – 6 (27%);

в ДОУ 2 высшее педагогическое образование – у 13 (93%) педагогов, среднее специальное – у 1 (7%).

#### Семейное положение:

в ДОУ 1 замужем (в т.ч. гражданский брак) 14 (64%) женщин, разведены или вдовы – 8 (36%);

в ДОУ 2 замужем 12 (86%), разведены или не замужем – 2 (14%).

#### Стаж работы в данном педагогическом учреждении:

в ДОУ 1 от 0,5 до 5 лет – 8 (36%), от 6 до 10 – 7(32%), от 11 до 15 – 3(14%), от 16 до 20 лет – 2 (9%), от 21 до 50 лет – 2 (9%) педагогов;

в ДОУ 2 от 0,5 до 5 лет – 5 (36%), от 6 до 10 лет – 4 (28%), от 11 до 15 лет – 4 (28%), от 16 до 20 лет – 1 (7%) педагогов.

Обратимся к описанию результатов проведенных исследований. В методике В.В. Бойко симптомы эмоционального выгорания разделены на фазы: «Напряжение», «Резистенция» и «Истощение». Каждая фаза характеризуется 4 симптомами. Фаза «Напряжение» состоит из симптомов: 1 – переживание психотравмирующих обстоятельств, 2 – неудовлетворенность собой, 3 – загнанность в клетку, 4 – тревога и депрессия. В фазе «Резистенция» выделяют симптомы: 5 – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, 6 – эмоционально-нравственная дезориентация, 7 – расширение сферы экономики эмоций, 8 – редукция профессиональных обязанностей. Для фазы «Истощение» характерны симптомы: 9 – эмоциональный дефицит, 10 – эмоциональная отстраненность, 11 – личностная отстраненность от других людей, 12 – психосоматические нарушения.

Экспериментальные данные по методике В.В.Бойко у педагогов ДОУ 1 приведены в таблицах 1 и 2, в Приложении 2. Симптомы эмоционального выгорания представлены по сформированным уровням, выделено количество доминирующих симптомов в каждой фазе эмоционального выгорания. Количество педагогов, имеющих сформированные симптомы, в том числе доминирующие, представлено на рисунке 3.

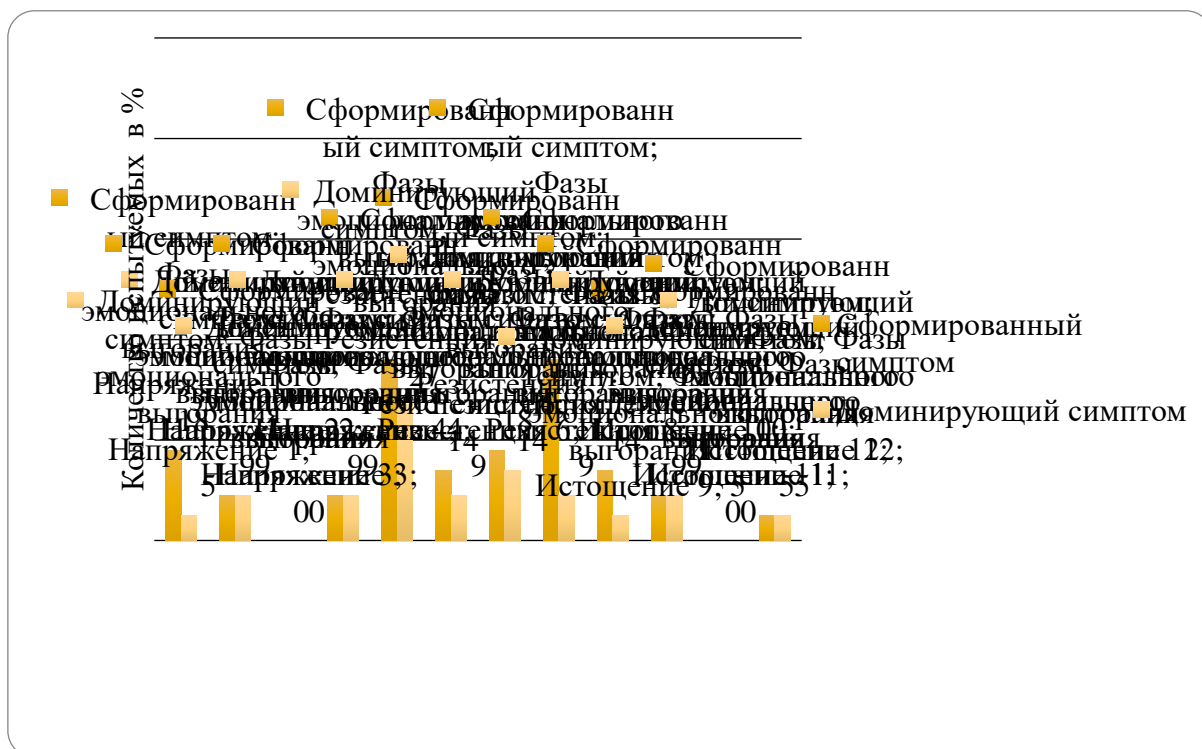


Рисунок 3 – Сформированные симптомы показателей эмоционального выгорания в выборке исследования у педагогов ДОУ 1

Как видно из рисунка 3, что симптом «Переживания психотравмирующих обстоятельств» сформирован у 4 (18%) педагогов, в том числе является доминирующим – у 1 (5%). Эти педагоги считают, что организационные недостатки заставляют переживать и напрягаться, взаимодействие с партнерами требует напряжения, конфликты «забирают» много сил и энергии, контингент партнеров трудный.

Симптом «Неудовлетворенность собой» сложился у 1 (5%) педагога: проявляется в неудовлетворенности профессией, трудностях в установлении контактов с партнерами, отсутствии успехов в работе.



Симптом «Загнанность в клетку» характерен для 1 (5%) педагога: неудовлетворенность работой и результатами в ней, отсутствие возможностей сменить педагога ее, безысходность.

Симптом «Тревога и депрессия» проявляется у 2 (9%) человек, данный симптом у них является доминирующим. Педагоги проявляют тревогу в качестве работы, ожидают неприятностей, проблем, разочарованы и испытывают уныние, что сказывается в общении с домашними и друзьями.

Наиболее характерным симптомом эмоционального выгорания для исследуемой выборки педагогов является «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», диагностируется у 8 (36%) педагогов, является доминирующим у 6 (18%): их поведение зависит от настроения – хорошего или плохого, эмоционального отношения к другим и неприятия партнеров.

Симптом «Эмоционально-нравственная дезориентация» сложился у 3 (14%) педагогов и является доминирующим у 2 (9%). Им трудно организовать эффективное взаимодействие с партнерами, присутствует деление на «хороших» и «плохих» партнеров, ощущается дистанция в деловых отношениях.

Симптом «Расширение сферы экономии эмоций» сформирован диагностируется у 4 (18%) человек, при этом доминирует в фазе резистенции у 3 (14%) педагогов. Они устают на работе и стремятся к уединению, им требуется большее время для отдыха, они меньше общаются с друзьями и домашними, у них не хватает сил на домашние дела. Для эффективной работы педагогам необходим большой запас энергии.

Достаточно выраженным является симптом «Редукция профессиональных обязанностей»: 8 (36%) педагогов, является доминирующим у 2 (9%). Они торопятся решить все проблемы, меньше

уделяют внимание партнерам, их эмоциональное состояние сказывается на результатах работы, часто работают через силу.

Симптом «Эмоциональный дефицит» проявляется у 3 (14%) педагогов и доминирует у 1 (5%). Они чувствуют нехватку эмоций для взаимодействия с партнерами, нежелание взаимодействовать с ними.

Симптом «Эмоциональная отстраненность» диагностируется и доминирует у 2 (9%) человек. Для них характерно отсутствие переживаний за работу, притупление эмоций, взаимодействие с партнерами автоматически, без души, защита от чужих страданий и отрицательных эмоций.

Симптом «Психосоматические нарушения» проявляется у 1 (5%) педагога, для него же он является доминирующим в фазе «Истощение». Педагог ощущает психовегетативные боли при мыслях о работе и партнерах, недомогание после напряженного рабочего дня, ему нужны лекарства для восстановления сил, работа по его мнению, подрывает здоровье.

На рисунке 4 представлены сформированные и доминирующие симптомы эмоционального выгорания педагогов ДОУ 2.

Сравнительный анализ результатов исследований показывает, что у педагогов ДОУ 2 наиболее сформированным симптомом является симптом «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»: симптом сложился у 4 (28%) педагогов и является доминирующим в фазе резистенции у 2 (1%). Педагоги устают на работе, стремятся к уединению, сокращению общения с близкими, им нужно больше времени для восстановления сил.

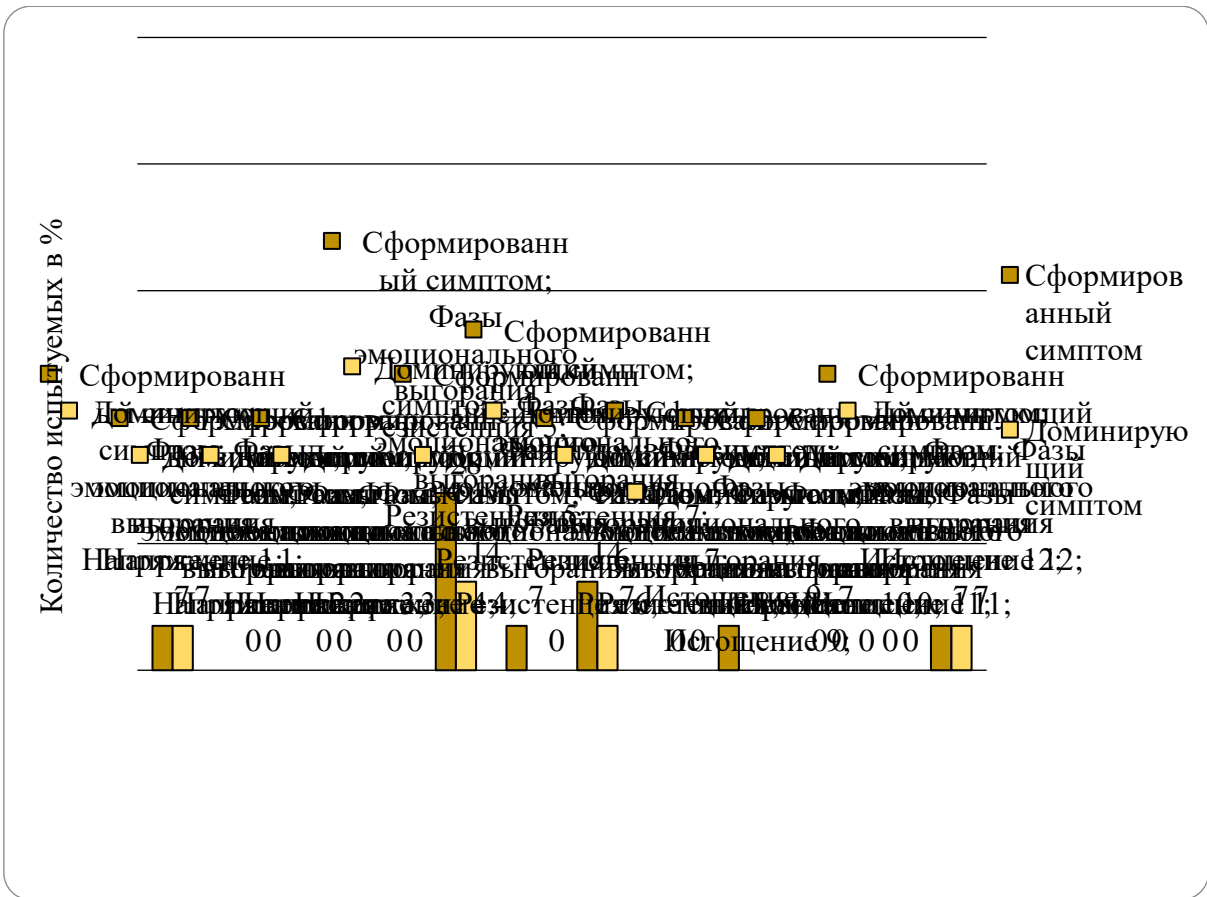


Рисунок 4 – Сформированные и доминирующие симптомы эмоционального выгорания педагогов ДОУ 2

Следующим по количеству педагогов, имеющих сложившийся симптом, определяется симптом «Расширение сферы экономии эмоций». 2 педагога (14%) ориентируются на свое настроение при взаимодействии с партнерами, их отношение к другим зависит от оценки и притяжения или неприятия других. У одного из них данный симптом является доминирующим в фазе «Резистенция».

Симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств» сложился и доминирует у 1 (7%) педагога. Организационные неурядицы являются значимыми и сильно напрягающими, взаимодействие с партнерами требует много сил, конфликты вызывают сильное напряжение.

Симптом «Психосоматические нарушения» сформирован и доминирует в фазе «Истощение» у 1 (7%) педагога. Психосоматические

нарушения возникают после напряженного рабочего дня, требуют большего времени и лекарственных средств для восстановления сил.

Симптомы «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Эмоциональный дефицит» диагностируются по 1 (7%) педагогу. В их отношении с партнерами присутствуют оценки «хороший», «плохой», им трудно организовать эффективное взаимодействие, ощущается дистанция во взаимодействии. Эмоциональный дефицит проявляется в нехватке эмоций во взаимодействии с партнерами и отсутствии желания взаимодействовать с ними.

Проведен анализ сформированности фаз эмоционального выгорания (таблицы 3 и 4 в Приложении 2). На рисунке 5 представлены проценты педагогов ДОУ 1 по сформированности фаз эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко.

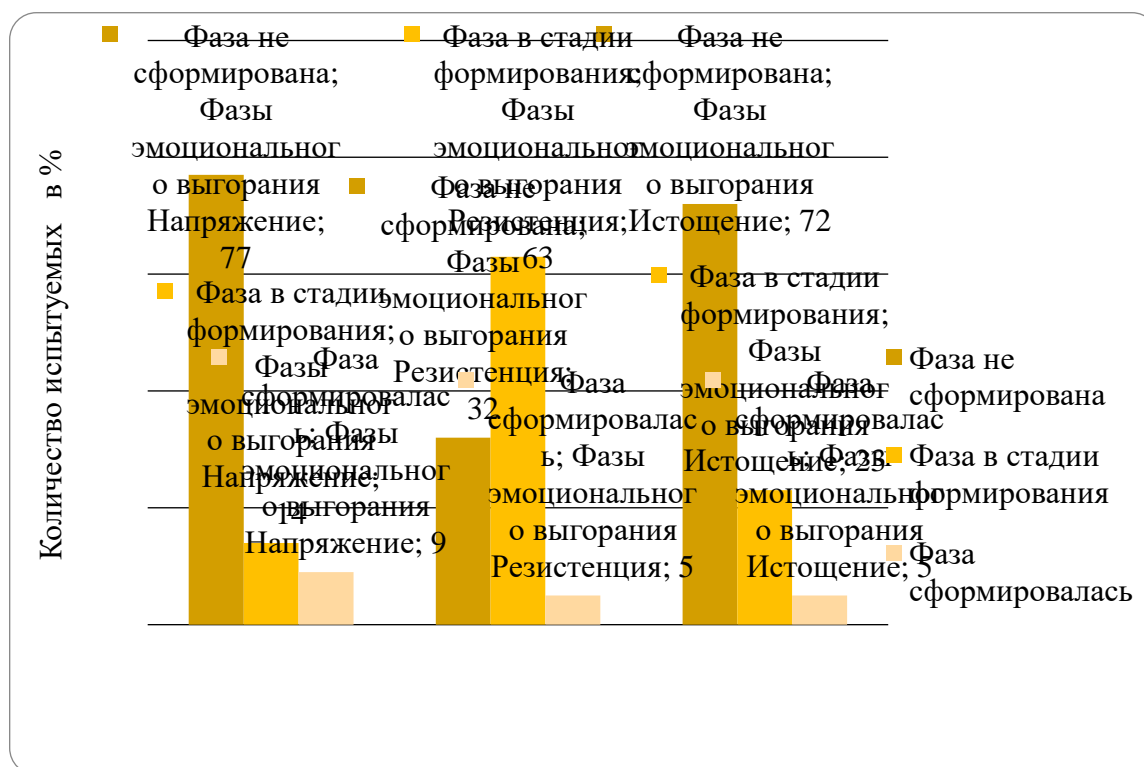


Рисунок 5 – Показатели сформированности фаз эмоционального выгорания педагогов ДОУ 1 по методике В.В. Бойко

Как видно на рисунке 5, что у 17 (77%) и 16 (72%) педагогов ДОУ 1 фазы «Напряжения» и «Истощения» не сформировались. Тогда как фаза

«Резистенция» находится в стадии формирования у 14 (63%) человек, эта же фаза является сформированной у 1 (5%) педагога.

В ДОУ 2 (рисунок 6) наиболее сформированной является также фаза «Резистенция»: она сформирована у 1 (7%) педагога. У 5 педагогов (36%) данная фаза находится в стадии формирования.

Фаза «Истощения» сформирована у одного (7%) педагога. У 13 (93%) человек данная фаза не сформирована.

У педагогов ДОУ 2 фаза «Напряжения» не сформирована.

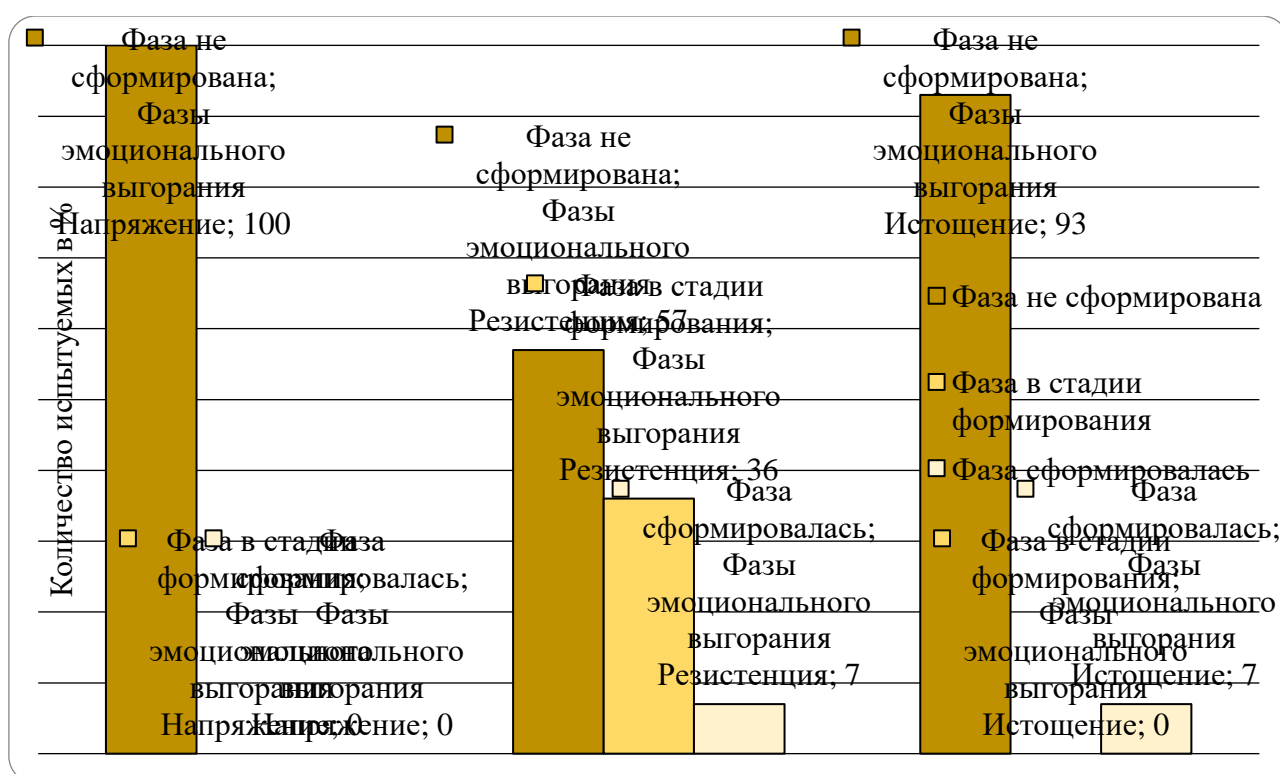


Рисунок 6 – Показатели сформированности фаз эмоционального выгорания педагогов ДОУ 2 по методике В.В. Бойко

В целом нужно отметить, что показатели эмоционального выгорания выше в ДОУ 1. Это относится как к отдельным симптомам, так и к фазам эмоционального выгорания в целом.

Второй методикой, используемой для диагностики показателей эмоционального выгорания, был опросник поведения и переживаний, связанных с работой (AVEM), авторы У.Шааршмидт и А.Фишер,

адаптированный Т.Ронгинской. Опросник содержит 11 шкал, которые учитывают три сферы личности: профессиональная активность, психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций, эмоциональное отношение к работе.

Сфера «Профессиональная активность личности» состоит из 5 шкал: ВА - субъективное значение деятельности, ВЕ - профессиональные притязания, VB - готовность к энергетическим затратам, PS - стремление к совершенству, DF - способность сохранять дистанцию по отношению к работе. Психическая устойчивость и стратегия преодоления проблемных ситуаций определяются 3 шкалами: RT - тенденция к отказу в ситуации неудачи, ОР - активная стратегия решения проблемы, IR - внутреннее спокойствие и равновесие. Эмоциональное отношение к работе включает 3 шкалы: EE - чувство успешности в профессиональной деятельности, LZ - удовлетворенность жизнью, SU - чувство социальной поддержки.

В Таблицах 5 и 6 в Приложении 2 приведены результаты по шкалам AVEM педагогов ДОУ 1 и ДОУ 2.

На рисунке 7 представлены количества педагогов ДОУ 1 по уровням показателей методики AVEM. Обращает внимание, что средний уровень показателей по всем шкалам в процентном соотношении изменяется от 45% до 77%.

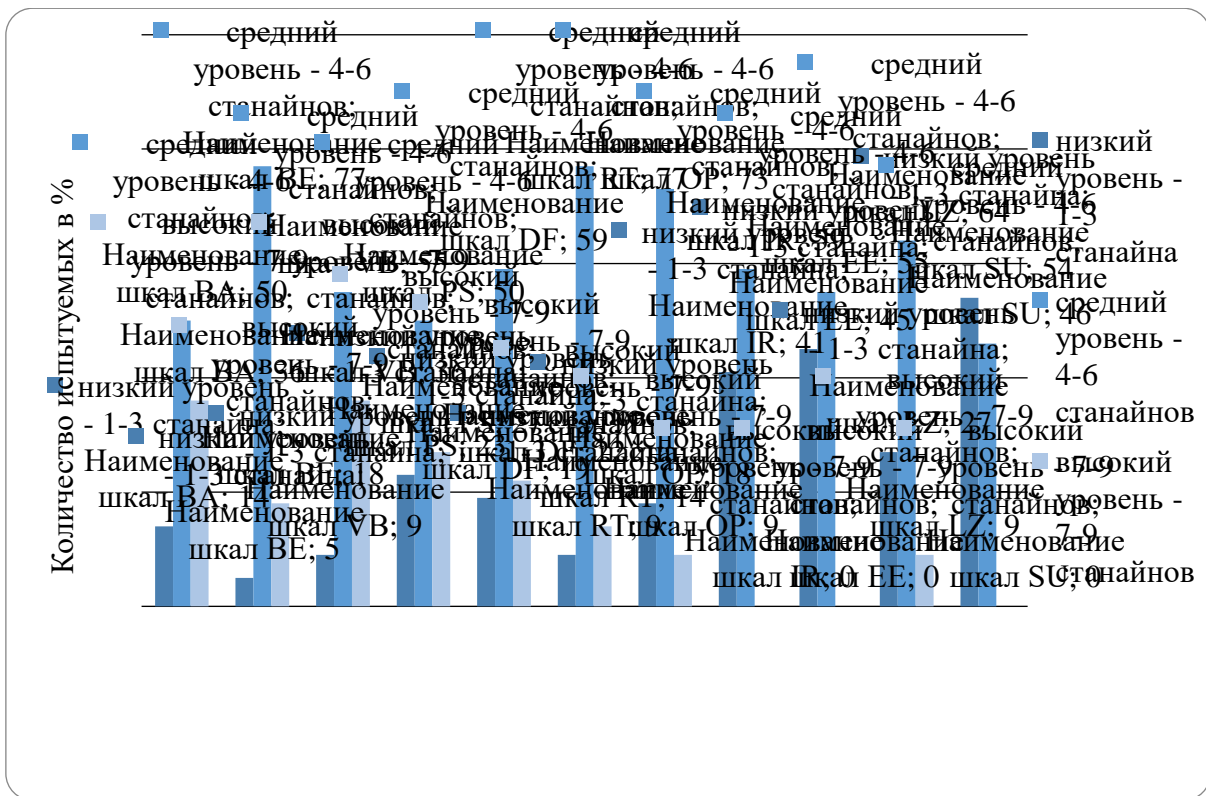


Рисунок 7 – Показатели сформированности шкал по методике AVEM педагогов ДОУ 1

Наибольший процент педагогов, имеющих высокий уровень показателей, по шкалам BA – субъективное значение деятельности, VB – готовность к энергетическим затратам равен 7 (36%) человек. Более трети педагогов считают свою профессию высокосубъективно значимой и готовы тратить много сил и энергии, и теоретически такое поведение и переживания могут способствовать эмоциональному выгоранию.

6 (27%) педагогов имеют высокий уровень показателей по шкале PS – стремление к совершенству. Желание достичь идеальных результатов и переживания при отсутствии такого в деятельности также могут быть факторами эмоционального выгорания.

Следующим по процентной величине высокого уровня является показатель по шкале DF – способность сохранять дистанцию по отношению к работе: 5 (22%) педагогов быстро отвлекаются от проблем на работе и «переключаются» на домашние дела. Сравнение с низким уровнем данного

показателя показывает, что отвлекаться от работы не умеют 4 (19%) человека. Именно такое поведение является предпосылкой эмоционального выгорания педагогов.

Анализ показателей низкого уровня показывает, что по шкале SU – чувство социальной поддержки 12 (54%) педагогов имеют низкие показатели, т.е. они не уверены в том, что их поддерживают партнеры. Данные переживания также могут приводить к эмоциональному выгоранию.

10 (45%) педагогов имеют низкий уровень показателей по шкале EE – чувство успешности в профессиональной деятельности. Продолжительное переживание неуспешности в профессии также ведет к эмоциональному выгоранию. Стоит отметить, по этой шкале отсутствуют педагоги, которые считали бы, что они высокоуспешны в профессиональной деятельности, что также говорит о том, что данный фактор может быть источником выгорания в профессии.

По шкале IR – внутреннее спокойствие и равновесие низкий уровень показали 9 (41%) педагогов. Длительное переживание тревоги и внутреннего дисбаланса влечет за собой выгорание в профессии. Показатель «Удовлетворенность жизнью» (шкала LZ) низкий у 6 педагогов (27%).

Таким образом, диагностика с помощью опросника AVEM показала, что причинами, влекущими за собой эмоциональное выгорание педагогов в ДООУ 1, могут быть формы поведения и переживания высокого субъективного значения деятельности и готовности к энергетическим затратам, стремления к совершенству. Снижает устойчивость к выгоранию отсутствие чувства социальной поддержки и успешности в профессиональной деятельности. Переживание беспокойства и дисгармонии также могут являться причиной эмоционального выгорания.



На рисунке 8 в графическом изображении представлены показатели педагогов ДОУ 2 по методике AVEM. Средний уровень показателей изменяется от 45% до 86%.

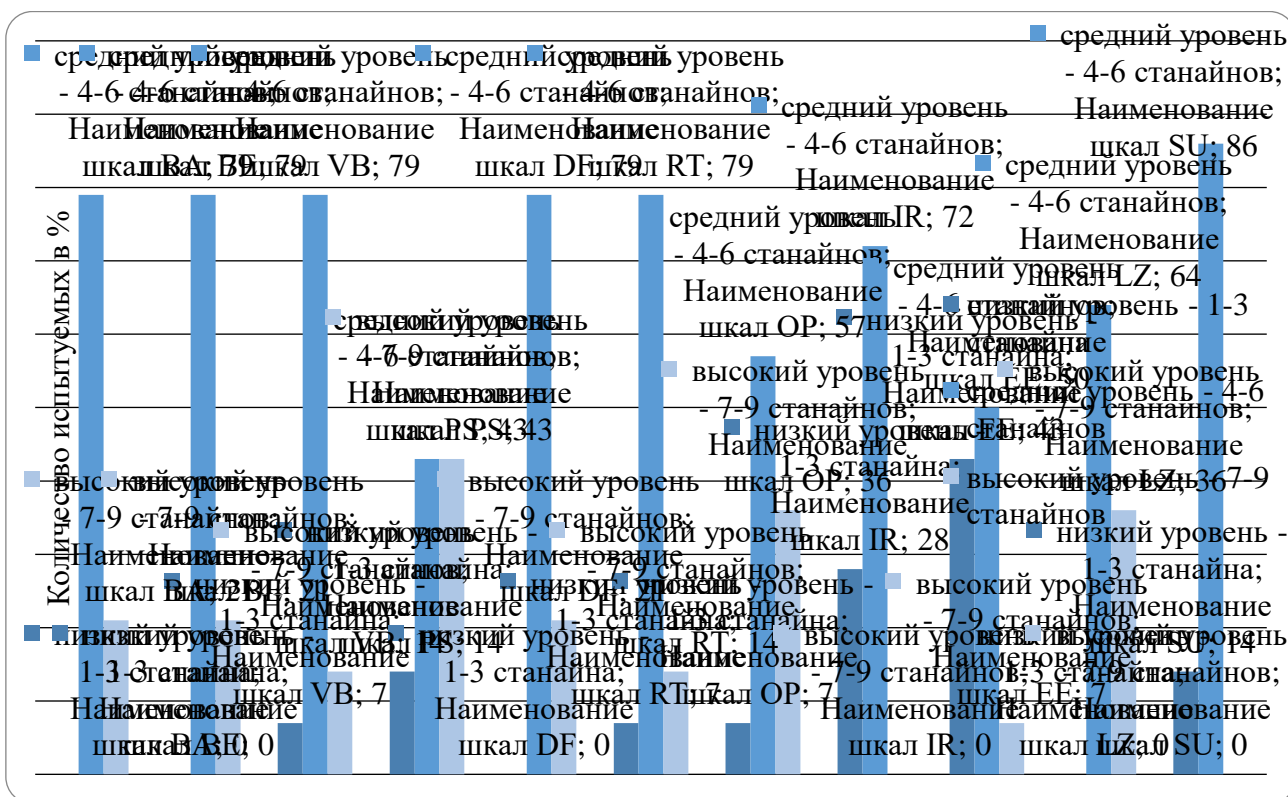


Рисунок 8 – Показатели сформированности шкал по методике AVEM педагогов ДОУ 2

Как видно из рисунка 8, что 6 (46%) человек имеют высокий уровень показателей по шкале PS – стремление к совершенству. Эмоциональное выгорание может наступать в ситуациях, где нельзя получить идеальный результат.

Показатели низкого уровня по шкале EE – чувство успешности в профессиональной деятельности выявлены у 6 (43%) человек. Внутреннее спокойствие и равновесие (шкала IR) отсутствуют у 4 педагогов (28%). Долговременное переживание неуспешности в профессии и присутствие беспокойства и дисбаланса в душе также приводят к профессиональному выгоранию.

Сравнение показателей детских садов показывает, что предпосылок к эмоциональному выгоранию больше в ДООУ 1.

Таким образом, проведенное исследование показало, что уровень эмоционального выгорания в детских садах различен и выше в ДООУ 1.

## Выводы по главе 2

Проведенное исследование выявило сформированные симптомы и факторы (поведение и переживания) эмоционального выгорания педагогов. Наиболее характерными симптомами выгорания для педагогов ДООУ являются расширение сферы экономии эмоций, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей. Количество педагогов со сформированными симптомами выгорания больше в ДООУ 1.

Сравнение фаз эмоционального выгорания у педагогов детских садов показывает, что наиболее выраженной является фаза «Резистенция». Количество педагогов со сформированной и доминирующей фазой больше в ДООУ 1.

Факторами профессионального выгорания могут быть высокое субъективное значение деятельности для педагога, высокий уровень готовности к энергетическим затратам, стремление к совершенству, а также отсутствие чувства социальной поддержки, низкий уровень чувства успешности в профессиональной деятельности и отсутствие внутреннего спокойствия и равновесия. Выраженность факторов выгорания выше в ДООУ 1.

На уровень эмоционального выгорания педагогов в дошкольных образовательных учреждениях влияют внешние (организационные) и внутренние (личностные) факторы. Диагностика с помощью опросника AVEM показала наличие внешних факторов – отсутствие социальной поддержки в коллективе. Выполняя похожую работу, педагоги не

чувствуют взаимопомощи и не предполагают возможность обратиться за консультацией к коллегам. Психологическая атмосфера в педагогическом коллективе не способствует формированию чувства успешности в профессиональной деятельности, не поддерживает внутреннее спокойствие и равновесие. Уровень эмоционального выгорания педагогов в детских садах различен и выше в ДООУ 1.

### **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

#### **3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений**

На формирование эмоционального выгорания влияет группа факторов, относящихся к личностной, ролевой и организационной сфере педагога [7, с. 213]. Уменьшить влияние этих переменных способствует коррекционно-развивающая работа, направленная на обучение методам релаксации, эффективным приемам межличностного взаимодействия и поведения в конфликтных ситуациях, снижению эмоционального напряжения, созданию атмосферы доверия и сплочение педагогического коллектива.

Психолого-педагогическое исследование, проведенное нами в 2018-2019 г.г., подтвердило ряд научных исследований эмоционального выгорания. Под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения работников профессии социальной сферы. Наиболее сформированной фазой эмоционального выгорания педагогов ДОУ со стажем работы от 6 месяцев до 50 лет на этапе констатирующего эксперимента является фаза резистенции по методике В.В. Бойко. Уровень эмоционального выгорания выше у воспитателей и специалистов ДОУ 1. Фаза резистенции проявляется в неадекватном избирательном эмоциональном реагировании, расширении сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

Основной формой психологического воздействия в психолого-педагогической программе коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ является тренинг [32, с. 74].

Цель программы: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДООУ. Данная цель предполагает решение задач, определяющих направления работы с педагогами ДООУ:

- 1) освоение способов релаксации;
- 2) развитие способов совладания с эмоциями, освоение способов самопомощи;
- 3) расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, конструктивного решения конфликтных ситуаций;
- 4) развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности, чувства социальной поддержки.

Ожидаемый результат: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДООУ.

Программа построена на методологических подходах: когнитивно-поведенческом, личностно-ориентированном, диалогическом.

Для снижения уровня эмоционального выгорания использовались техники релаксации и визуализации, арт-терапии, социально-психологические упражнения (ролевые игры, психогимнастика, диспут).

Психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания проведена с педагогами ДООУ 1. Участие в исследовании уровня и коррекции эмоционального выгорания приняли 22 педагога.

Способы и методы проверки эффективности программы: проведена диагностика до и после реализации программы по методикам В.В. Бойко «Методика исследования эмоционального выгорания» и У. Шааршмидта, А. Фишера, адаптированный вариант Т. И. Ронгинской, «Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM)». Анализ изменений выполнен с помощью статистического Т-критерия Вилкоксона.

Программа состоит из 13 тренинговых занятий по 1,5 академических часа в неделю, всего 19,5 часов.

Программа состоит из четырех блоков, установочного (мотивирующего) занятия и завершающего занятия, входящих соответственно в 1 и 4 блок. Первый блок занятий обучает способам релаксации; занятия второго блока направлены на развитие способов совладания с эмоциями, освоение способов самопомощи; третий блок формирует эффективные способы взаимодействия и решения конфликтных ситуаций; четвертый блок направлен на расширение доверия в педагогическом коллективе, формирования социальной сплоченности и поддержки.

Структура тренингового занятия состоит из следующих частей:

1. Ритуал приветствия. Он создает и поддерживает общность участников, отделяет занятие от предыдущего «кусочка» жизни участников.
2. Разминка. Это средство воздействия на эмоциональное состояние участников, уровень их активности, разминка настраивает на продуктивную групповую деятельность.
3. Рефлексия прошлого занятия. Оценивается эмоциональный (понравилось – не понравилось, было хорошо – было плохо и почему) и смысловой (почему это важно, зачем это делали) аспект занятия.
4. Введение в тему сегодняшнего занятия (цель и информационная часть). Информирование участников о теме и основной задаче встречи, мотивирование на серьезную и глубокую работу.
5. Упражнения на основное содержание занятия.
6. Рефлексия прошедшего занятия.
7. «Мостик» в следующую встречу.
8. Ритуал прощания. Подготовка участников к переключению на другую деятельность.

Форма реализации программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами ДОУ. Наполняемость группы 10-12 человек.

Для занятия необходимы большая комната, стулья, столы, музыкальный бокс, записи музыки, ноутбук для просмотра видеозаписей.

### Занятие № 1

Цели занятия:

- мотивирование педагогов на активное участие в программе коррекции, информирование о целях и задачах работы;
- знакомство с особенностями тренинговой работы, выработка групповых правил участия;
- выявление ожиданий участников от предстоящей работы, личные задачи каждого;
- определение ведущего канала восприятия для выбора эффективного способа релаксации для каждого педагога.

В начале занятия ведущий предлагает сесть в круг (все следующие занятия также проводятся в круге).

Вводная часть. Цель: мотивирование педагогов к активному участию в программе коррекции. Притча Носрата Пезешкяна «История-напутствие». Ход: психолог задает вопросы к участникам тренинга и обобщает ответы до и после прочтения притчи.

1. Ритуал приветствия. Ведущий предлагает начать занятия с ритуала-приветствия и поздороваться необычным способом, например, локтями: каждому педагогу необходимо поздороваться со всеми сначала левым, а потом - правым локтем.

2. Упражнение-разминка. Цель: создание положительной атмосферы в группе, поднятие самооценки участников тренинга. Ход: педагоги называют прилагательные на первые буквы своего имени и отчества, относящиеся к проблеме эмоционального выгорания.

3. Информирование о целях и задачах программы, синдроме эмоционального выгорания, его симптомах. Выработка правил групповой работы. Выявление ожиданий участников, их личные цели в программе

коррекции эмоционального выгорания.

4. Введение в тему занятия. Информирование участников о формировании и развитии синдрома эмоционального выгорания как защитного механизма, предотвращающего разрушение личности.

5. Диагностика ведущего канала восприятия. Ход: выполнение теста С. Ефимцева «Методика на ведущий канал восприятия» [24]. Обработка и интерпретация результатов теста в группе. Обсуждение в группе: какой способ релаксации подходит, развитие креативности в нахождении способов релаксации для нескольких каналов восприятия.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональная и смысловая оценка: что понравилось на занятии? Почему? В каком периоде профессиональной деятельности нужна профилактика эмоционального выгорания? Почему?

7. «Мостик» в следующую встречу. Информирование о следующем занятии. Взаимосвязь механизма эмоционального выгорания и теории стресса. Реакция тела на стресс.

8. Ритуал прощания. Педагогам предлагается встать в круг, взяться за руки и передать пожатие по кругу.

## Занятие № 2

Цели занятия:

- информирование о теории стресса и реакции тела, мышечных зажимах и блоках;
- информирование об основных правилах релаксации;
- знакомство со способами релаксации по ведущему каналу восприятия.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Здороваемся локтями». Цель: установление контакта между участниками, разрушение привычных стереотипов приветствия, развитие креативности.



2. Разминка. Упражнение «Ассоциации». Цель: расширение представлений о выгорании.

3. Рефлексия прошлого занятия. Что нового узнали о себе на прошлом занятии? Что понравилось – не понравилось и почему? Почему важно знать ведущий канал восприятия?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Стресс и реакция тела, память тела. Мышечные зажимы и блоки, их телесное выражение. Основные правила релаксации: место, длительность, последовательность фаз напряжения и расслабления.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Релаксация «Звуки природы». Цель: определение наиболее эффективных звуков для расслабления по 5-балльной шкале.

Релаксация на визуальный ряд. Цель: определить приятный цвет для релаксации.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Участников просят описать свое состояние, оценить, как изменилось оно по сравнению с началом занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Цель следующего занятия знакомство с прогрессивной мышечной релаксацией Якобсона и дыхательными практиками.

8. Ритуал прощания. Педагогам предлагается встать в круг, взяться за руки и передать пожатие по кругу.

### Занятие № 3

Цели занятия:

- освоение мышечной релаксации Якобсона и релаксации через дыхание.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Поздороваемся глазами».

2. Разминка. Упражнение «Танец отдельных частей тела». Цель: разогреть участников, осознание и снятие мышечных зажимов, расширение экспрессивного репертуара.

3. Рефлексия прошлого занятия. Какой способ релаксации из предыдущего занятия вам запомнился больше всего? Каким способом воспользовались на прошлой неделе?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Нервно-мышечная или прогрессивная релаксация - это метод физиологического характера, ориентированный на состояние покоя, позволяет установить произвольный контроль за уровнем телесного напряжения.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Прогрессивная мышечная релаксация Р. Лихи.

Упражнения мышечной релаксации для детей. Цель: запоминание веселых релаксационных упражнения. Ход: участникам предлагается выполнить упражнения.

Упражнение «Дыхательная гимнастика». Цель: освоение дыхательных практик.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. На следующем занятии знакомимся с образными способами релаксации и формами самовнушения. Просмотр видеоролика «Рассказ о превратностях жизни».

8. Ритуал прощания. Веселая психологическая зарядка.

#### Занятие № 4

Цели занятия:

- освоение работы с воображением, визуализация или представление образов как метод снижения эмоционального напряжения;
- использование упражнений на самовнушение для улучшения самочувствия, повышения самооценки, снижения.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Поздороваемся глазами». Ведущий предлагает каждому встретиться глазами с другими и моргнуть столько раз, сколько слогов в слове для приветствия.

2. Разминка. Упражнение «Движение по кругу». Цель: сплочение группы, развитие внимательности, энергетическое объединение группы, эмоциональная разрядка.

3. Рефлексия прошлого занятия. Какой способ релаксации вам понравился больше всего? Почему? Каким видом релаксации пользовались на прошлой неделе? Почему?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Визуализация образов – один из распространенных способов достижения расслабления. Образы природы используются в качестве визуальных объектов для концентрации и для сочетания визуального образа, помогающего концентрации на ощущениях тела. Человек представляет картины природы и сосредотачивается на дополнении их деталями. Во втором случае он достигает ощущения расслабленности тела в комфортном и приятном месте через сочетание визуальных и кинестетических стимулов. Самовнушение усиливает веру в собственные силы, реализацию планов. В нем закладывается установка на успех, формируется понимание, что всё зависит от самого себя.

5. Упражнения на основное содержание занятия.

Упражнение «Источник». Цель: достижение расслабления с помощью визуализации образа.

Упражнение для педагогов «Резервуар». Цель: создание бесконфликтного взаимодействия, усиление понимания субъекта общения.

Техника "Ластик". Цель: поддержание стабильного психологического состояния, профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств.

Упражнение «Декларация моей самости (по Вирджинии Сатир)». Цель: повышение осознания и самооценки, развитие позитивного самовосприятия.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный (что понравилось

- не понравилось? почему?) и смысловой аспект (как упражнения изменят психологическое состояние? почему?).

7. «Мостик» в следующую встречу. Цель следующего занятия освоение когнитивно-поведенческих приемов коррекции эмоционального состояния.

Таблица "Помоги себе сам". Неправильно распределенная энергия и неумение вовремя выходить из ролей, сдерживание негативных эмоций приводит к психосоматическим проявлениям.

Участникам предлагается таблица психосоматических проявлений и способ самопомощи - аффирмации (позитивные утверждения):

8. Ритуал прощания. Веселая психологическая зарядка.

### Занятие № 5

Цели занятия: эмоциональный интеллект, повышение осознания эмоций, освоение способов управления эмоциями, работа над состоянием тревоги.

1. Ритуал приветствия. Передача улыбки по кругу.
2. Разминка. Упражнение “Передача чувств”

Цель: снятие эмоционального напряжения

3. Рефлексия прошлого занятия. Какой способ релаксации вам показался самым эффективным? Какой использовали на прошедшей неделе?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Эмоциональный интеллект и фактор развития эмоционального выгорания как неосознанные эмоции.

Главные правила для работы с эмоциями. Дневник эмоций, правила ведения дневника, четыре вопроса для осознания эмоции. Четыре вопроса для осознания эмоций:

1. Что я сейчас испытываю?
2. Что будет, если я не буду это испытывать?
3. Когда я хочу перестать это испытывать?
4. Готов ли я перестать это испытывать прямо сейчас?
5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение

«Чемодан без ручки». Эмоции рождаются внутри нас. А значит, ими можно управлять. Это упражнение позволяет очень быстро переключиться с негативных эмоций на более приятные.

Упражнение «Коррекция тревожных состояний». Тревога – это одна из самых тяжело переносимых состояний, потому что является сложным эмоциональным состоянием. Внутри тревоги могут быть страх, вина, печаль, стыд, которые сами по себе тяжелые чувства. Состояние тревоги опасно еще потому, что не понятно чего надо опасаться: часто состояние тревоги безобъектное.

Метод «Путь победителя». Участникам тренинга предлагаются вопросы Победителя: Что случилось? Какой опыт я получил? Каким образом я получил этот опыт? Как я могу применить этот опыт в дальнейшем?

Упражнение «Декатастрофизация».

Упражнение «Когнитивный квадрат».

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Я в лучах солнца». Цель: самоопределение, рефлексия, применение приема самовнушения.

8. Ритуал прощания. Веселая психологическая зарядка.

### Занятие № 6

Цели занятия: развитие способов совладания с эмоциями, снижение уровня тревоги.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Как здороваются другие»
2. Разминка. Мозговой штурм «Экстренная самопомощь». Цель: разработать приемы сбрасывания негативных эмоций, переживаний.
3. Рефлексия прошлого занятия. Какой способ управления эмоциями, в том числе и тревогой, вам понравился больше всего? Почему?
4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Работа с токсичными

эмоциями: обида, стыд и вина. Обида – это реакция человека на то, что с ним поступили несправедливо. В обиде сочетается сразу несколько эмоций: подавленная ярость, жалость к себе, раздражение. Обида – это выученная социальная эмоция, дети учатся обижаться в возрасте от 2 до 5 лет. Человек, который применяет тактику обиды зависит от воли других людей, потому что не всегда можно получить после обиды желаемое, не будет серьезного отношения, обида может вызвать раздражение других. такой:

5. Упражнения на основное содержание занятия. Алгоритм работы с обидой.

Работа со стыдом и вином. Стыд и вина – это социальные эмоции, которые помогают регулировать отношения с другими людьми. Это своеобразные предохранители, которые говорят о том, то нужно остановиться.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. На следующем занятии будем защищаться от манипуляций.

8. Ритуал прощания. Игра «Встретимся опять».

### Занятие № 7

Цели занятия: освоения способов защиты от манипуляции.

1. Ритуал приветствия. Упражнение "Приветствие в парах".

2. Разминка. Игра-активатор «Всеобщее внимание». Цель: включение участников в процесс группового взаимодействия, создание положительного эмоционального фона.

3. Рефлексия прошлого занятия. Что было полезного для вас на прошлом занятии? Какие приемы совладания с эмоциями вы использовали?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Манипуляция – это скрытый психологический приём, позволяющий заставить человека сделать нужное манипулятору действие вопреки его собственным истинным

желаниям и интересам. Качества личности, которые увеличивают риск манипуляции, внутренние крючки, архетипические установки:

5. Упражнения на основное содержание занятия. Сообщение «Виды манипуляции». Признаки манипуляции, виды и противоядие для них.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Концентрация на нейтральном предмете».

8. Ритуал прощания. Игра «Волшебный стул». Цель: улучшение взаимоотношений, повышение самооценки.

### Занятие № 8

Цели занятия: освоение способов эффективного взаимодействия, конструктивного разрешения конфликтов.

1. Ритуал приветствия. Игра «Я сегодня вот такой».

2. Разминка. Упражнение «Спина к спине».

3. Рефлексия прошлого занятия. Какие виды манипуляций вы наблюдали в вашей жизни?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Конфликт и способы поведения в конфликтной ситуации.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Работа с ассоциативным рядом "конфликт".

Упражнение «Яблочко и червячок».

Упражнение «Поставь себя на место другого».

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Отработка стрессов и незаконченных действий на фоне измененного состояния сознания».

8. Ритуал прощания. Упражнение «Зеркало». Цель: развитие самопринятия и самоуважения, повышение самооценки.

## Занятие № 9

Цели занятия: освоение способов эффективного взаимодействия, конструктивного разрешения конфликтов, отработка навыка активного слушания.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Поздороваемся двумя руками».

Цель: возникновение близости и позитивной внутренней установки, повышение концентрации внимания педагогов.

2. Разминка. Упражнение «Достойный ответ» Цель: отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

3. Рефлексия прошлого занятия. Какие стратегии поведения в конфликтной ситуации характерны для вас?

4) Введение в тему сегодняшнего занятия. Упражнение «Вежливый отказ».

Цель: выработка у участников группы умения вежливого отказа.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение - диспут. Цель: развитие умений и навыков активного слушания.

Ролевая игра «Сглаживание конфликтов». Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Говорю, что вижу».

Цель: тренировка умения описывать действия безоценочно. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

8. Ритуал прощания. Упражнение «Нас с тобой объединяет».

## Занятие №10

Цели занятия: формирование доверия среди участников тренинга.



1. Ритуал приветствия. Упражнение «Как вам повезло, что сегодня я с вами такая ...». Цель: повышение самооценки, формирование доверия.

2. Разминка. Упражнение «Объявление». Цель: повышение самооценки, развитие навыков самопрезентации, сближение участников группы.

3. Рефлексия прошлого занятия. Какой способ сглаживания конфликта присущ вам?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. На занятии будут игры и упражнения, направленные на сплочение группы.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение «Ты похож на меня тем, что ... Я отличаюсь от тебя тем, что...». Цель: повышение доверия друг к другу.

Упражнение «Планирование побега из тюрьмы». Цель: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Упражнение «Доброжелательное выспрашивание». Цель: поддерживать общий доброжелательный фон, научиться получать новые сведения о партнере и защищать себя от чрезмерного расспрашивания.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7. «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Черное или белое?». Цель: узнавание индивидуальности каждого, развитие внимания.

Ход: участники сидят по кругу. Ведущий говорит пару слов, участники отвечают по кругу. В ответе необходимо выбрать один из 2х предложенных вариантов и аргументировать свой выбор. Ответ необходимо дать быстро. Примеры вопросов: Черное или белое? Ночь или день? Кислое или сладкое? Пропасть или небо? Корни или крылья? Власть или слава? Пустыня или горы? Свобода или необходимость? Простота или сложность? Ум или чувство?

8. Ритуал прощания. Упражнение «Встретимся опять». Ход: педагоги встают в круг, протягивают вперед левую руку «от сердца, от души» (получается пирамида из ладошек) и говорят традиционные слова: «Раз, два, три, четыре, пять – скоро встретимся опять!».

### Занятие № 11

Цели занятия: формирование сплочения группы участников.

1. Ритуал приветствия.
2. Разминка. Упражнение «Мои сильные стороны». Цель: повышение самооценки, раскрытие участников. Проводится в малых группах по 3 человека.
3. Рефлексия прошлого занятия. Как изменились ваши отношения с коллегами?
4. Введение в тему сегодняшнего занятия. На сегодняшнем занятии мы продолжаем формировать сплочение и чувство социальной поддержки.
5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение «Доверяющее падение». Цель: формирование навыков психомоторного взаимодействия, сокращение коммуникативной дистанции между членами группы.  
Упражнение «Поделись со мною». Цель: эмпатийная диагностика личностных качеств, расширение репертуара способов взаимопонимания.  
Упражнение «Контраргументы». Цель: создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию.
6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.
7. «Мостик» в следующую встречу.
8. Ритуал прощания. Упражнение «Подчеркивание общности». Цель: сплочение участников.

### Занятие № 12

Цели занятия: формирование сплочения группы участников.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Найдите друг друга». Цель: нахождение общего. Ход: участники свободно разбредаются по комнате. Ведущий дает задание: "Найдите друг друга те, у кого одинаковый цвет глаз" (варианты: "Те у кого день рождения летом", "Те, в чьем имени 5 букв" и т.д.)

2. Разминка. Упражнение «Покачивание». Цель: формирование доверия и сплочение группы. Ход: участники разбиваются на пары. Первый участник обхватывает второго сзади за плечи, второй максимально расслабляется, закрывает глаза. Первый покачивает его под спокойную музыку. Затем участники меняются ролями.

3. Рефлексия прошлого занятия. Как изменились отношения в коллективе?

4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Продолжаем развивать сплочение в группе участников.

5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение «Сказочная пара». Цель: развитие прогностических возможностей и интуиции, формирование у членов группы установки на взаимопонимание. Время выполнения - 10-15 минут.

Упражнение «Общее дело». Цель: снятие психоэмоционального напряжения, сплочение группы.

Упражнение «Комплименты с плюсом». Цель: осознание своих личностных ресурсов.

6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7.«Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Солнышко». Цель: повышение самооценки, развитие сплочения в группе.

8. Ритуал прощания. Упражнение «Что помогает тебе в работе».

### Занятие № 13

Цели занятия: сплочение группы, завершение тренинга.

1. Ритуал приветствия. Упражнение «Вы обо мне не знали, что ...»
2. Разминка. Игра-активатор «Всеобщее внимание».
3. Рефлексия прошлого занятия. Какие изменения произошли в вашей жизни с момента начала тренинга?
4. Введение в тему сегодняшнего занятия. Сегодня мы продолжаем формировать сплочение группы и завершаем тренинг.
5. Упражнения на основное содержание занятия. Упражнение «За что мы любим». Цель: формирование сплочения группы, развитие доверия.
6. Рефлексия прошедшего занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.
7. Завершение. Упражнение «Пожелание другу». Цель: Создание позитивного эмоционального фона.

Рефлексивные вопросы ко всему тренингу:

Какие психологические качества у вас проявились при участии в тренинге?

Какие чувства испытывали?

Что нового узнали о себе, о группе?

Как будете использовать эти знания? Чему научились?

Что было важным? Как это пригодится в будущем? Над чем вы задумались?

Что происходило с вами? Что нужно развивать на будущее?

8. Ритуал прощания. Упражнение «Передай тепло друг другу».

### 3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ проведена повторная диагностика с помощью методик В.В.Бойко «Методика исследования эмоционального выгорания» и У. Шааршмидта и А. Фишера, адаптированный вариант Т. Ронгинской «опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM)». Проверка проводилась путем

сравнения показателей психодиагностических методик «до» коррекционной работы и «после» (контрольная диагностика).

Результаты контрольной диагностики педагогов ДОУ 1, полученные при помощи методики В.В. Бойко занесены в таблицу 7, Приложение 4. На рисунке 9 представлены показатели доминирующих и сформированных симптомов эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко до и после апробации программы. Наибольшее снижение сформированных симптомов наблюдается в фазе «Резистенция».

Уменьшается количество педагогов со сформированным симптомом «Редукция профессиональных обязанностей» с 8 человек (36%) до 3 (14%). Количество педагогов с доминирующим симптомом снижается до 0. Значит, педагоги стали относиться более ответственно к выполнению профессиональных обязанностей, увеличилось общение с партнерами, появилось желание работать.

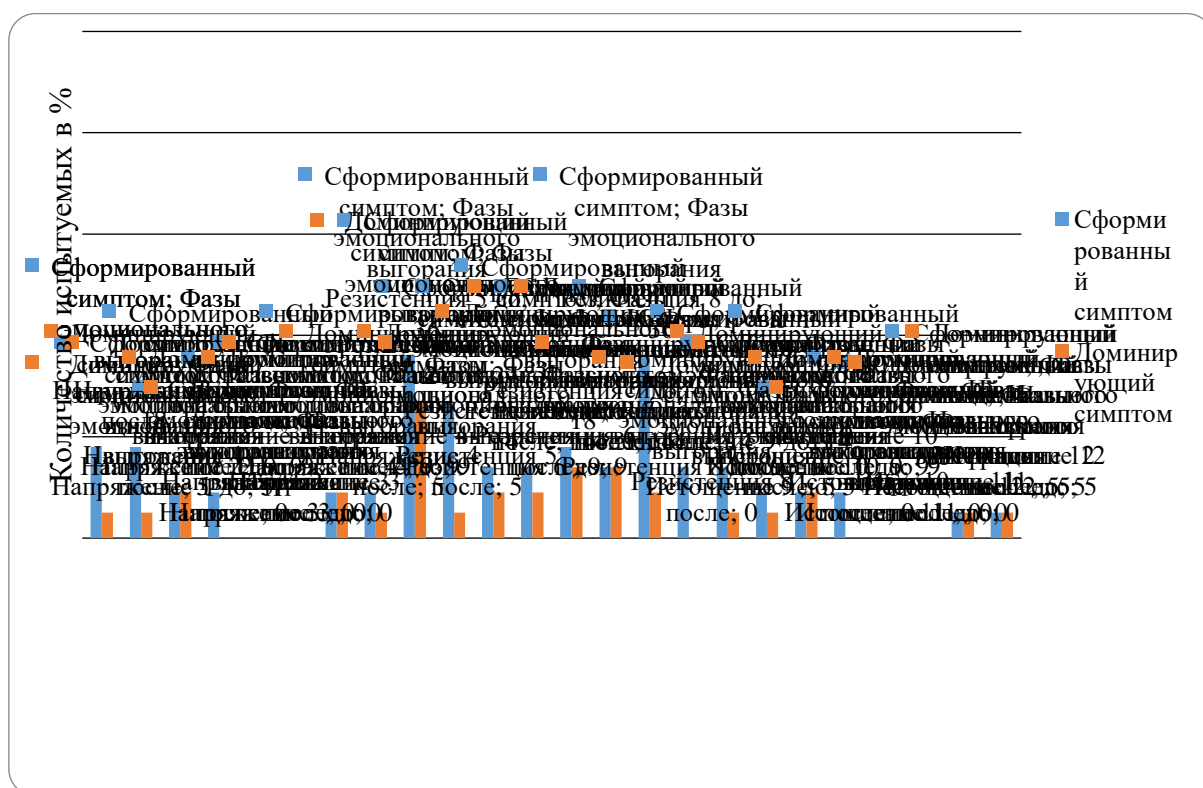


Рисунок 9 – Сформированные и доминирующие симптомы показателей эмоционального выгорания до и после программы коррекции в выборке исследования у педагогов ДОУ 1

Значительно уменьшается количество педагогов с доминирующим (в первую очередь) и сформированным симптомом «Неадекватное эмоциональное реагирование». Количество доминирующего симптома снижается с 6 (27%) до 1 (5%), а сформированного – с 8 (36%) до 6 (27%).

Их эмоциональное состояние и настроение оказывают меньше влияние на результат работы и отношение к коллегам, снизилось неприятие партнеров.

Наблюдается снижение сформированного симптома «Расширение сферы экономии эмоций» с 4 (18%) педагогов до 3 (14%). Не изменилось количество педагогов со сформированным и доминирующим симптомом «Эмоционально-нравственная дезориентация».

В фазе «Истощение» уменьшается количество педагогов со сформированным симптомом «Эмоциональный дефицит» с 3 (14%) педагогов до 2 (9%). Количество доминирующего симптома остается тем же. Не изменяется количество педагогов с симптомами «Личностная отстраненность от других людей» и «Психосоматические нарушения».

Для фазы «Напряжение» характерно снижение доминирующих симптомов в «Неудовлетворенности собой» с 2 (9%) человек до 0 и «Тревоге и депрессии» с 2 (9%) до 1 (5%).

Данные контрольной диагностики показывают, что у педагогов меняется отношение к работе, коллегам через изменение эмоционального состояния и улучшение настроения.

На рисунке 10 представлено распределение показателей эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко в процентном соотношении по фазам эмоционального выгорания. Наибольшие изменения произошли в фазе «Резистенция». После проведения программы коррекции

увеличивается количество педагогов с несформированной фазой с 7 (32%) человек до 12 (54%) и соответственно уменьшается количество педагогов с фазой в стадии формирования на 5 человек. Неизменным остается количество человек со сформированной фазой «Резистенция».

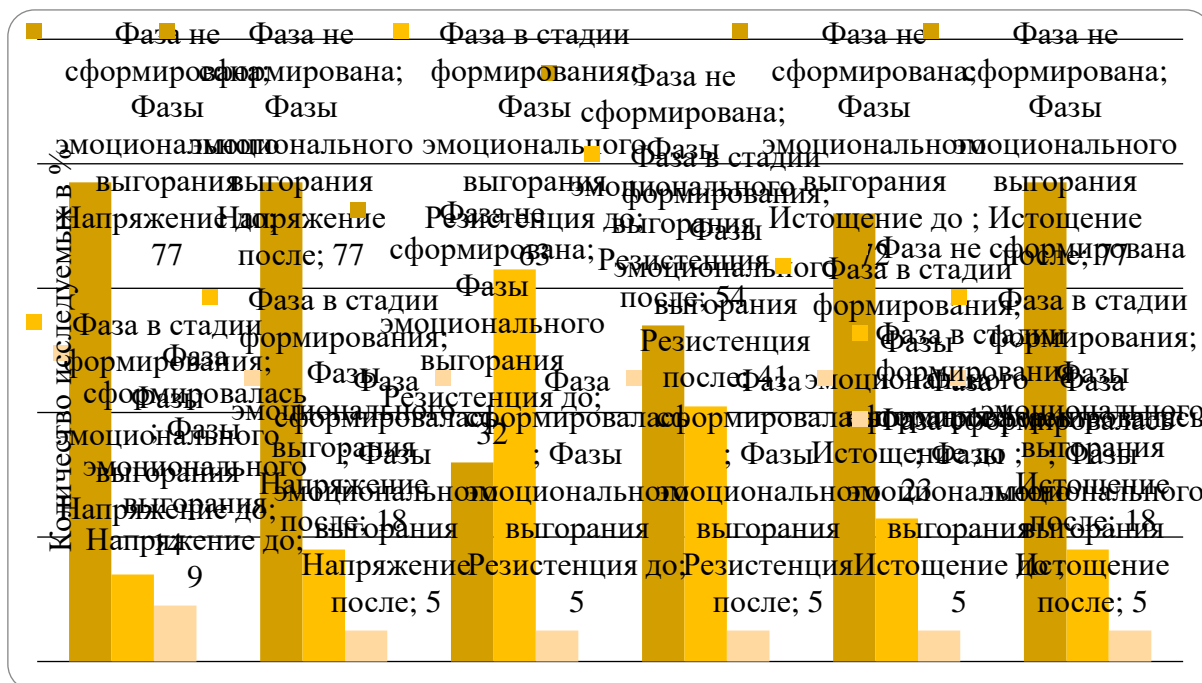


Рисунок 10 – Показатели сформированности фаз эмоционального выгорания педагогов ДОУ 1 по методике В.В. Бойко до и после проведения программы коррекции эмоционального выгорания педагогов

В фазе «Напряжение» уменьшается количество педагогов со сформированной фазой с 2 (9%) до 1 (5%) и соответственно увеличивается количество человек с фазой в стадии формирования. Количество педагогов с несформированной фазой «Напряжение» остается тем же.

В фазе «Истощение» увеличивается количество педагогов с несформированной фазой с 16 (72%) до 17 (77%) и снижается количество с фазой в стадии формирования на 1 человека.

Нами осуществлена проверка достоверности сдвигов показателей эмоционального выгорания педагогов с помощью Т-критерия Вилкоксона. Результаты представлены в таблице 12 в (Приложение 4). Ось значимости

достоверности сдвигов показателей эмоционального выгорания, при помощи Т-критерия Вилкоксона представлена на рисунке 11.

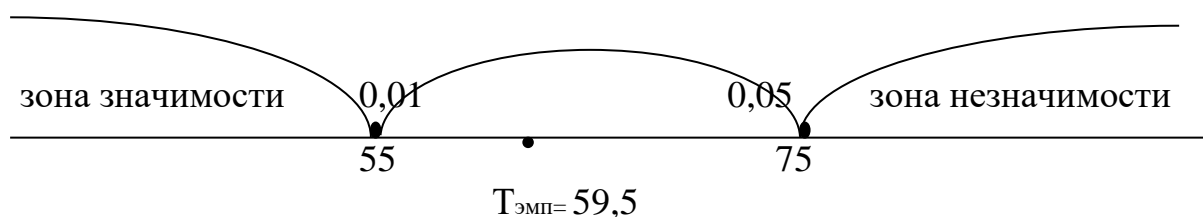


Рисунок 11 – Ось значимости процедуры проверки достоверности сдвигов показателей эмоционального выгорания с помощью Т-критерия Вилкоксона

Сформируем гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону снижения эмоционального выгорания педагогов не превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону снижения эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

Анализ оси значимости показывает, что значение  $T_{эмп}$  попадает в зону значимости при  $p = 0,05$ . Гипотеза  $H_1$  подтверждается: снижение показателей эмоционального выгорания педагогов не случайно и значимо на уровне 5%.

Таким образом, влияние психолого-педагогической программы коррекции проявилось в снижении симптомов эмоционального выгорания: уменьшается количество педагогов со сформированным и доминирующим симптомами, увеличивается количество педагогов с несформированной фазой. Наибольшие изменения происходят в фазе «Резистенция».

### 3.3 Психолого-педагогические рекомендации по коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных



учреждений

Эмоциональное выгорание характерно для многих профессий типа «человек-человек». Своевременная психолого-педагогическая коррекция и профилактика позволяют сохранить специалиста в профессии, поддерживают эффективность трудовой деятельности и развивают социально-психологические качества личности. Предупреждение профессиональных деформаций педагогов, уменьшение межличностных конфликтов, совершенствование организационных условий способствуют самореализации и росту личности.

В ДОУ профилактика синдрома выгорания состоит в информировании педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания, ознакомлении с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья (просветительское направление). При решении профессиональных задач важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию.

Эмоции часто усиливаются и проявляются в ссорах с коллегами и подчиненными или, наоборот, в депрессии, которая приводит к выгоранию. Поэтому значимое место в коррекции эмоционального выгорания составляет работа с чувствами и способами межличностного взаимодействия, поведения в конфликтных ситуациях.

Повышение значимости педагогической профессии, которое удовлетворяет потребность в признании, самоутверждении и

самовыражении воспитателей и специалистов, обеспечивается администрацией ДООУ и вышестоящих организаций. Оно заключается в создании условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов, возможностей для беспрепятственной аттестации педагогов и обеспечение «бесстрессовой» ситуации аттестации, участия в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх, обобщении педагогического опыта воспитателя. Творческие способности находят свое воплощение в публикациях педагогических находок и разработок.

Физиологической основой предотвращения выгорания является соблюдение гигиенических правил труда и отдыха, оптимальная физическая нагрузка и полноценное питание. Сон должен быть спокойным, не менее 7-8 часов. Перед сном можно приготовить успокаивающую ванну с аромамаслами. Если нормальный режим сна нарушен в результате стресса, есть риск оказаться в замкнутом круге: стресс провоцирует бессонницу, а бессонница еще больше усиливает стресс. Если уже имеются нарушения сна, читайте на ночь стихи, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе. Каждый вечер обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, "смывайте" их, т. к. вода издавна является мощным энергетическим проводником. Восстановительные процедуры нужно начинать уже при первых признаках нервно-психического напряжения и утомления.

Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют на уровень самооценки и способствуют развитию синдрома выгорания. Хорошая спортивная форма,

помогает остаться устойчивым и психически уравновешенным при слабом или умеренном стрессе. Чем больше вы тренируете свое тело, тем крепче становятся и нервы. То, на что на работе ранит физически слабого человека, для крепкого зачастую лишь послужит поводом для шутки. Наилучшим средством для снятия нервного напряжения являются также физический труд. Очень полезным также есть расслабляющий массаж. Замечательным средством достижения внутреннего равновесия является йога, дыхательная гимнастика, релаксация.

Понимание своих эмоций и осознание их поможет своевременно заметить первые симптомы усталости. Самопринятие, самоуважение и любовь к себе обеспечат душевную гармонию и равновесие. Признание своих ежедневных достижений, переживания радости и маленькие комплименты самому себе позволят увидеть личностный и профессиональный рост.

Конфуций сказал: «Найди себе работу по душе, тогда тебе не придется работать ни одного дня в жизни». Если профессиональные обязанности подходят к личностным склонностям и возможностям, это помогает обрести себя и поверить в свои силы. Не следует относиться к работе, как к счастью или спасению. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.

«Свободное время педагога – это корень, питающий ветви педагогического творчества» - считал В.А. Сухомлинский. Каждый имеет право не только на работу, но и для личной жизни, своих увлечений и предпочтений.

Многие пытаются всюду успеть, делать больше, чем в их силах. Берегите себя, снизьте темп жизни! Разумнее делать меньше, но лучше, чем много, но плохо, а потом еще и переживать из-за этого «плохо».

Формула выживаемости профессора В.М.Шепеля: на каждые 6 часов бодрствования должен приходиться как минимум 1 час, посвященный себе,

своему отдыху, здоровью. Это время восстановления физических сил организма; время релаксации (расслабления); время катарсиса (чувственной разрядки, очищения), способ переключения мыслей (вместо переживаний и попыток быстро придумать, как исправить положение). Если ощущается информационная перегрузка, можно уединиться на 30-40 минут (тайм-аут) в укромном уголке или прогуляться на свежем воздухе. Таким образом можно осмыслить полученную информацию.

Общение в небольшой группе (от 5 человек) с такими же специалистами, но с других мест работы, создает возможность для проговаривания своих профессиональных проблем, посмеяться над ними. Сравнение с другими может оказаться не таким уж плохим.

Быть профессионалом важно только на работе – не уносить переживания рабочего дня домой, чтобы они не «сжигали» драгоценное личное время. Для этого поможет простой ритуал: закончив работу, задвиньте стул в стол, закройте дверь и скажите: «Все, я уже не... педагог». И дальше быть самим собой.

«Юмор-соль жизни, — говорил К. Чапек, — кто лучше просолен, дольше живет». Смех защищает нас от чрезмерного напряжения. Смейтесь на здоровье!

Позитивное мышление помогает преодолеть проблемы и трудности, которые могут коснуться каждого, это норма жизни. Спады и подъемы чередуются, жизнь ритмична. Каждая жизненная ситуация происходит не случайно, несет свой жизненный урок, поэтому важно видеть плюсы и возможности для дальнейшего пути даже в самых трудных моментах. Следует помнить, что истинной причиной стресса являются не люди, не разочарования, не ошибки, а то как к этому относятся. Поговорка звучит: «Кто волнуется раньше, чем положено, тот волнуется больше, чем положено».

В профессии педагогов много постоянства в трудовых условиях, обязанностях, режиме. Прием «Новый день – новое в обыденном» вносит разнообразие в стереотипные поступки. В этот день можно попробовать совершить 10 новых поступков (например, вернуться по другой дороге домой, изменить порядок домашних дел, приготовить новое блюдо и т.д.)

Длительная работа на одном и том же месте формирует психические отклонения, поэтому дополнительное образование, повышение квалификации и переквалификация, устраняет основу для этого.

Большое значение имеет хобби. Занятие по душе, не связанное с профессиональной деятельностью, отодвигает наступление стресса. Любая творческая работа, где выражается свое «я», исцеляет от переживаний (рисование, танцы, пение, лепка, шитье, вышивание, конструирование и т.д.). Люди, работа которых связана с самовыражением (например, артисты), практически не страдают этим расстройством. Общение в группах, кто разделяет увлечение, дает возможность делиться свежими и интересными впечатлениями своего досуга, является дополнительным механизмом преодоления выгорания и восполняет потребность в общении.

Иногда полезно просто выговориться, а не загонять эмоции внутрь. Эмоциональная разрядка необходима для сохранения физического и психического здоровья. Умение рассказать о своих проблемах поможет наладить контакты с окружающими, понимать самого себя. Изображение эмоции с помощью жестов, мимики, голоса, разрывание и смятие бумаги, кидание предметов в мишень на стене, рисунок и раскрашивание своего чувства, возможность сделать смешным или его уничтожение, проговаривание чувства от своего имени («Я расстроен...», «Меня это обидело...») снижают интенсивность чувства. Можно написать письмо человеку, который когда-то обидел, и чувство осталось невысказанным.

В условиях детского сада важно сбрасывать негативные эмоции сразу: громко запеть, резко встать и пройтись, быстро и резко написать или

нарисовать что-то на доске или бумаге. Интенсивность чувств значительно снижается, если поделиться ими со своими коллегами или искать у них социальной поддержки. Если им рассказать о своих отрицательных эмоциях, те могут помочь найти разумное решение возникшей проблемы. Если найти людей, которые обеспечат социальную поддержку, это поможет сохранить положительную точку зрения в отношении ваших действий.

Отвлечение от сложившейся неприятной ситуации или ее исходов снижает уровень психического напряжения: пятиминутная прогулка на природе, переключение мыслей на другой предмет, обращение внимание на окружающую обстановку и рассматривание мельчайших деталей, переход с одного предмета на другой и проговаривание их характеристик.

Пауза, молчание несколько минут, счет до 10, другой вид деятельности, наведение порядка, разговор на нейтральные темы, рассматривание уличного движения, неба, деревьев через окно, радостное созерцание природы, солнца уменьшают негативные эмоции во время общения.

Полезно устраивать дни “информационного отдыха” от ТВ и компьютера. Просмотр телепередач и работа на компьютере можно заменить чтением художественных книг, посещением выставок, театра, концертов.

Для эффективной педагогической работы необходимо определять краткосрочные и долгосрочные цели. Первое не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить определение реальных целей. Это помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь. Определяя реальные цели, следует находить время и для работы, и для личной жизни.

Следует помнить, что истинной причиной стресса являются не люди, не разочарования, не ошибки, а то, как к этому относятся. «Не очень-то и хотелось», «главное в жизни не это, не стоит относиться к случившемуся, как к катастрофе», «нечего себя накручивать», «хватит драматизировать» - установки принципа позитивности. Усугубляет критичность оценки перфекционизм, но не все вещи, которые стоит делать, стоит делать хорошо. Это совершенно не всегда достижимо, а если даже достижимо, то оно не всегда этого стоит.

Стресс является очень сильным источником энергии. Разрядиться можно самым простым способом: навести порядок дома или на рабочем месте, прогуляться, быстро пройтись или пробежать. Можно обсудить проблемы с близкими людьми.

Музыка является одним из компонентов улучшения настроения. Рекомендуются следующие музыкальные произведения:

—при переутомлении и нервном истощении «Утро» Грига, «Полонез» Огинского;

—при угнетенном меланхолическом настроении - ода «К радости» Бетховена, «Аве Мария» Шуберта;

—при выраженной раздражимости, гневе — «Сентементальный вальс» Чайковского;

—при снижении сосредоточенности внимания — «Времена года» Чайковского, «Грезы» Шумана;

—расслабляющее действие— «Лебедь» Сен-Санса, «Баркарола» Чайковского;

—тонизирующее воздействие— «Чардаш» Кальмана, «Кумпарсита» Родригеса, «Шербурские зонтики» Леграна.

М. Беркли-Ален составила десять советов «Порой я балую себя»:

1. Сделайте себе небольшой подарок (букет цветов, билет в театр или на спортивное соревнование, ужин в ресторане) .

2. Разрешите себе побыть некоторое время в одиночестве.
3. Найдите время с удовольствием заняться своим любимым делом.
4. Позвольте себе полдня провести за «ничегонеделанием».
5. Займитесь тем, чем вы давно уже хотели заняться, но на что никогда не хватало времени.
6. В выходной позвольте себе подольше поспать.
7. Похвастайтесь перед другом или родственниками своими достижениями.
8. Потратьте некоторую сумму из своих сбережений и купите себе какую-нибудь безделушку.
9. Высыпайтесь. Здоровый сон составляет 5-6 часов. Перед сном обязательно проветривайте помещение. Это способствует улучшению сна.
10. Чаще совершайте прогулки. Особенно прогулки полезны вечером [4, с. 193 – 194].

Способы избавления от раздражения и гнева (по Дж. Скотту):

1. Способ визуализации состоит в представлении себя делающим или говорящим что-либо;
2. Способ «заземления» состоит в представлении отрицательных эмоций, испытываемых в данный момент, в виде потока энергии, который может быть замкнут на «землю»;
3. Способ проецирования состоит в представлении выхода своих отрицательных эмоций на воображаемый экран с последующим их разрушением путем ступенчатых волевых усилий;
4. Способ очищения «энергетического поля» состоит в выполнении некоторых специальных упражнений, для расслабления и освобождения себя от отрицательных эмоций.

Описаны три правила самоконтроля эмоций:



1. Спокойная реакция на эмоциональные действия партнера. Для его выполнения необходимо задавать себе вопросы и искать причины того или иного поведения партнера. Это дает Вам четыре преимущества:

1.1. В критической ситуации акцент в поведении переносится на рациональную работу сознания.

1.2. Своим поведением партнеру предоставляется возможность избавиться от эмоциональных проявлений.

1.3. Достигается отвлечение от восприятия и острого переживания эмоциональных проявлений партнера.

1.4. Обеспечивается поиск причины конфликта путем понимания мотивов соперничающей стороны.

2. Рационализация эмоций, обмен содержанием эмоциональных переживаний в процессе спокойного общения.

3. Поддержание высокой самооценки в переговорном процессе как основа конструктивного поведения.

В.В. Бойко разработал рецепты, как экономно расходовать свои энергетические ресурсы в работе с людьми (рецепты В. В. Бойко):

- Жить с девизом «В целом все хорошо, все, что делается, – делается к лучшему». Неудовлетворительные обстоятельства на работе воспринимать как временное явление и пытаться изменить их к лучшему.

- Энергию недовольства направлять на дела, способствующие позитивным переменам, а не злословию и обидам.

- Замечать достижения в своей работе и чаще хвалить себя за них. Замечать свои успехи в отношениях с другими и радоваться достигнутым результатам. В выполняемой работе усматривать прежде всего социальный, гуманный, престижный смысл, а не конкретные и малоприятные функциональные обязанности.

- Находить источники вдохновения в каждом осуществляемом замысле. Тратить время и энергию на осмысление целей и средств их достижения, а не на исправление непродуманных действий и ошибок.

- Организовать свою работу так, чтобы исключить ненужные и раздражающие обращения окружающих.

- Просьбы, советы, требования, обращенные к кому-либо, следует произносить достаточно громко и отчетливо, предварительно убедившись, что партнер в состоянии их воспринять.

- Не «пережевывать» в уме случившиеся конфликты или допущенные ошибки. Осознать причину, сделать выводы, найти выход, но не прокручивать в сознании. Если возникла проблема или назрел конфликт, решать своевременно, обдуманно и спокойно.

- Не вспоминать на работе о неприятностях личной жизни и не обсуждать их с коллегами.

- Дольше и чаще общаться с людьми, которые приятны, быть с ними открытыми, искренними и естественными.

- Мягко и незаметно ограничивать общение с теми, кто неприятен, оставаясь с ними приветливыми и внимательными.

- Использовать техники снижения эмоционального напряжения [6, с.315].

#### 3.4 Внедрение программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

Для внедрения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений составлен учебный план (Таблица 1).

**Цель программы:** снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Категория обучающихся: воспитатели групп детского сада, узкие специалисты.

Срок обучения: 19,5 часов.

Режим занятий: 1,5 часа один раз в неделю.

Таблица 1 – Учебный план программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ

Наименование разделов	Всего часов по блоку	В том числе		Форма контроля
		теоретически х	практически х	
1 блок. Освоение способов релаксации	7,5	1	6,5	Самооценка эмоциональн ого состояния
2 блок. Развитие способов совладания с эмоциями, самопомощи	3	0,5	2,5	
3 блок. Расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, конструктивного решения конфликтов	3	0,5	2,5	
4 блок. Развитие доверия в педколлективе и социальной сплоченности	6	1	5	
Итоговый контроль				Рефлексивны й отчет
Итого	19,5	3	16,5	

Составлен учебно-тематический план программы по коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ. Цель программы: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Категория обучающихся: воспитатели групп детского сада, узкие специалисты.

Срок обучения: 19,5 часов.

Режим занятий: 1,5 часа один раз в неделю (Таблица 2).

Таблица 2 – Учебно-тематический план программы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ

№	Наименование разделов	Всего	В том числе	
---	-----------------------	-------	-------------	--

п/п		часов	теоретических	практических	Форма контроля
1.	Освоение способов релаксации				Самоотчет участников
	1.1 Установочное	1.30	0.20	1.10	
	1.2.	1.30	0.10	1.20	
	1.3.	1.30	0.10	1.20	
	1.4.	1.30	0.10	1.20	
	1.5	1.30	0.10	1.20	
2.	Развитие способов совладания с эмоциями, самопомощи				
	2.1.	1.30	0.15	1.15	
	2.2.	1.30	0.15	1.15	
3.	Расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, конструктивного решения конфликтов				
	3.1.	1.30	0.15	1.15	
	3.2.	1.30	0.15	1.15	
4.	Развитие доверия в педколлективе и социальной сплоченности				
	4.1.	1.30	0.15	1.15	
	4.2.	1.30	0.15	1.15	
	4.3.	1.30	0.15	1.15	
	4.3. Завершающее	1.30	0.15	1.15	

Особенности профессиональной деятельности воспитателей, связанные с высокой психоэмоциональной нагрузкой, нравственная и моральная ответственность за жизнь и здоровье детей, раннее начало смены способствуют возникновению длительного стресса и формируют защитное поведение, выражающееся в симптомах эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, формирующееся на фоне хронического стресса и постоянных нагрузок. Профилактическая и коррекционная работа психолога предотвращает развитие симптомов выгорания и сопровождает профессиональный рост педагогов.

Цель программы: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Критерии эффективности:

1. Снижение доли педагогов с симптомами эмоционального выгорания.
2. Снижение у педагогов признаков эмоционального выгорания.
3. Освоение педагогами способов релаксации и самопомощи, совладания с эмоциями.
4. Расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, решения конфликтных ситуаций.
5. Развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности.

Программа проведена на базе МАДОУ «Детский сад №213 г. Челябинска» с 2018 по 2020 г.г.. Для определения уровня эмоционального выгорания воспитателей и специалистов ДОУ в начале исследования были использованы методики В.В. Бойко «Методика исследования эмоционального выгорания» и У. Шааршмидта, А. Фишера, адаптированный вариант Т. Ронгинской, «Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM)» (первичная диагностика). Данный уровень симптомов эмоционального выгорания мы будем сравнивать с показателями контрольной диагностики после осуществления психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания. Констатирующая и контрольная диагностики проведены в групповой форме.

Результаты первичной диагностики по двум методикам доведены до воспитателей и специалистов на индивидуальных и групповой консультации на предмет осознания педагогами своих симптомов выгорания.

Практический этап исследования заключался в групповых тренинговых занятиях, каждое из которых состоит из частей: ритуал приветствия, разминка, рефлексия прошлого занятия, введение в тему

занятия, упражнения на основное содержание занятия, рефлексия прошедшего занятия, «мостик» в следующую встречу, ритуал прощания.

Педагогу-психологу важно создать обучающую среду, в которой раскрывался бы потенциал каждого участника. Для этого используются мотивирующие приемы и вырабатываются группой правила участия в тренинге. Психологу необходимо поддерживать и поощрять к участию каждого, принимать во внимание индивидуальность педагога и стимулировать к осознанию личностных особенностей и принятию собственных решений. Стиль руководства группой должен быть ассертивным и гуманистическим.

Практическая часть состоит из социально-психологических упражнений, ролевых игр, направленных на овладение новыми способами снижения нервно-психического напряжения, разрешения конфликтных ситуаций, осознания и коррекции эмоций, формирования доверительных отношений и сплочение педагогического коллектива.

Теоретическая информация для педагогов обобщена в части «Введение в тему занятия», предполагается использование раздаточных материалов, используются видео- и аудиоматериалы, организуются дискуссии.

На занятиях используются игровые технологии как самые эффективные для принятия себя, открытости, искренности, проявления творческого начала, поскольку обращают человека к его детству. В игре формируются новые способы взаимоотношений, развиваются навыки конструктивного поведения в конфликте, повышается самооценка. Выполнение упражнений в малых группах повышает осознание эмоций, личностных способов реагирования, формирует доверие и развивает чувство социальной сплоченности. Подвижные упражнения, задания на концентрацию внимания способствуют активизации работы группы, снижают усталость и повышают настроение.

Цикл коррекционных занятий состоит из четырех блоков. Первый блок начинается с установочного занятия, которое мотивирует педагогов на активное участие в программе коррекции, информирование о целях и задачах работы. На занятии вырабатываются групповые правила и выявляется ожидание участников от предстоящей работы, определяются личные задачи каждого. Упражнения первого блока обучают способам релаксации и самопомощи.

Занятия второго блока направлены на развитие способов совладания с эмоциями, освоение способов самопомощи. Педагоги учатся изменять свои привычные способы реагирования в стрессовых ситуациях.

Третий блок формирует эффективные способы взаимодействия и конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Четвертый блок направлен на расширение доверия в педагогическом коллективе, формирования социальной сплоченности и поддержки. Завершающее занятие развивает сплоченность педколлектива, повышает самооценку каждого и значимость каждого, обобщает проделанную работу. Контрольная диагностика выявляет динамику уровня эмоционального выгорания педагогов.

### Выводы по главе 3

В деятельности педагога-психолога ДОУ присутствуют такие направления, как психологическое просвещение и профилактика, которые предполагают приобщение педагогов к психологическим знаниям и проведение мероприятий, направленных на профилактику психологических отклонений, в том числе эмоционального выгорания.

Анализ результатов констатирующего этапа исследования показал необходимость организации работы по снижению уровня эмоционального выгорания педагогов МАДОУ «Детский сад №213 г. Челябинска». Изучение теоретического материала, ознакомление с программами и упражнениями социально-психологического тренинга помогло разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Сформулированы критерии эффективности программы:

1. Снижение доли педагогов с симптомами эмоционального выгорания.
2. Снижение у педагогов признаков эмоционального выгорания.
3. Освоение педагогами способов релаксации и самопомощи, совладания с эмоциями.
4. Расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, решения конфликтных ситуаций.
5. Развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности.

Программа проведена на базе МАДОУ «Детский сад №213 г. Челябинска» с 2018 по 2020 г.г. На констатирующем этапе исследования осуществлена первичная диагностика и консультирование воспитателей и специалистов по результатам, определен сложившийся уровень эмоционального выгорания педагогов. Консультирование проводилось в индивидуальной и групповой форме для осознания педагогами уровня профессиональной деформации и повышения мотивации участия в программе коррекции.

На практическом этапе исследования проведен социально-психологический тренинг для снижения уровня эмоционального выгорания.

На контрольном этапе исследования проведено сравнение данных диагностики констатирующего и контрольного этапов. Сравнение



результатов двух диагностик показало снижение уровня эмоционального выгорания, уменьшения его симптомов. Достоверность различий в показателях выгорания определили Т-критерием Вилкоксона: при  $p=0,05$  уровень показателей эмоционального выгорания констатирующего эксперимента отличается от контрольной диагностики, проведенной после завершения программы коррекции.

Таким образом, сравнение показателей констатирующего эксперимента и контрольной диагностики доказало эффективность разработанной программы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эмоциональное выгорание – это состояние, которое характеризуется умственным, эмоциональным и физическим истощением в результате хронического стресса. В профессии педагога дошкольной образовательной организации эмоциональное выгорание является следствием условий и профессиональных требований труда. Поэтому изучение эмоционального выгорания педагогов детских садов, профилактика и коррекция являются актуальной задачей педагога-психолога.

Проведено исследование эмоционального выгорания педагогов двух детских садов Центрального района г.Челябинска. Анализ результатов диагностики показал, что показатели эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко различаются при  $p=0,05$  (статистический U-критерий Манна-Уитни). Методика У. Шааршмидта и А. Фишера (AVEM) не выявила достоверных различий в результатах диагностики двух детских садов. В этом можно усмотреть влияние не только внутренних (личностных, ролевых), но и внешних (организационных) факторов. Поэтому при проведении коррекционной работы необходимо планировать работу, направленную на изменение факторов, определяющих структуру выгорания и относящихся к микроуровню (индивидуально-психологические факторы), мезоуровню (межличностные отношения, мотивация) и макроуровень (организационные факторы). Результаты комплексной диагностики помогут проанализировать, обобщить и сделать выводы о структуре выгорания, ведущих симптомах и факторах в конкретном педагогическом коллективе.

Выраженными симптомами выгорания для педагогов изучаемых детских садов являются расширение сферы экономии эмоций, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей. Для воспитателей и специалистов этого детского сада

характерны высокое субъективное значение профессиональной деятельности, высокий уровень готовности к энергетическим затратам, стремление к совершенству, и, одновременно, низкий уровень чувства успешности в профессиональной деятельности и отсутствие внутреннего спокойствия и равновесия. Отсутствие чувства социальной поддержка является межличностным и организационным фактором выгорания.

Величина симптомов и факторов эмоционального выгорания выше в ДООУ 1 (МАДООУ «Детский сад № 213 г. Челябинска»). Поэтому принято решение о проведении психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания с педагогами данного детского сада.

В разработке и организации проведения программы коррекции был использован метод построения «дерева целей», который позволил построить иерархическую систему целей с выделением генеральной цели и подчиненных ей подцелей первого, второго и последующего уровней. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений имеет теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блоки.

Программа коррекции является социально-психологическим тренингом, цель которого состояла в снижении уровня эмоционального выгорания педагогов ДООУ. Результатом проведения тренинга является снижение доли педагогов с симптомами и признаками эмоционального выгорания, освоения воспитателями и специалистами способ релаксации и самопомощи, совладания с эмоциями, расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия и конструктивного решения конфликтных ситуаций, развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности.

Тренинговое занятие содержит теоретическую и практическую части. Введение в тему занятия предполагает краткое ознакомление педагогов с теоретической информацией. Упражнения основной части занятия включают

игровые техники, направленные на освоение способов релаксации и самопомощи, понимание себя, формирование новых способов взаимоотношений, развитие навыков конструктивного поведения в конфликте, повышение самооценки. Выполнение упражнений в малых группах повышает осознание эмоций, личностных способов реагирования, формирует доверие и развивает чувство социальной сплоченности.

При завершении программы коррекции осуществлена повторная диагностика и проведено сравнение показателей эмоционального выгорания констатирующего и контрольного этапов. Достоверность различий доказана с помощью статистического Т-критерия Вилкоксона при  $p=0,05$ . Поставленная цель – снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ – выполнена. Обратная положительная связь от участников программы подтверждает итог программы. Изменение настроения педагогов, улучшение психологической атмосферы в коллективе, снижение числа межличностных конфликтов также свидетельствует об эффективности разработанной коррекционной программы.

На основе изучения психологической литературы и практических исследований синдрома эмоционального выгорания педагогов составлены рекомендации по профилактике эмоционального выгорания воспитателей и специалистов ДОУ:

- физиологической основой предотвращения выгорания является оптимальная физическая нагрузка и полноценное питание; сон должен быть спокойным, не менее 7-8 часов;
- признание своих ежедневных достижений, переживания радости, маленькие комплименты самому себе, самопринятие, самоуважение и любовь к себе обеспечат душевную гармонию и равновесие;

- общение с коллегами, близкими людьми создает возможность для проговаривания своих профессиональных проблем, получить помощь от них, посмотреть на ситуацию с юмором, посмеяться над ней;
- быть профессионалом важно только на работе – не уносить переживания рабочего дня домой;
- позитивное мышление помогает преодолеть проблемы и трудности, которые могут коснуться каждого;
- творческая работа, хобби, где выражается свое «я», исцеляет от переживаний;
- важно сбрасывать негативные эмоции сразу: громко запеть, резко встать и пройтись, быстро и резко написать или нарисовать что-то на доске или бумаге;
- в дни “информационного отдыха” от ТВ и компьютера можно почитать, сходить на выставку, концерт или театр;
- для эффективной педагогической работы необходимо определять краткосрочные и долгосрочные цели.

Критериями эффективности разработанной программы были снижение доли педагогов с симптомами и признаками эмоционального выгорания, освоение педагогами способов релаксации и самопомощи, совладания с эмоциями, расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, решения конфликтных ситуаций, развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности.

Таким образом, гипотеза исследования – уровень эмоционального выгорания педагогов ДОУ возможно изменится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции – подтверждена. Цель исследования достигнута и задачи решены.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анкиндинова, И. А. Методы психологической помощи в работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст] / И. А. Анкиндинова // Психологический журнал. – 2001, Том 17. – № 4. – С. 56–72.
2. Бабанов, С. А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания [Текст] / С. А. Бабанов // Трудный пациент. – 2009. – № 12. – С. 20–24.
3. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О. И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
4. Беркли-Ален, М. Забытое искусство слушать [Текст] / М. Беркли-Ален. – Санкт-Петербург : Питер Пресс, 1997. – 256 с.
5. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 239 с.
6. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В.В. Бойко. – Москва : Информац.-изд. дом Филин, 1996. – 472 с.
7. Борисова, М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания [Текст] / М. В. Борисова, Н. П. Анисимова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 2, Том II. – С. 212 – 215.
8. Борисова, М. В. Диагностика и профилактика эмоционального выгорания [Текст] : учебно-метод. пособ. / М.В. Борисова. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2005. – 43 с.

9. Борисова, М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 94–104.
10. Бусовикова, О. П. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников [Текст] / О. П. Бусовикова, Т. Н. Мартынова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2002. – № 10. – С. 8–10.
11. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 336 с.
12. Выготский, Л. С. Педагогическая психология [Текст] / Л. С. Выготский. – Москва : Педагогика, 1991. – 476 с.
13. Гриндберг, Дж. С. Управление стрессом [Текст] / Дж. С. Гриндберг; пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 486 с.
14. Долгова, В. И. Инновационные психолого-педагогические технологии в начальной школе: монография [Текст] / В. И. Долгова, Н. И. Аркаева, Е. Г. Капитанец – Москва : Издательство Перо, 2015. – 200 с.
15. Долгова, В. И. Социальный стресс как фактор дезадаптации личности [Текст] / В. И. Долгова, Е. А. Василенко // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8–2. – С. 303–306.
16. Долгова, В. И. «Дерево целей» развития инновационной культуры педагогических [Текст] / В.И. Долгова // Научная конференция посвященная 90-летию педагогического университета: Армянский государственный педагогический университет им. Хачатура Абовяна. Ереван. – 2012.
17. Долгова, В. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей ДОУ [Электронный ресурс] / В.

И. Долгова, В. К. Шаяхметова, Е. В. Образцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 222-231. – Режим доступа : <http://elibr.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/4136/>. – Загл. с экрана

18. Долгова, В. И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности [Текст] / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, А. А. Кунилова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – №8 – 1.– С. 106-110.

19. Звездина, Г.П. Эмоциональное выгорание у воспитателей ДООУ[Текст] / Г. П. Звездина // Управление ДООУ. – 2004. – № 4. – С. 15-20.

20. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 752 с.

21. Китаев–Смык, Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса [Текст] / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Академический проспект. – 2009. – 842 с.

22. Костин, Е. Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Е. Ю. Костин // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М. А. Шолохова. – Педагогика и психология. – 2013. – № 2.

23. Кузнецова, А. А. Историко-генетический анализ феноменологического пространства «выгорания» [Текст] / А. А. Кузнецова // Коллекция гуманитарных исследований. Электронный научный журнал. – Психологические науки. – 2017. – № 3 (6). – Режим доступа // <http://j-chr.com/ru/site/journal/13/article/93>.

24. Кузнецова, Е. В. Психология стресса и эмоционального выгорания : учеб. пособ. для студ. факультета психологии. / Е. В. Кузнецова, В. Г. Петровская, С. А. Рязанцева. - Куйбышев, 2012. - 96 с.



25. Лемещук А. Профессиональное эмоциональное выгорание — мнение эксперта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vladarykova.com/professionalnoe-emocionalnoe-vygoranie/>, свободный.
26. Маркова, А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – Москва : Просвещение. – 1993. – 352 с.
27. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный ресурс] / К. Маслач. – Режим доступа: <http://psy.piter.com/library/?tp=1&rd=1&l=402&p=969>. – Загл. с экрана
28. Мельник, Н. Ю. Управление стрессами, или шесть типов личности, реагирующих на стресс [Текст] / Ю. Н. Мельник // Управление персоналом. – 2000. – № 3. – С.94–95.
29. Методика на ведущий канал восприятия [Электронный ресурс] / С. Ефимцев. – Режим доступа : <http://psytu.narod.ru/Material/Test/vosprrt.htm> – Загл. с экрана.
30. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя [Текст] / Л.М. Митина. – Москва : Флинта.- 1998. – 200 с.
31. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе [Текст] / Н.В. Немова. – Москва : Владос, 2012. – 214 с.
32. Никандров, В. В. Психологическая сущность тренингов [Текст] / В.В. Никандров. Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6, Вып. 3. – № 22. – С. 71 – 88.
33. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности: монография [Текст] / В. Е. Орел. – Ярославль: «Институт психологии РАН», 2005. – 330 с.
34. Орел, В. Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. эмпирическое исследование [Текст] / В. Е. Орел // Психологический журнал. Наука, 2001. – № 23. – С. 29 – 34.

35. Пахальян, В.Э. Психопрофилактика в практической психологии образования: Учебное пособие [Текст] / В.Э. Пахальян. – Москва : Пер Сэ, 2003. – 208 с.
36. Психокоррекционная и развивающая работа с детьми: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений [Текст] / И. В. Дубровина, А. Д. Андреева, Е. Е. Данилова, Т. В. Вохмянина; под ред. И. В. Дубровиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 1998. – 160 с.
37. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности [Текст] / С. А. Боровикова, Т. П. Водолазская, М. А. Дмитриева [и др.]; Под ред. Г. С. Никифорова; С.-Петербург. гос. ун-т. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991. – 151, [2] с.
38. Психология здоровья. Учебное пособие [Текст] / под ред Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 606 с.
39. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] // Психологический журнал, 2002. – Т. 23 – № 3 – С. 85–95.
40. Рукавишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов [Текст] : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03 / Рукавишников Алексей Александрович. – Ярославль, 2001. – 174 с. – Режим доступа // <https://www.dissercat.com/content/lichnostnye-determinanty-i-organizatsionnyye-factory-genezisa-psikhicheskogo-vygoraniya-u-ped>.
41. Селье, Г. Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст] / Г. Селье // Общая психология: сборник текстов. – Москва : Наука, 1998. – С. 150–153.
42. Сысоева, И. А. Психологические особенности эмоционального выгорания у воспитателей и психологов, работающих в системе дошкольного образования г. Комсомольска-на-Амуре [Текст] / Амурский научный вестник. – 2011. – №1. – С. 130–137.
43. Сюртукова, Е. Ю. Особенности детерминации психического выгорания в педагогических профессиях [Текст] // Вестник Костромского

государственного университета им. Н.А.Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика, 2013. – Т. 19, № 4. – С. 56–59.

44. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя [Текст] / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 60 – С. 54–67.

45. Юдчиц, Ю. А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] / Ю. А. Юдчиц // Журнал практического психолога. – 1998. – № 7. – С.79 – 87.

46. Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C.Maslach, T. Marek. Washington: Taylor & Francis, 1993. – P. 75–93.

47. Lazarus R. S. The stress and coping paradigm // Bond L. A., Rosen J. C. (red.) Competence and coping during adulthood. Hanover: University Press of New England, 1980. P. 28–74.

48. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / C. Maslach, W. B. Schaufeli; ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 1-16.

49. Professional burnout: recent developments in theory and research [Text] / Edited by Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach and Tadeusz Marek. – Washing-ton, DC: Taylor and Francis . – 1993.

50. Freudenberger H., North G. Burn-out bei Frauen. Uber das Gefuhl des Ausgebranntseins. Frankfurt a.M.: S. Fischer Verlag GmbH, 1992. 305 S.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

#### Методика диагностики уровня эмоционального выгорания

В.В. Бойко

Тест для проведения диагностики эмоционального выгорания по методу Бойко В.В. состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет».

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

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра — не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы — береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

#### Обработка и интерпретация результатов теста:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Пример: фаза напряжение, первый симптом: +1(2) – если на вопрос 1 респондент ответил «да», то прибавляем 2 балла, если на 37 вопрос ответ «нет» - то прибавляем 3 балла.

Т.е + или – означает в ответах да/нет. Затем написан номер вопроса, а в скобках – кол-во баллов.

#### Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

#### Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

#### Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

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

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
- 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка

возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Опросник поведения и переживания, связанного с работой  
(AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens – und Erlebensmuster)

Просим Вас описать Ваши привычные способы действий, установки и привычки, причем, прежде всего, в отношении Вашей трудовой жизни. Для этого Вам предлагается далее ряд высказываний. Прочитайте внимательно каждое предложение и решите, в какой мере оно касается лично Вас. Обведите кружком номер подходящего варианта оценки каждого высказывания.

Оценки:

1 – меня не касается, совершенно не согласен(а);

2 – скорее нет, чем да;

3 – частично – да, частично – нет;

4 – скорее да, чем нет;

5 – полностью согласен (а).

п/п	Высказывания	Оценки				
1	Работа для меня – самое важное в жизни	1	2	3	4	5
2	Я мог(ла) бы продвинуться в профессии дальше, чем хотел(а) бы	1	2	3	4	5
3	Когда требуется, я работаю до изнеможения	1	2	3	4	5
4	Моя работа всегда должна быть выполнена безупречно	1	2	3	4	5
5	После окончания рабочего дня я забываю о работе	1	2	3	4	5
6	Если я не добиваюсь успеха, я быстро сдаюсь	1	2	3	4	5



7	По моему мнению, трудности существуют для того, чтобы их преодолевать	1	2	3	4	5
8	Меня нелегко вывести из состояния спокойствия	1	2	3	4	5
9	Моя прежняя профессиональная жизнь была весьма успешной	1	2	3	4	5
10	Я могу быть доволен(а) моей прошлой жизнью	1	2	3	4	5
11	Мой спутник/ моя спутница (с которым (ой) меня связывают тесные личные отношения) обнаруживает понимание моей работы	1	2	3	4	5
12	Работа значит для меня все	1	2	3	4	5
13	Профессиональная карьера значит для меня немного	1	2	3	4	5
14	Во время работы я не щажу своих сил	1	2	3	4	5
15	Я лучше проверю еще несколько раз, чем сдам рабочий результат с ошибками	1	2	3	4	5
16	Даже в свободное время мои мысли заняты также рабочими проблемами	1	2	3	4	5
17	Мне очень тяжело справиться с неудачей	1	2	3	4	5
18	Если у меня что-то не получается, то я говорю себе: «Нет, попробую еще раз!»	1	2	3	4	5
19	Я беспокойный человек	1	2	3	4	5
20	На моем прежнем профессиональном пути я переживал больше успехов, чем поражений (неудач)	1	2	3	4	5
21	В общем и целом я счастлив(а) и доволен(а)	1	2	3	4	5
22	Моя семья не очень интересуется моими проблемами по работе	1	2	3	4	5
23	Я мог(ла) бы быть совершенно счастлив(а) и без моей работы	1	2	3	4	5
24	Я считаю себя достаточно честолюбивым(ой) в том, что касается моего профессионального развития	1	2	3	4	5
25	Пожалуй, я работаю больше, чем нужно	1	2	3	4	5
26	Для вопрос чести не сделать на работе ни одной ошибки	1	2	3	4	5
27	После работы я могу легко от всего отключиться	1	2	3	4	5
28	Профессиональные провалы могут легко отбить у меня всякое желание работать	1	2	3	4	5
29	Неудачи меня не обескураживают, а побуждают еще к большим усилиям	1	2	3	4	5

30	Я думаю, что я человек достаточно импульсивный	1	2	3	4	5
31	Пока у меня еще не было настоящих профессиональных достижений	1	2	3	4	5
32	У меня есть все основания смотреть в будущее с оптимизмом	1	2	3	4	5
33	Со стороны моего спутника/ моей спутницы (с которым(ой) меня связывают тесные личные отношения) я хотел(а) бы большей заинтересованности моими профессиональными задачами и проблемами	1	2	3	4	5
34	Работа мне нужна как воздух	1	2	3	4	5
35	Я стремлюсь к более высоким профессиональным целям, чем большинство других	1	2	3	4	5
36	Я склонен(а) к тому, чтобы работать на пределе своих сил	1	2	3	4	5
37	Что бы я ни делал(а), это должно быть (сделано) безупречно	1	2	3	4	5
38	Конец рабочего дня есть конец рабочего дня, и после этого я не растрачиваю себя уже на мысли о работе	1	2	3	4	5
39	Если у меня что-то не получается по работе, то это меня сильно угнетает	1	2	3	4	5
40	Я уверен(а), что смогу хорошо справиться со всеми требованиями, которые мне предъявит в будущем жизнь	1	2	3	4	5
41	Я думаю, что для окружающих я источник спокойствия	1	2	3	4	5
42	В моем профессиональном развитии мне практически все удавалось	1	2	3	4	5
43	Я не могу ни в чем пожаловаться на свою жизнь	1	2	3	4	5
44	В моей семье я всегда нахожу поддержку	1	2	3	4	5
45	Я не знаю, как бы я жил(а) без работы	1	2	3	4	5
46	У меня большие планы на мое профессиональное будущее	1	2	3	4	5
47	Режим моего дня характеризуется постоянной нехваткой времени	1	2	3	4	5
48	Для меня работа выполнена только тогда, когда я полностью удовлетворен(а) результатом	1	2	3	4	5
49	Рабочие проблемы занимают меня в течение всего дня, до самой ночи	1	2	3	4	5

50	Я легко падаю духом, если, несмотря на мои усилия, не достигаю успеха	1	2	3	4	5
51	Неудача может пробудить во мне новые силы	1	2	3	4	5
52	Практически во всех ситуациях я могу оставаться спокойным(ой) и рассудительным(ой)	1	2	3	4	5
53	Моя прежняя жизнь характеризуется профессиональными успехами	1	2	3	4	5
54	Некоторыми сторонами жизни я изрядно разочарован(а)	1	2	3	4	5
55	Иногда мне хотелось бы больше поддержки со стороны окружающих меня людей	1	2	3	4	5
56	В жизни есть вещи важнее работы	1	2	3	4	5
57	Профессиональный успех является для меня важной жизненной целью	1	2	3	4	5
58	Я все свои силы отдаю работе	1	2	3	4	5
59	Мне неприятно, если я должен(а) закончить работу, которая могла бы быть сделана еще лучше	1	2	3	4	5
60	Мои мысли почти все время крутятся вокруг работы	1	2	3	4	5
61	Если я с чем-то не справился(лась), то это отбивает у меня желание работать дальше	1	2	3	4	5
62	Если мне что-либо не удастся, я упорствую и прилагаю все усилия, чтобы добиться успеха	1	2	3	4	5
63	Стрессовые ситуации и волнение вокруг меня оставляют меня равнодушным(ой)	1	2	3	4	5
64	Мои профессиональные достижения говорят сами за себя	1	2	3	4	5
65	Найдется совсем немного таких счастливых людей, как я	1	2	3	4	5
66	Когда мне нужны совет или помощь, всегда кто-нибудь оказывается рядом	1	2	3	4	5

Обработка и интерпретация результатов опросника:

66 утверждений объединены в 11 шкал, выделенных с помощью факторного анализа и отражающих реакции человека на требования профессиональной среды и способы поведения, формируемые на основе этих реакций. Каждая шкала содержит 6 утверждений, степень согласия с которыми испытуемый оценивает по пятибалльной шкале – от «полностью согласен» (5 баллов) до «полностью не согласен» (1 балл). Обработка первичных результатов может проводиться вручную, в соответствии с имеющимся ключом или с помощью специально созданной компьютерной программы, по 9-балльной шкале.

Область поведения и переживания в профессиональной среде описывается 11 шкалами опросника, которые учитывают три сферы личности: профессиональная активность (5 шкал), психическая устойчивость и стратегии преодоления проблемных ситуаций (3 шкалы), эмоциональное отношение к работе (3 шкалы):

1. Субъективное значение деятельности (BA) - место в жизни человека.
2. Профессиональные притязания (BE) – стремление к профессиональному росту.
3. Готовность к энергетическим затратам (VB) – готовность отдать все свои силы выполнению профессиональных задач.
4. Стремление к совершенству (PS) – концентрация на качестве выполняемых обязанностей.
5. Способность сохранять дистанцию по отношению к работе (DF) – способность к релаксации и отдыху после работы.
6. Тенденция к отказу в ситуации неудачи (RT)– склонность к примирению с ситуацией неудачи и легкому отказу от ее преодоления.
7. Активная стратегия решения проблем (OP) – активная и оптимистическая установка на появляющиеся проблемы и задачи.
8. Внутреннее спокойствие и равновесие (IR)– чувство психической стабильности и равновесия.
9. Чувство успешности в профессиональной деятельности (EE) – удовлетворенность своими профессиональными достижениями.
10. Удовлетворенность жизнью (LZ) – общая жизненная удовлетворенность с учетом профессионального успеха.
11. Чувство социальной поддержки (SU) – доверие и поддержка со стороны близких людей, чувство социального благополучия.

#### Ключ к AVEM

BA	1	12	23	34	45	56		
	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	+	<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	+
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	-
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>			

IR	8	19	30	41	52	63		
	<input type="text"/>	- <input type="text"/>	- <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text" value="12"/> =
EE	9	20	31	42	53	64		
	<input type="text"/>	+ <input type="text"/>	- <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text" value="6"/> =
LZ	10	21	32	43	54	65		
	<input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	- <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text" value="6"/> =
SU	11	22	33	44	55	66		
	<input type="text"/>	- <input type="text"/>	- <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	- <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text"/>	+ <input type="text" value="18"/> =

### Перевод в стены

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
BA	6-8	9-10	11-13	14-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30
BE	5-10	11-12	13-14	15-17	18-19	20-22	23-24	25-27	28-30
VB	6-11	12-13	14-15	16-17	18-20	21-22	23-24	25-27	28-30
PS	5-13	14-16	17-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30
DF	5-7	8-10	11-12	13-15	16-18	19-20	21-23	24-26	27-30
RT	5-8	9-11	12	13-15	15-17	18-19	20-22	23-25	26-30
OP	6-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28-29	30
IR	6-11	12-13	14-16	17-18	19-20	21-23	24-25	26-27	28-30
EE	6-16	17-18	19-20	21-22	23	24-25	26-27	28-29	30
LZ	6-14	15-17	18-19	20-21	22-23	24-25	26-27	28	29-30
SU	6-15	16-17	18-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29	30

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов  
дошкольных образовательных учреждений в констатирующем  
эксперименте

Таблица 2.1 – Результаты эмоционального выгорания педагогов ДОУ 1 по методике Бойко В.В. в констатирующем эксперименте

№ П/П	код испытуемого	Фаза напряжения				Фаза резистенции				Фаза истощения				Напряжение	Резистенция	Истощение	Сумма баллов
		глубокое переживание	неудовлетворенность собой	загнанность в клетку	тревога и депрессия	неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	эмоционально-нравственная неадекватность	расширение сферы экономии эмоций	редукция профессиональных обязанностей	эмоциональный дефицит	эмоциональная отстраненность	личностная отстраненность от проблем	психосоматические нарушения				
1	БЛМ	2	8	0	0	20	8	7	7	12	8	5	3	10	42	28	80
2	ССА	14	8	6	5	25	12	2	20	2	15	5	6	33	59	28	120
3	КОМ	2	0	0	0	10	15	0	2	0	8	0	3	2	27	11	40
4	ЕГР	3	3	11	5	20	12	7	10	2	8	0	10	19	49	20	88
5	ПМА	0	3	0	8	17	7	10	5	0	8	5	3	11	39	16	66
6	СОМ	12	13	6	10	24	7	8	17	7	8	10	8	41	56	33	130
7	РТВ	7	0	0	11	8	15	13	0	2	3	5	7	18	36	17	71
8	ЖТА	17	8	8	15	8	22	10	10	10	13	10	5	48	50	38	136
9	РГА	7	5	8	5	3	17	7	5	16	13	0	8	25	32	37	94
10	РЕЮ	17	23	6	0	10	13	25	7	15	8	7	12	46	55	42	143
11	МАС	7	13	0	2	25	7	3	17	7	20	12	10	22	52	49	123
12	СТС	19	5	14	30	5	5	27	19	13	13	5	5	68	56	36	160
13	ВНВ	15	0	5	0	12	15	5	13	18	5	3	8	20	45	34	99
14	СЕН	4	0	0	0	20	10	18	2	0	2	2	5	4	50	9	63
15	ФНА	10	5	0	3	13	7	0	4	7	5	5	6	18	24	23	65
16	ССС	0	10	0	0	10	15	5	17	0	12	0	5	10	47	17	74
17	БДБ	27	20	8	23	17	22	28	15	28	20	15	12	78	82	75	235
18	НАЛ	5	3	0	5	10	0	5	22	0	13	13	5	13	37	31	81
19	ГНП	10	13	0	5	17	3	2	17	13	10	3	0	28	39	26	93
20	ФНВ	3	0	1	3	3	12	2	18	0	15	0	23	7	35	38	80

21	ААМ	0	0	0	0	10	5	0	0	0	3	0	0	0	15	3	18
22	КОЛ	7	0	5	2	12	5	2	0	0	3	0	3	14	19	6	39

Таблица 2.2 – Результаты эмоционального выгорания педагогов ДОУ 2 по методике Бойко В.В. в констатирующем эксперименте

№ п/п	код испытуемого	Фаза напряжения				Фаза резистенции				Фаза истощения				Напряжение	Резистенция	Истощение	Сумма баллов
		глубокое переживание психотравмирующих обстоятельств	неудовлетворенность собой	загнанность в клетку	тревога и депрессия	эмоционально-нравственная дезориентация	расширение сферы экономики эмоций	редукция профессиональных обязанностей	эмоциональный дефицит	эмоциональная отстраненность	личностная отстраненность от проблем деятельности	психосоматические нарушения					
1	САВ	2	3	0	6	12	8	7	0	0	3	3	5	11	27	11	49
2	МТС	4	3	0	5	20	7	0	3	18	10	0	0	12	30	28	70
3	НСА	5	0	0	0	0	2	7	2	3	3	0	0	5	11	6	22
4	МИА	5	3	0	0	10	7	2	7	0	3	0	3	8	26	6	40
5	МЕВ	22	5	2	5	6	10	18	10	13	10	10	28	34	44	61	139
6	НТВ	0	8	0	0	18	9	0	15	5	8	0	8	8	42	21	71
7	КНА	12	0	0	5	17	12	28	12	0	10	5	8	17	69	23	109
8	ДВГ	2	0	0	8	20	12	15	12	3	3	0	10	10	59	16	85
9	ССЛ	5	0	5	10	13	7	2	12	3	8	0	2	20	34	13	67
10	ЯЭХ	5	5	6	0	0	13	8	0	10	3	0	0	16	21	13	50
11	БОВ	5	6	0	0	4	5	2	0	0	3	0	5	11	11	8	30
12	СРМ	9	3	0	5	10	17	5	15	5	8	3	7	17	47	23	87
13	КИВ	7	0	0	5	10	13	3	14	7	8	5	3	12	40	23	75
14	ХАН	2	5	1	5	7	7	11	0	0	0	0	8	13	25	8	46

Таблица 2.3 – Уровни сформированности фаз эмоционального выгорания педагогов ДОУ 1 в констатирующем эксперименте

Фаза эмоционального выгорания	Количество педагогов в% по сформированности фазы выгорания		
	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Фаза сформировалась
напряжение	74	14	9
резистенция	32	63	5

истощение	72	23	5
-----------	----	----	---

Таблица 2.4 – Уровни сформированности фаз эмоционального выгорания педагогов ДООУ 2 в констатирующем эксперименте

Фаза эмоционального выгорания	Количество педагогов в% по сформированности фазы выгорания		
	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Фаза сформировалась
напряжение	100	0	0
резистенция	57	36	7
истощение	93	0	7

Таблица 2.5 – Показатели сформированности шкал по методике AVEM педагогов ДООУ 1 в констатирующем эксперименте

№ п/п	Код испытуемого	Шкалы измерений											Сумма
		BA	BE	VB	PS	DF	RT	OP	IR	EE	LZ	SU	
1	БЛМ	20	21	23	24	13	16	22	15	22	23	21	220
2	ССА	14	24	10	14	24	13	21	18	20	28	22	208
3	КОМ	24	18	25	25	13	16	24	20	25	20	21	231
4	ЕГР	20	19	19	21	19	16	18	20	16	18	18	204
5	ПМА	23	23	25	26	18	20	25	18	25	22	17	242
6	СОМ	22	26	30	29	9	27	30	13	26	23	18	253
7	РТВ	11	18	11	12	20	14	16	13	9	13	19	156
8	ЖТА	24	18	17	25	21	19	24	18	18	19	22	225
9	РГА	17	17	19	22	16	16	23	16	21	22	17	206
10	РЕЮ	25	19	19	17	19	17	22	19	23	22	19	221
11	МАС	14	14	18	13	20	11	16	15	16	14	19	170
12	СТС	21	25	29	27	12	22	23	16	18	15	11	219
13	ВНВ	18	18	22	26	18	18	18	17	24	21	21	221
14	СЕН	19	18	19	21	18	14	24	14	25	25	19	216
15	ФНА	21	22	27	28	13	15	30	14	23	24	22	239
16	ССС	17	21	21	24	21	13	24	15	18	28	22	224
17	БДБ	13	18	20	22	22	18	20	20	19	19	14	205
18	НАЛ	16	20	24	19	20	17	21	23	14	20	15	209
19	ГНП	10	20	21	19	24	16	22	20	22	25	20	219
20	ФНВ	27	22	25	22	18	17	20	20	21	22	20	234
21	ААМ	17	21	21	22	15	12	22	19	21	26	25	221
22	КОЛ	25	24	24	24	17	14	24	19	19	15	24	229



Таблица 2.6 – Показатели сформированности шкал по методике AVEM педагогов ДОУ 2 в констатирующем эксперименте

№ п/п	Код испытуемого	Шкалы показателей											Сумма
		В А	В Е	В В	Р S	Д F	Р T	О P	І R	ЕЕ	L Z	S U	
1	САВ	21	18	22	27	16	16	22	19	19	28	24	232
2	МТС	14	18	22	21	27	15	27	21	21	29	25	241
3	НСА	25	25	24	30	19	13	30	27	27	28	20	259
4	МИА	18	19	21	26	20	14	26	20	20	23	24	225
5	МЕВ	15	17	18	16	14	14	18	17	17	22	23	187
6	НТВ	14	16	12	19	18	13	20	14	14	21	22	187
7	КНА	16	16	20	23	20	15	21	22	22	21	19	208
8	ДВГ	19	17	21	26	19	26	24	24	24	20	20	234
9	ССЛ	16	19	16	20	21	16	22	19	19	22	21	207
10	ЯЭХ	22	25	29	30	19	27	28	24,5	24,5	26	17	268,5
11	БОВ	15	19	19	23	16	14	23	21	21	26	21	214
12	СРМ	20	20	17	20	25	14	23	21	21	21	20	219
13	КИВ	17	19	20	29	13	16	29	23	23	23	21	233
14	ХАН	18	24	21	22	13	12	23	16	16	21	21	208

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

Цель программы: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ. Данная цель предполагает решение задач, определяющих направления работы с педагогами ДОУ:

- 1) освоение способов релаксации;
- 2) развитие способов совладания с эмоциями, освоение способов самопомощи;
- 3) расширение продуктивных способов межличностного взаимодействия, конструктивного решения конфликтных ситуаций;
- 4) развитие доверия в педагогическом коллективе и социальной сплоченности, чувства социальной поддержки.

Ожидаемый результат: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Способы и методы проверки эффективности программы: проведена диагностика до и после реализации программы по методикам В.В. Бойко «Методика исследования эмоционального выгорания» и У. Шааршмидта, А. Фишера, адаптированный вариант Т. И. Рогинской, «Опросник поведения и переживания, связанного с работой (AVEM)». Анализ изменений выполнен с помощью статистического Т-критерия Вилкоксона.

Программа состоит из 13 тренинговых занятий по 1,5 академических часа в неделю.

Программа состоит из четырех блоков, установочного (мотивирующего) занятия и завершающего занятия, входящих соответственно в 4 блок. Первый блок занятий обучает способам релаксации; занятия второго блока направлены на развитие способов совладания с эмоциями, освоение способов самопомощи; третий блок формирует эффективные способы взаимодействия и решения конфликтных ситуаций; четвертый блок направлен на расширение доверия в педагогическом коллективе, формирования социальной сплоченности и поддержки.

Структура тренингового занятия состоит из следующих частей:

1. Ритуал приветствия. Он создает и поддерживает общность участников, отделяет занятие от предыдущего «кусочка» жизни участников.
2. Разминка. Это средство воздействия на эмоциональное состояние участников, уровень их активности, разминка настраивает на продуктивную групповую деятельность.
3. Рефлексия прошлого занятия. Оценивается эмоциональный (понравилось – не понравилось, было хорошо – было плохо и почему) и смысловой (почему это важно, зачем это делали) аспект занятия.
4. Введение в тему сегодняшнего занятия (цель и информационная часть). Информирование участников о теме и основной задаче встречи, мотивирование на серьезную и глубокую работу.
5. Упражнения на основное содержание занятия;
6. Рефлексия прошедшего занятия;
7. «Мостик» в следующую встречу;
8. Ритуал прощания. Подготовка участников к переключению на другую деятельность.

Форма реализации программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами ДОУ. Наполняемость группы 10-12 человек.

Для занятия необходимы большая комната, стулья, столы, музыкальный бокс, записи музыки, ноутбук для просмотра видеозаписей.

### Занятие № 1

Цели занятия:

- мотивирование педагогов на активное участие в программе коррекции, информирование о целях и задачах работы;
- знакомство с особенностями тренинговой работы, выработка групповых правил участия;
- выявление ожиданий участников от предстоящей работы, личные задачи каждого;
- определение ведущего канала восприятия для выбора эффективного способа релаксации для каждого педагога.

В начале занятия ведущий предлагает сесть в круг (все следующие занятия также проводятся в круге).

*Вводная часть.* Цель: мотивирование педагогов к активному участию в программе коррекции. Притча Носрата Пезешкяна «История-напутствие».

*Ход:* психолог задает вопросы к участникам тренинга и обобщает ответы до и после прочтения притчи:

- 1) Что вы знаете о стилистике восточных притч, стихов, афоризмов?
- 2) Какие ассоциации с темой тренинга у вас появились?

Ведущий читает притчу Носрата Пезешкяна «История-напутствие» из книги «Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия»: «В одной персидской истории рассказывается о путнике, который с великим трудом брел, казалось, по бесконечной дороге. Он весь был обвешан всякими предметами. Тяжелый мешок с песком висел у него за спиной, туловище обвивал толстый бурдюк с водой, а в руках он нес по камню. Вокруг шеи на старой истрепанной веревке болтался старый мельничный жернов. Ржавые цепи, за которые он волок по пыльной дороге тяжелые гири, обвивались вокруг его ног. На голове, балансируя, он удерживал наполовину гнилую тыкву. Со стонами он продвигался шаг за шагом вперед, звеня цепями, оплакивая свою горькую судьбу и жалуясь на мучительную усталость.

В палящую полуденную жару ему повстречался крестьянин.

- О, усталый путник, зачем ты нагружил себя этими обломками скал? — спросил он. - Действительно, глупо, — ответил путник, — но я до сих пор их не замечал. Сказав это, он далеко отшвырнул камни и сразу почувствовал облегчение.

Вскоре ему повстречался другой крестьянин.

- Скажи, усталый путник, зачем ты мучаешься с гнилой тыквой на голове и тащишь за собой на цепи такие тяжелые железные гири? — поинтересовался он.

- Я очень рад, что ты обратил на это мое внимание. Я и не знал, что утруждаю себя этим.

Сбросив с себя цепи, он швырнул тыкву в придорожную канаву так, что она развалилась на части. И вновь почувствовал облегчение. Но чем дальше он шел, тем сильнее страдал. Крестьянин, возвращавшийся с поля, с удивлением посмотрел на путника.

- О, усталый путник, почему ты несешь за спиной песок в мешке, когда, посмотри, там вдали так много песка. И зачем тебе такой большой бурдюк с водой — можно подумать, что ты задумал пройти всю пустыню Кавир. А ведь рядом с тобой течет чистая река, которая и дальше будет сопровождать тебя в пути!

- Спасибо, добрый человек, только теперь я заметил, что тащу с собой в пути.

С этими словами путник открыл бурдюк, и тухлая вода вылилась на песок. Задумавшись, он стоял и смотрел на заходящее солнце. Последние солнечные лучи послали ему просветление: он вдруг увидел тяжелый мельничный жернов у себя на шее

и понял, что из-за него шел сгорбившись. Путник отвязал жернов и швырнул в реку так далеко, как только смог. Свободный от обременявших его тяжестей он продолжал свой путь в вечерней прохладе, надеясь найти постоянный двор».

1) *Ритуал приветствия*. Ведущий предлагает начать занятия с ритуала-приветствия и поздороваться необычным способом, например, локтями: каждому педагогу необходимо поздороваться со всеми сначала левым, а потом - правым локтем.

2) *Упражнение-разминка*. Цель: создание положительной атмосферы в группе, поднятие самооценки участников тренинга.

Ход: педагоги называют прилагательные на первые буквы своего имени и отчества, относящиеся к проблеме эмоционального выгорания.

3) *Информирование* о целях и задачах программы, синдроме эмоционального выгорания, его симптомах.

Выработка правил групповой работы.

Выявление ожиданий участников, их личные цели в программе коррекции эмоционального выгорания.

4) *Введение в тему занятия*. Информирование участников о формировании и развитии синдрома эмоционального выгорания как защитного механизма, предотвращающего разрушение личности.

5) *Диагностика* ведущего канала восприятия. Материалы: листы бумаги, ручки, текст опросника.

Ход: выполнение теста С. Ефимцева «Методика на ведущий канал восприятия».

Обработка и интерпретация результатов теста в группе.

Обсуждение в группе: какой способ релаксации подходит, развитие креативности в нахождении способов релаксации для нескольких каналов восприятия.

6) *Рефлексия прошедшего занятия*. Эмоциональная и смысловая оценка: что понравилось на занятии? Почему? В каком периоде профессиональной деятельности нужна профилактика эмоционального выгорания? Почему?

7) *«Мостик» в следующую встречу*. Информирование о следующем занятии. Взаимосвязь механизма эмоционального выгорания и теории стресса. Реакция тела на стресс.

8) *Ритуал прощания*. Педагогам предлагается встать в круг, взяться за руки и передать пожатие по кругу.

## Занятие № 2

Цели занятия:

- информирование о теории стресса и реакции тела, мышечных зажимах и блоках;
- информирование об основных правилах релаксации;
- знакомство со способами релаксации по ведущему каналу восприятия;

1) *Ритуал приветствия*. Упражнение «Здороваемся локтями».

Цель: установление контакта между участниками, разрушение привычных стереотипов приветствия, развитие креативности.

Ход: предлагается рассчитаться на три. Номера 1 складывают руки за головой. Номера 2 упираются руками в бедро. Номера 3 держат сложенные крест-накрест руки на груди. Во всех случаях локти развернуты в стороны. Ведущий дает сигнал и участники стараются поздороваться как можно с большим количеством присутствующих, коснувшись друг друга локтями. При этом нужно назвать имя участника.

2) *Разминка*. Упражнение «Ассоциации». Цель: расширение представлений о выгорании.

Ход: педагоги по кругу называют ассоциации к слову «выгорание». Ведущий проводит обобщение ассоциативной картины.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Что нового узнали о себе на прошлом занятии? Что понравилось – не понравилось и почему? Почему важно знать ведущий канал восприятия?

4) *Введение в тему сегодняшнего занятия.* Стресс и реакция тела, память тела. Мышечные зажимы и блоки, их телесное выражение. Основные правила релаксации: место, длительность, последовательность фаз напряжения и расслабления.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Релаксация «Звуки природы».

Цель: определение наиболее эффективных звуков для расслабления по 5-балльной шкале.

Материалы: музыкальный бокс, флешка с записями звуков природы по 1 минуте, листочки с названиями музыкальных отрывков, ручки.

Ход: педагогам предлагается стать экспертами, поудобнее устроиться на стульях и послушать звуки природы (шум летнего леса и голоса птиц, звуки ручья, шум морского прибоя, звуки костра, звук водопада). После окончания музыки оценить по 5-балльной шкале влияние на расслабление прозвучавших отрывков.

Звуковое упражнение «Гласные звуки». Цель: изучение целительной силы гласных звуков.

Материалы: листочки с описанием воздействия гласных звуков на область тела.

Ход: психолог говорит о влиянии звуковых вибраций на организм человека в русских и индийских традициях. Мелодика старинных русских фольклорных песен, порой построенная на двух-трех нотах, учит гармонизации внешнего и внутреннего, настраивая организм и душу в соответствии с объективными законами. Ведущий предлагает педагогам пропеть гласные звуки. Для осознания и усиления звукового воздействия

положить руку на область тела, где ощущается большее влияние.

А — снимает любые спазмы, лечит сердце и желчный пузырь;

И — влияет на уши, глаза, нос, стимулирует сердечную деятельность;

О — стимулирует деятельность желудка и поджелудочной железы, помогает сердцу;

У — улучшает дыхание, стимулирует работу почек, мочевого пузыря, матки и яичников (у женщин) и предстательной железы (у мужчин);

Э — улучшает работу головного мозга.

Ы- лечит уши, улучшает дыхание.

#### ЗВУКОСОЧЕТАНИЯ

ОМ – снижает кровяное давление;

АЙ, ПА – снижают боли в сердце;

УХ, ОХ, АХ – стимулируют выброс из организма отработанных веществ и негативной энергии.

Научно доказана целебная сила произнесения и некоторых отдельных СОГЛАСНЫХ звуков (лучше их пропевать)

В, Н, М – улучшает работу головного мозга;

С – лечит кишечник, сердце, легкие;

Ш – лечит печень;

Ч – улучшает дыхание;

К, Щ – лечат уши;

М – лечит сердечные заболевания.

Большое значение имеет и интенсивность произношения («пропевания») звуков. При заболеваниях сердца или легких она должна быть низкой или средней. При терапии внутренних органов более высокой. Для усиления концентрации лечебного воздействия произносимых или «пропеваемых» звуков (звукосочетаний) рекомендуется

положить свою руку на ту область организма, где находится подвергающийся звукотерапии орган, и представлять этот орган здоровым и активно работающим.

*Релаксация на визуальный ряд.* Цель: определить приятный цвет для релаксации.

Ход: педагогам предлагается повзаимодействовать с предметами для визуальной релаксации (песочная рамка, воздушно-пузырьковая труба, фибeroптические волокна).

6) *Рефлексия прошедшего занятия.* Участников просят описать свое состояние, оценить, как изменилось оно по сравнению с началом занятия. Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Цель следующего занятия знакомство с прогрессивной мышечной релаксацией Якобсона и дыхательными практиками.

8) *Ритуал прощания.* Педагогам предлагается встать в круг, взяться за руки и передать пожатие по кругу.

### Занятие № 3

Цели занятия:

- освоение мышечной релаксации Якобсона и релаксации через дыхание.

1) *Ритуал приветствия.* Упражнение «Поздороваемся глазами».

2) *Разминка.* Упражнение «Танец отдельных частей тела».

Цель: разогрев участников, осознание и снятие мышечных зажимов, расширение экспрессивного репертуара.

Материалы: Музыкальная запись с четким ритмическим рисунком.

Время: 3 мин.

Ход: Участники становятся в круг. Звучит музыка. Ведущий называет по очереди части тела, танец которых будет исполнен

- танец кистей рук,
- танец головы,
- танец туловища,
- танец рук,
- танец плеч,
- танец ног.

Участники стремятся максимально использовать в танце названную часть тела.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Какой способ релаксации из предыдущего занятия вам запомнился больше всего? Каким способом воспользовались на прошлой неделе?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия.* Нервно-мышечная или прогрессивная релаксация - это метод физиологического характера, ориентированный на состояние покоя, позволяет установить произвольный контроль за уровнем телесного напряжения. При расслаблении мускулатуры достигается глубокое состояние внутреннего покоя. (Э. Якобсон: «Тот, кто сможет научиться расслабляться, при столкновении со стрессором получит возможность избрать наиболее верный способ реагирования. То есть вместо рефлексивной реакции можно просто остановиться, изучить природу угрозы, взвесить последствия возможных реакций и выбрать наиболее подходящую»). Расслабление сознания достигается через расслабление тела.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Прогрессивная мышечная релаксация Р. Лихи.

Ход: психолог читает инструкцию, педагоги, удобно расположившись на стуле, после 1-2 глубоких вдоха-выдоха поочередно держат в напряжении каждую группу мышц в течение 5 секунд, а затем расслабляют ее, мысленно проговаривая «Расслабься». После каждого напряжения-расслабления групп мышц делают паузу в 15-20 секунд.

Первая фаза: напряжение-расслабление.

1. Предплечья: сожмите кулак и согните кисть; расслабьте руку.
2. Плечо: надавите локтем на корпус; расслабьте руку.
3. Икры: вытяните ногу, потяните ступню на себя; расслабьте ногу.
4. Бедро: сильно сожмите ноги; расслабьте
5. Живот: напрягите мышцы и втяните живот; расслабьтесь.

6. Грудная клетка: сделайте глубокий вдох, задержите дыхание на 10 секунд; выдохните и расслабьтесь.
7. Плечевой пояс: поднимите плечи к ушам; расслабьтесь.
8. Шея: наклоните голову назад и задержитесь в таком положении; расслабьтесь.
9. Губы: сожмите губы, не сжимая зубы; расслабьтесь.
10. Глаза: зажмурьтесь; расслабьте мышцы лица.
11. Брови: сморщите брови; расслабьте мышцы лица.
12. Лоб: поднимите брови; расслабьте мышцы лица.

После этого в течение нескольких минут глубоко дышат. Повторяют выполнение упражнений в той же последовательности. Во время выполнения упражнения обращают внимание на разницу между ощущением напряжения и расслабления в теле, стараются легко дышать.

Вторая фаза: наблюдение для восстановления связи между дыханием и расслаблением. «Закройте глаза и, продолжая сидеть в удобном положении, медленно посчитайте от пяти до одного. Постарайтесь сделать так, чтобы каждый счет совпадал с выдохом. Внимательно следите:

- как расслабление распространяется от макушки по лицу и шее;
- как оно спускается вниз по плечам, рукам, туловищу;
- как оно опускается вниз по ногам;
- как оно распространяется по всему телу и становится все глубже».

Третья фаза: релаксация сознания. «Важно подумать о чем-то приятном, что расслабляет (музыка, пейзаж и т.д.) или отпустить все мысли. Полностью предайтесь этому состоянию. Отпустите все мысли и представьте то, что вам комфортно и приятно».

*Упражнения мышечной релаксации для детей.* Цель: запоминание веселых релаксационных упражнений.

Ход: участникам предлагается выполнить упражнения.

Материалы: листы с упражнениями.

Упражнение «*Пяточки*». Носки ног максимально потянуть к коленям (покажите пяточки), на выдохе – опустить.

Упражнение «*Носочки*». Пятки потянуть к икроножным мышцам на вдохе (вытянуть носки), на выдохе – расслабить ноги и опустить.

Упражнение «*Сосулька*». Сжать кисти рук максимально на вдохе (как будто сильно-сильно сжимаете сосульку), на выдохе разжать (ощущение легкого тепла).

Упражнение «*Тяни*». Вытянуть руки до противоположной стены на вдохе (как будто хотите что-то достать), опустить руки – на выдохе.

Упражнение «*Бабочка*». Свести лопатки на вдохе (как будто бабочка сложила крылышки), на выдохе лопатки – развести (бабочка расправила крылышки).

Упражнение «*Черепашка*». Плечи поднять к ушам на вдохе (прячем голову, как черепаха в панцирь), на выдохе плечи опустить и расслабиться (черепаха высунула голову из панциря).

Упражнение «*Бяка-Бука*». Наморщить лоб, нос, свести глаза «в кучу» на вдохе, на выдохе – вернуться в обратное положение.

Упражнение «*Буратино*». На вдохе улыбнуться максимально широко (улыбка Буратино), на выдохе – губы сделать трубочкой и выдохнуть воздух со звуками «У-тю-тю-тю».

*Упражнение «Дыхательная гимнастика».* Цель: освоение дыхательных практик.

Материалы: листы для педагогов с описанием вариантов дыхательной гимнастики.

Ход: психолог раздает листы и предлагает познакомиться и выполнить некоторые дыхательные упражнения.

Упражнение “Отдых”. Исходное положение — стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1—2 минут. Затем медленно выпрямиться.

Упражнение «Дыхание на счет 7–11». Для выполнения этой практики нужно дышать очень медленно и глубоко, так, чтобы цикл дыхания занимал около 20 секунд. Возможно, вначале будет непросто, не нужно напрягаться. Считать до семи при вдохе и до одиннадцати — при выдохе.

Упражнение “Передышка”. Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания — один из способов расслабления. В течение трех минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улечиваются.

Дыхательное упражнение для минутного отдыха. Нужно встать прямо, голову держать прямо, руки опустить свободно вдоль бедер. Отделить пятки от пола, постепенно перенося всю тяжесть тела на носки, одновременно медленно поднимать руки, пока они не будут распростерты, словно крылья у орла, продолжая линию плеч. Постепенно вся тяжесть тела перейдет на носки, а руки будут наравне с плечами. В процессе подъема делать непрерывно и легко глубокий вдох. Встав максимально на носки, начинать медленно выдыхать воздух, постепенно принимая исходное положение (пятки и носки ног вместе, руки опущены вниз).

Упражнение «Вентиляция легких». Если приходится долго сидеть, то следует каждые 2-3 часа проветривать легкие особым выдохом – 2-3 раза во время удлиненного выдоха нужно произносить «фу-фу», каждый раз сильно втягивая живот.

Упражнение “Голосовая разрядка” (дыхательные упражнения с тонизирующим эффектом). Сделать выдох, затем медленно глубокий вдох и задержать дыхание. Затем на выдохе выкрикнуть любые слова, пришедшие в голову, а если нет слов — издать резкий звук, например, “Ух!”

Упражнение «Ха - дыхание». Это упражнение направлено на сохранение душевного равновесия в сложных жизненных ситуациях. Исходное положение: стоя, ноги врозь. Вдохнуть полным дыханием. Во время вдоха медленно поднять руки над головой. Задержать дыхание и в тот момент представить, что в руках находится сосуд со всеми неприятностями, с вашим беспокойством и тревогой, с вашим грязным осадком в душе. «Вы стоите на высокой горе. Неожиданно наклоняетесь вперед и бросаете руки вниз, делая резкий выдох быстро выходящим воздухом через рот так, что получается звук «Ха» без голоса. Одновременно мысленно видите, как сосуд скатывается с горы, разбивается и содержимое его исчезает. С медленным вдохом поднимаете руки над головой, выпрямляете и с медленным выдохом через нос опускаете руки вниз. Повторяете упражнение два раза».

6) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) «Мостик» в следующую встречу. На следующем занятии знакомимся с образными способами релаксации и формами самовнушения. Просмотр видеозарядки «Рассказ о превратностях жизни».

8) *Ритуал прощания.* Веселая психологическая зарядка.

Ход: участникам предлагается выполнить движения и произнести позитивные фразы.

- Стоя, свести лопатки, улыбнуться и подмигивая левым, потом правым глазом повторить: "Очень я собой горжусь, я на многое гожусь".
- Положив на лоб левую ладонь, затем правую повторять: "Я решаю любые задачи, со мною всегда любовь и удача".



- Потирая ладонь о ладонь повторить: "Я приманиваю удачу, с каждым днем становлюсь богаче".
- Встав на цыпочки, руки над головой сомкнуть в кольцо, повторить: "Я согрета солнечным лучиком, я достойна самого лучшего".
- Руки в стороны, кулаки сжать, делая вращения руками: "На пути у меня нет преграды, все получится так, как надо".
- Руки на поясе, делая наклоны вправо - влево, повторить: "Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и я помогу".
- Руки на поясе наклоны вперед-назад, повторять: "Ситуация любая мне подвластна, мир прекрасен - и я прекрасна".
- Подпрыгивая на правой, затем на левой ноге, повторить: "Я бодрa и энергична, и дела идут отлично".
- Сложив руки в замок, делая глубокий вдох: "Вселенная мне улыбается, и все у меня получается".

#### Занятие № 4

Цели занятия:

- освоение работы с воображением, визуализация или представление образов как метод снижения эмоционального напряжения;
- использование упражнений на самовнушение для улучшения самочувствия, повышения самооценки, снижения.

1) *Ритуал приветствия.* Упражнение «Поздороваемся глазами». Ведущий предлагает каждому встретиться глазами с другими и моргнуть столько раз, сколько слогов в слове для приветствия.

2) *Разминка.* Упражнение «Движение по кругу». Цель: сплочение группы, развитие внимательности, энергетическое объединение группы, эмоциональная разрядка.

Ход: каждому участнику предлагается придумать какое-нибудь несложное движение. По команде все начинают выполнять задуманное, одновременно запоминая движение своего соседа слева, чтобы по хлопку начать выполнять его. После следующего хлопка движения меняются снова таким же образом. Игра продолжается до тех пор, пока движения не вернутся к своим хозяевам, обойдя весь круг.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Какой способ релаксации вам понравился больше всего? Почему? Каким видом релаксации пользовались на прошлой неделе? Почему?

4) *Введение в тему сегодняшнего занятия.* Визуализация образов – один из распространенных способов достижения расслабления. Образы природы используются в качестве визуальных объектов для концентрации и для сочетания визуального образа, помогающего концентрации на ощущениях тела. Человек представляет картины природы и сосредотачивается на дополнении их деталями. Во втором случае он достигает ощущения расслабленности тела в комфортном и приятном месте через сочетание визуальных и кинестетических стимулов.

Самовнушение усиливает веру в собственные силы, реализацию планов. В нем закладывается установка на успех, формируется понимание, что всё зависит от самого себя.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.*

Упражнение «Источник». Цель: достижение расслабления с помощью визуализации образа.

Ход: участникам предлагается сесть удобно, расслабиться, закрыть глаза. Под фонограмму «Вода» (сборник мелодий для релаксации) ведущий спокойно и четко проговаривает текст: «Представьте, что вы идете по тропинке в лесу, наслаждаясь

пением птиц. Сквозь пение птиц ваш слух привлекает шум льющейся воды. Вы идете на этот звук и выходите на источник, бьющий из гранитной скалы. Вы видите, как его чистая вода сверкает в лучах солнца, слышите его плеск в окружающей тишине. Вы проникаетесь ощущением этого особенного места, где все гораздо чище и яснее, чем обычно.

Начните пить воду, ощущая, как в вас проникает ее благотворная энергия, просветляющая чувства.

Теперь встаньте под источник, пусть вода льется на вас. Представьте, что она способна протекать сквозь каждую вашу клетку. Представьте также, что она протекает сквозь бесчисленные оттенки ваших чувств и эмоций, что она протекает сквозь ваш интеллект. Почувствуйте, что вода вымывает из вас весь тот психологический сор, который неизбежно накапливается день за днем - разочарования, огорчения, заботы, всякого рода мысли.

Постепенно вы чувствуете, как чистота этого источника становится вашей чистотой, а его энергия - вашей энергией. Наконец, представьте, что вы и есть этот источник, в котором все возможно, и жизнь которого постоянно обновляется»

*Упражнение для педагогов «Резервуар».* Цель: создание бесконфликтного взаимодействия, усиление понимания субъекта общения.

Ход: беседуя с ребенком, родителями трудного ребенка или со своим ребенком, сыграйте роль «пустой формы», резервуара, в который ваш собеседник «вливает» свои слова, мысли, чувства. Постарайтесь достигнуть внутреннего состояния «резервуара».

Для этого говорите себе: «Я – форма. Я не реагирую на внешние воздействия, а только принимаю их в свое внутреннее пространство. Я отбрасываю все свои личные оценки. Меня нет в реальности, есть только пустая форма!»

Перед началом беседы потренируйтесь таким образом 2-3 раза. Когда вы будете уверены, что сформировали внутреннее состояние «резервуара», вступайте в диалог и постарайтесь беспристрастно отнестись к своему собеседнику. Это поможет вам лучше понять его.

*Техника "Ластик".* Цель: поддержание стабильного психологического состояния, профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств.

Ход: 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.

*Упражнение «Декларация моей самости (по Вирджинии Сатурн)».* Цель: повышение осознания и самооценки, развитие позитивного самовосприятия.

Ход: сядьте удобно и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха. Ваши руки совершенно спокойно лежат на коленях. Ваши ступни стоят на полу и расслаблены. Ваши руки и ноги становятся спокойными и тяжелыми. Напряжение уменьшается. Ваше тело отдыхает. Увидьте себя такой, какая Вы есть. Разрешите Вашему воображению спокойно следовать за текстом упражнения.

Под музыку зачитывается декларация самости: «Я – это Я. Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я. Есть люди, в чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я. Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая все мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут видеть; мои чувства, какими бы они ни были – тревога, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой рот и все слова, которые он может произносить; мой голос, громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или самому себе.

Мне принадлежат все мои победы и успехи, все мои поражения и ошибки. Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу близко познакомиться с собой. Я могу полюбить себя и подружиться с собой. И Я могу сделать так, чтобы все во мне помогало мне.

Я дружу с собой и люблю себя, Я могу осторожно и терпимо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о самом себе. Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что Я делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, - это мое. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я и данный момент. Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видел и ощущал, что Я говорил и что Я делал, как Я думал и как Я чувствовал, Я вижу, что не вполне меня устраивает. Я могу отказаться оттого, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется нужным, и открыть что-то новое в самом себе. Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, говорить и действовать. Я имею все, чтобы быть близким с другими людьми, чтобы быть продуктивным, вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня.

Я принадлежу себе, и поэтому Я могу строить себя. Я – это Я, и Я - это замечательно! Откройте глаза, ощутите свою внутреннюю силу и энергию».

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный (что понравилось - не понравилось? почему?) и смысловой аспект (как упражнения изменят психологическое состояние? почему?) .

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Цель следующего занятия освоение когнитивно-поведенческих приемов коррекции эмоционального состояния.

Таблица "Помоги себе сам". Неправильно распределенная энергия и неумение вовремя выходить из ролей, сдерживание негативных **эмоций** приводит к психосоматическим проявлениям.

Участникам предлагается таблица психосоматических проявлений и способ самопомощи - аффирмации (*позитивные утверждения*):

Психологическая причина болезни	В каком органе проявляется болезнь	Повторяйте себе несколько раз в день
Долгая неразрешенная <b>эмоциональная</b> проблема	Высокое давление	Я с радостью отпускаю прошлое, я спокоен
Самокритика, страх	Головная боль	Я люблю и одобряю себя
Ощущение обреченности, тяжелые мысли, горечь	Желудок	Я люблю себя. Я с радостью освобождаюсь от прошлого
Черствость, отказ от радости	Сосуды	Я принимаю радость и хочу замечать все хорошее. Любовь наполняет меня с каждым ударом сердца
Хроническое нытье	Печень	Я ищу радость и любовь, везде ее нахожу

8) *Ритуал прощания*. Веселая психологическая зарядка.

Ход: участникам предлагается выполнить движения и произнести позитивные фразы.

- Глядя себя по затылку левой, затем правой рукой, повторять: «Меня замечают, любят и высоко ценят».
- Поворачивая голову вправо-влево, повторять: «Все идет хорошо!»
- Перекатываясь с носков на пятки, повторять: «Я в ладу с собой!»
- Сцепив руки в замок за спиной, делая наклоны вперед, повторять: «Я радуюсь жизни!».
- Приподнимаясь на носках, поднимая руки как можно выше, повторять: «В моей жизни случается только хорошее».
- Ноги на ширине плеч, руки на бедрах, втягивая живот, повторять: «Я ценю себя».
- Сжав руки в кулаки, кулаки на талии, делая движения локтями вперед-назад, повторять: «Я снимаю напряжение».
- Делая махи правой ногой вперед-назад, повторять: «Я действую мудро».
- Делая махи левой ногой вперед-назад: «Я довольна собой».
- Сцепив руки в замок, поднять над головой, делая движения руками вперед-назад: «Я - гармоничная личность».

#### Занятие № 5

Цели занятия: эмоциональный интеллект, повышение осознания эмоций, освоение способов управления эмоциями, работа над состоянием тревоги.

1) *Ритуал приветствия*. Передача улыбки по кругу.

2) *Разминка*. Упражнение «Передача чувств»

Цель: снятие эмоционального напряжения

Ход: Участники встают друг за другом. Последний поворачивает предпоследнего и передает ему мимикой какое-либо чувство (радость, гнев, печаль, удивление и т. п.). Второй человек должен передать следующему это же чувство. У первого спрашивают, какое чувство он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале.

Рефлексия: поделитесь впечатлениями от упражнения. Что не получалось, почему. Что понравилось. Что вы сейчас чувствуете.

3) *Рефлексия прошлого занятия*. Какой способ релаксации вам показался самым эффективным? Какой использовали на прошедшей неделе?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия*. Эмоциональный интеллект и фактор развития эмоционального выгорания как неосознанные эмоции. Главные правила для работы с эмоциями. Дневник эмоций, правила ведения дневника, четыре вопроса для осознания эмоции. Четыре вопроса для осознания эмоций

5. Что я сейчас испытываю?

6. Что будет, если я не буду это испытывать?

7. Когда я хочу перестать это испытывать?

8. Готов ли я перестать это испытывать прямо сейчас?

5) *Упражнения на основное содержание занятия*. Упражнение «Чемодан без ручки». Эмоции рождаются внутри нас. А значит, ими можно управлять. Это упражнение позволяет очень быстро переключиться с негативных эмоций на более приятные.

Материалы: листочки с таблицей упражнения.

Ход: Заполните все сектора в порядке нумерации. Между заполнением 4 и 5 сектора попробуйте максимально расслабиться и представить себе что-то очень приятное.

А

1. Что я сейчас думаю?	8. Что я думаю в новом состоянии?
2. Что я при этом делаю?	7. Что я буду делать в новом состоянии?
3. Что я при этом чувствую?	6. Что я теперь чувствую?
4. Что происходит с моим телом?	5. Убираем телесные зажимы, расслабляемся.

теперь произносим вслух:

«Я признаю свои чувства, я признаю свои мысли, я признаю свои действия.

Я признаю разницу между 1 (проговаривайте все, что написано в секторе 1) и 2.

Я признаю разницу между 2 и 3.

Я признаю разницу между 3 и 4.

Я признаю разницу между 1 и 4.

Я позволяю себе быть расслабленной (далее перечисляем себе то, что написано в секторе 5) и чувствовать (перечисляем себе то, что написано в секторе 6) и чувствовать себя в полной безопасности.

Я позволяю себе быть 6 и делать 7 и чувствовать себя в полной безопасности.

Я позволяю себе делать 7 и думать 8 и чувствовать себя в полной безопасности.

*Упражнение «Коррекция тревожных состояний».* Тревога – это одна из самых тяжело переносимых эмоций, потому что является сложным эмоциональным состоянием. Внутри тревоги могут быть страх, вина, печаль, стыд, которые сами по себе тяжелые чувства. Состояние тревоги опасно еще потому, что не понятно чего надо опасаться: часто состояние тревоги безобъектное.

*Метод «Путь победителя».* Материалы: листочки с упражнениями.

Ход: педагогам предлагается вспомнить и записать, какие вопросы они задают себе, если что-то не получилось. Ответы обсуждаются, педагогов подводят к обобщению, что так рассуждает Неудачник. Варианты вопросов: Что пошло не так? Почему это произошло? Кто виноват? Как этого избежать в дальнейшем?

Участникам тренинга предлагаются вопросы Победителя: Что случилось? Какой опыт я получил? Каким образом я получил этот опыт? Как я могу применить этот опыт в дальнейшем?

*Упражнение «Декатастрофизация».*

Ход: участникам предлагается ответить на вопросы:

- Что самое ужасное может случиться?
- Насколько вероятно, что это случится?
- Это уже когда то происходило со мной?
- Если это произойдет, что я буду делать?
- Не порчу ли я настоящее, тревожась о будущем?
- Что я могу сделать прямо сейчас, чтобы перестать тревожиться?

*Упражнение «Когнитивный квадрат».*

Ход: педагоги заполняют на листочках таблицу. В каждой строчке записывают всевозможные варианты какой-либо тревоги или тревожной ситуации. В клетке 1 написать все, что знаете о проблеме. В клетке 2 – все «страшилки», которые когда-нибудь слышали. Также 3 и 4 по тревожной проблеме. В какой из клеток можно применить свою силу мысли, энергию? Скорее всего в 4, потому что если никто не знает, то это и невозможно узнать. Во 2 клетке проверяем достоверность слухов, или их

подтверждаем, то переносим в клетку 1. И остается клетка 3 – информация, которая является самым главным орудием против тревоги.

1. Я точно знаю, что ...	2. Я слышал, что ...
3. Я не знаю, но могу узнать...	4. Никто не знает, что ...

Тревога бывает патологической, когда для нее нет объективной причины, действия не приводят к снижению тревоги, фоновая эмоция не зависит от происходящих событий.

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Упражнение «Я в лучах солнца»

Цель: самоопределение, рефлексия, применение приема самовнушения.

Ход: одним из способов регуляции своего эмоционального состояния, это самовнушение и самоощущение. Так что хвалите себя в течение рабочего дня почаще. Хвалите себя даже за маленькие успехи.

Инструкция: «Нарисуйте солнце с лучиками. В середине напишите свое имя. У каждого лучика напишите что-нибудь хорошее о себе».

Участники работают под приятную мелодичную музыку. «Повесьте солнышко на видное место. Дорисовывайте лучи. А если станет плохо на душе или покажется, что вы ни на что не годны, достаньте его».

8) *Ритуал прощания.* Веселая психологическая зарядка.

Ход: участникам предлагается выполнить движения и произнести позитивные фразы.

- Делая наклоны туловищем вправо-влево: «я иду вперед».
- Делая махи левой ногой вперед-назад: «Я готова к положительным переменам».
- Делая махи правой ногой вперед-назад: «Я люблю себя».
- Приседая и выпрямляясь: «Я расширяю свои возможности».
- Упражнение «локоть-колени»: «Я полна жизненных сил».
- Подпрыгивая на правой ноге: «Меня любят люди».
- Подпрыгивая на левой ноге: «Я люблю работу, которую делаю».
- Подпрыгивая на двух ногах: «Я в отличной форме».
- Описать в воздухе левой ногой слово: «спокойствие».
- Описать в воздухе правой ногой: «успех».

#### Занятие № 6

Цели занятия: развитие способов совладания с эмоциями, снижение уровня тревоги

1) *Ритуал приветствия.*

2) *Разминка.* Мозговой штурм «Экстренная самопомощь».

Цель: разработать приемы сбрасывания негативных эмоций, переживаний.

Ход: ведущий задает проблематику - как, с помощью каких приемов в условиях работы в детском саду можно быстро избавиться от негативных ситуационных переживаний.

Участники в режиме «мозговой штурм» обсуждают проблему, делятся опытом. Ответы записывают на листке бумаги.

Инструкция: «Бывают случаи, когда человеком в определенной ситуации резко овладевают негативные, неприятные эмоции. Им не следует поддаваться и от них необходимо избавляться, при этом ни в коем случае не подавляя. Подумайте, как в условиях работы в детском саду можно быстро избавиться от негативных ситуационных переживаний».

Примеры ответов:

- резко встать и пройтись;

- изрисовать лист бумаги, помять/порвать и выбросить;
- покричать в подушку/побить подушку;

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Какой способ управления эмоциями, в том числе и тревогой, вам понравился больше всего? Почему?

4) *Введение в тему сегодняшнего занятия.* Работа с токсичными эмоциями: обида, стыд и вина. Обида – это реакция человека на то, что с ним поступили несправедливо. В обиде сочетается сразу несколько эмоций: подавленная ярость, жалость к себе, раздражение. Обида – это выученная социальная эмоция, дети учатся обижаться в возрасте от 2 до 5 лет. Человек, который применяет тактику обиды зависит от воли других людей, потому что не всегда можно получить после обиды желаемое, не будет серьезного отношения, обида может вызвать раздражение других. такой:

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Алгоритм работы с обидой.

Ход: психолог рассказывает о методе и принципах работы с обидой.

- Понять, что не хватает в данный момент;
- найти способ получения этого: попросить, договориться, привлечь помощь, обратиться к правилам и законам, найти силы для защиты.

Если взрослого обижают дети, то надо принять эту ситуацию как учебную, в которой взрослый человек является наставником. Если взрослый обижается, то он становится на один уровень с ребенком. В этой ситуации нужно встать в позиции «над» ребенком и задать себе вопросы: почему ребенок обижает взрослого, чего он добивается и показать правильные пути решения, взрослому понять, какая область жизни дефицитарна и усилить эту область. В ситуации с ребенком сказать ему: «То, что ты сказал сейчас или сделал, очень обидно (отразить свои чувства). Когда человек обижается, он может не дать то, чего ты хочешь, перестать общаться, сделать что-то, что плохо отразится на тебе. Давай мы с тобой сейчас ситуацию «отмотаем назад», и ты попробуешь поступить по-другому».

*Работа со стыдом и вином.* Стыд и вина – это социальные эмоции, которые помогают регулировать отношения с другими людьми. Это своеобразные предохранители, которые говорят о том, то нужно остановиться.

Когда ребенок совершает плохой поступок дать понять, что ребенок все равно любим; объяснить, почему это плохо, дать понять последствия своего поступка; показать пути решения ситуации.

Как убрать токсичный стыд:

- проследить ситуации, в которых человек испытывает стыд;
- выделить послание, которое за этим стоит;
- определить фигуру человека, который это сказал;
- объективно оценить ситуацию;
- сформировать свою позицию к происходящему.

Вина – это чувство, которое человек ощущает, когда сделал то, что не соответствует его моральным стандартам или понятиям справедливости.

Ответственность против вины:

1. Произошла ошибка (все люди ошибаются)
2. Мне нужно найти выход из создавшейся ситуации
3. Чтобы найти выход, мне нужно использовать свои лучшие качества

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.*

8) *Ритуал прощания.* Игра «Встретимся опять».

Ход: Все дети дружно встают в круг, протягивают вперед левую руку «от сердца, от души» (получается пирамида из ладошек) и говорят традиционные слова: «Раз, два, три, четыре, пять – скоро встретимся опять!».

#### Занятие № 7

Цели занятия: освоения способов защиты от манипуляции.

1) *Ритуал приветствия.* Упражнение "Приветствие в парах".

Ход: группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга, как будто встретили неожиданно давнего-давнего-друга. По сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили одноклассницу, соседку и т.д.

2) *Разминка.* Игра-активатор «Всеобщее внимание». Цель: включение участников в процесс группового взаимодействия, создание положительного эмоционального фона.

Ход: всем участникам предлагается выполнить одну и ту же задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постараться привлечь к себе внимание окружающих. Действия выполняются всеми участниками одновременно.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Что было полезного для вас на прошлом занятии? Какие приемы совладания с эмоциями вы использовали?

4) *Введение в тему сегодняшнего занятия.* Манипуляция – это скрытый психологический приём, позволяющий заставить человека сделать нужное манипулятору вопреки его собственным истинным желаниям и интересам.

Качества личности, которые увеличивают риск манипуляции:

- Внешний локус контроля
- Низкая/высокая самооценка
- Излишняя эмоциональность
- Маленький опыт социальных контактов
- Стремление все сделать по правилам

Внутренние крючки:

Я должен (должна):

- брать ответственность на себя
- помочь
- отблагодарить
- все делать быстро
- нравиться
- Контролировать

Вести себя правильно

Я должен (должна):

- брать ответственность на себя
- помочь
- отблагодарить
- все делать быстро
- нравиться
- Контролировать

Вести себя правильно



Архетипические установки:

- русское «авось» пронесет
- если я долго работал, я больше заслужил
- будущее важнее настоящего
- идеи важнее человека
- надо подчиняться мнению большинства

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Сообщение «Виды манипуляции».

Ход: ведущий сообщает информацию по теме занятия. Упражнение «Стеклянная стена».

Манипуляция – это психологическое воздействие. Манипулятор относится к другому, как к средству достижения собственных целей. Он стремится получить односторонний выигрыш. Воздействие имеет скрытый характер. Манипулятор использует силу или играет на слабостях.

Признаки манипулирования:

- С вами говорят как с ребенком.
- Нарушение личной дистанции (прикосновения, переход на «ты», посвящение в тайну).
- Упор на эмоции, а не на факты.
- Постепенное усиление эмоций и в особенности чувства вины.
- Убеждение, что вас знают лучше, чем вы сами.

Манипуляция чувством вины или обиды (используют близкие люди).

Фразы-противоядие:

- Мы с тобой все обсудим, когда тебе будет лучше.
- Что я могу для тебя сделать прямо сейчас?
- Моя ответственность в данной ситуации – это ...

Манипуляция гневом:

- **Тактический гнев:** манипулятор устраивает «сцену» с очень «громким» поведением; в ход идут оскорбления, угрозы, ненормативная лексика, удар кулаком по столу. Прием основан на появлении страха и сужении «коридора сознания».

Противоядие:

- Выйти из контакта.
- Упражнение «Стеклянная стена».

Манипуляция молчанием. Представление о том, что «хороший» человек не конфликтует. Молчание – это эмоциональное насилие.

Противоядие:

- «Я готова обсудить с тобой сложившуюся ситуацию». После этого отвлекаться на свои дела.
- Предупредить «молчуна» о том, что с вами так больше поступать нельзя, иначе отношения будут разорваны.

Манипуляция «Если..., то...». Примеры: «Настоящий педагог всегда найдет подход к любому ребенку», «Мама, если ты меня любишь, то купишь телефон»,

Противоядие:

- Разделить фразу на две части: «Я работаю педагогом давно, считаю, что есть знания, опыт. Подход к любому ребенку можно найти не всегда».

Приемы противостояния:

- ✓ «Выход из шаблона». Вы внезапно меняете стиль общения на прямо противоположный.
- ✓ Готовность отказаться от общения.
- ✓ Не позволяйте себя торопить.
- ✓ Настаивайте на конкретных объяснениях.

- ✓ Универсальный вопрос: для чего это мне? Какую выгоду это мне принесет?
- б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.
- 7) «Мостик» в следующую встречу. Упражнение «Концентрация на нейтральном предмете».

Ход: в течение нескольких минут сконцентрировать свое внимание на каком-нибудь нейтральном предмете. Ниже приведены четыре возможности:

- Записать 10 наименований предметов, вещей, событий, которые доставляют удовольствие.
- Медленно сосчитать предметы, никак эмоционально не окрашенные: листья на ветке, буквы на отпечатанной странице и т. д.
- Потренировать свою память, вспоминая 20 осуществленных вчера действий.
- В течение двух минут запомнить те качества, которые вам больше всего в себе нравятся, и привести примеры каждого из них.

Рефлексия ощущений:

- Удалось ли вам длительно сосредоточить свое внимание на каком-либо объекте?
- На чем легче удерживать внимание — на предмете или звуке?
- От чего это зависит?
- Какие свойства внимания необходимы для концентрации?

8) *Ритуал прощания.* Игра «Волшебный стул». Цель: улучшение взаимоотношений, повышение самооценки. Материалы: кусок ткани и ленты для оформления стула.

Ход: Я предлагаю вам поиграть в игру «Волшебный стул». Участники двигаются, взявшись за руки вокруг стула, при этом произносят слова:

Кто сегодня всех красивей,  
Кто сегодня всех счастливей,  
Поскорей появись,  
На Волшебный стул садись.

Участник, который оказался перед сиденьем стула, садится на него. Все по очереди говорят ему положительные комплименты. Приняв от каждого комплимент, участник выражает знак благодарности, сообщает о своих чувствах.

Занятие № 8

Цели занятия: освоение способов эффективного взаимодействия, конструктивного разрешения конфликтов.

1) *Ритуал приветствия.* Игра «Я сегодня вот такой».

Ход: каждый по очереди говорит: «Здравствуйте. Я сегодня вот такой» - и показывает невербально свое состояние. Остальные участники говорят: «Здравствуй, ИМЯ! ИМЯ сегодня вот такой» и копируют его жесты, мимику, позу. В игре должен принять участие каждый. В заключение все берутся за руки и хором говорят: «Здравствуйте все!».

2) *Разминка.* Упражнение «Спина к спине».

Ход: ведущий говорит о том, что на группе имеется возможность ПОЛУЧИТЬ опыт общения, недоступный в повседневной жизни. Двое участников группы садятся спиной к спине друг к другу и стараются в таком положении в течение 3-5 минут поддерживать разговор. По окончании они делятся своими ощущениями.

Ведущий может спросить:

- было ли это похоже на знакомые житейские ситуации, например, телефонный разговор), в чем отличия:

- легко ли было вести разговор;
- какой получается беседа - более откровенной или нет.

Остальные участники группы также могут поделиться своими чувствами.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Какие виды манипуляций вы наблюдали в

вашей жизни?

4) *Введение в тему сегодняшнего занятия.* Конфликт и способы поведения в конфликтной ситуации. Ведущий просит соединить ладони рук на уровне груди, а затем надавить правой ладонью на левую. По опыту проведения этого упражнения известно, что левая рука начинает бессознательно оказывать сопротивление, хотя такой инструкции или демонстрации таких действий ведущим не производится.

*Идеи, выносимые на обсуждение:* в ответ на агрессию мы подсознательно начинаем сопротивляться, т.е. агрессия рождает агрессию. Если педагог настроен недружелюбно по отношению к детям, они это почувствуют и неосознанно примут меры защиты.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Работа с ассоциативным рядом "конфликт".

*Ход:* Участники рассаживаются в круг и получают инструкцию ведущего: " В фокусе нашего внимания - конфликт. Когда мы говорим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он выглядит в поведении людей. Сейчас мы исследуем, как конфликт отражается на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется слово "конфликт". Какой образ подсказывает ваше воображение?"

После первого ряда произвольных ассоциаций можно произвести следующее:

- если конфликт - это мебель, то какая?..
- если конфликт - это посуда, то какая?..
- если это одежда...

*Рефлексия.* В ходе обсуждения ведущий задает вопрос: « Для чего мы делали это упражнение?» Важно заметить, что ассоциации были выражением определенного эмоционального состояния, вызванного словом "конфликт". Для того чтобы управлять своим эмоциональным состоянием в ситуации конкретного конфликта, надо хотя бы определять характер этих эмоций, их глубину и степень влияния на поведение.

*Упражнение «Яблочко и червячок».* *Ход:* участникам предлагается сесть поудобнее, закрыть глаза и представить на минуту, будто они – яблоко. Спелое, сочное, красивое, ароматное, наливное яблоко, которое живописно висит на веточке. Все любят этим яблоком, восхищаются. Вдруг откуда ни возьмись подползает к этому яблоку червяк и говорит: «Сейчас я тебя буду есть!». Что бы вы ответили червяку? Участникам предлагается открыть глаза и записать свой ответ.

Далее каждый из участников семинара зачитывает свои ответы, а ведущий комментирует их. Примеры ответов участников семинара:

*Конкуренция:* «Сейчас как упаду на тебя и раздавлю!»

*Избегание:* «Вон, посмотри, какая там симпатичная груша!»

*Компромисс:* «Ну, хорошо, откуси половинку, остальное оставь моим любимым хозяевам!»

*Приспособление:* «Такая, видимо, у меня доля тяжкая!»

*Сотрудничество:* «Посмотри, на земле есть уже упавшие яблоки, ты их ешь, они тоже вкусные!»

*Упражнение «Поставь себя на место другого».*

*Ход:* вспомните свой недавний конфликт по работе, в котором вы начали общение с позиции "над". А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того педагога, с кем вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если

раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими воспитанниками в группе, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Упражнение «Отработка стрессов и незаконченных действий на фоне измененного состояния сознания».

Ход: ведущий предлагает поработать с конфликтом в особом состоянии: «Эмоциональное напряжение, возникающее в конфликте, тесно связано с мышечным напряжением. Представьте себе лицо человека, который чувствует себя в конфликте с кем-либо. Его скулы сведены и напряжены, зубы стиснуты. Между бровями пролегли вертикальные складки. Как мы можем ожидать от него гибкого поведения, если он закован в жесткий каркас напряженных мышц? Человек – существо целостное. Эмоциональное напряжение вызывает напряжение мышечное и наоборот. Поэтому мы попробуем через расслабление мышц достичь снижения эмоциональной напряженности в конфликте. Для этого нужно сесть поудобнее...».

Далее ведущий приводит ряд формул для релаксации. Когда группа погружается в расслабленное, комфортное состояние, ведущий говорит следующий текст: «Представьте перед вашим внутренним взором расшитый узорами тяжелый театральный занавес. Он медленно раздвигается. Вы знаете, что это пьеса о вашей жизни. На сцене вы видите знакомых людей в конфликтной ситуации. Вы смотрите эту пьесу из зрительного зала, а среди людей на сцене узнаете себя. Вы слышите голоса... О чем говорят эти люди? Вы разглядываете их одежду. Она вам не нравится, и вы решаете переодеть всех в костюмы другой эпохи. Это пьеса вашей жизни, и вы - ее режиссер, вы - ее главный герой. Вы переносите эту сцену на экран телевизора. Попробуйте представить ее в черно - белом изображении... Теперь - в цветном изображении. Попробуйте выключить звук. Теперь участники вашей пьесы жестикулируют в полном безмолвии. Через некоторое время вы включаете звук, чтобы услышать слова главного героя - себя. Вы включаете звук и слышите эти слова. О чем вы говорите?»

Представьте экран в виде шахматной доски. Над ней поднимаются объемные фигурки. Вы видите на этой шахматной доске участников вашего конфликта и себя. Где ваше место на этой доске? Представьте, как вы переставляете фигурки с одной клетки на другую или выстраиваете их в один ряд.

Сейчас вы убираете их с доски и укладываете в коробочку. Коробка закрывается, вы набрасываете на нее крючочек и бережно ставите на место. Ваше поле внутреннего зрения начинает задвигаться тяжелым театральным занавесом. Вы вспоминаете, что все происходило на телевизионном экране, и поворачиваете выключатель. Экран тускнеет. Некоторое время на нем остается светящаяся точка. Затем исчезает и она.

После приведенного выше текста дается ряд формул выхода из аутогенного погружения и проводится обсуждение упражнения.

Рефлексия. Участники делятся своим впечатлением. Ведущий спрашивает о том, что мешало выполнению упражнения. Особое внимание уделяется тому, как изменилось эмоциональное состояние после упражнения, как изменилось отношение к конфликту, человеку - стрессору, какие из приемов, предложенных ведущим, повлияли на это отношение.

В заключении ведущий советует использовать показанные приемы саморегуляции психофизического состояния самостоятельно.

8) *Ритуал прощания.* Упражнение «Зеркало». Материалы: зеркало размером примерно 15х20 см. По кругу передается зеркало. Задача каждого игрока -

посмотреться в зеркало и попытаться воспринять себя отстраненно, как будто видишь не свое отражение, а лицо незнакомца, которое привлекло внимание. Сосредоточенно изучите этого человека и попытайтесь ответить на такие вопросы:

— Что привлекательного вы видите в этом человеке?

— За что его можно любить?

— Что вызывает уважение, а может быть, восхищение?

После того как зеркало обойдет весь круг, обсудить ту внутреннюю работу, которую многим пришлось совершить.

Идеи, выносимые на обсуждение. Сложно увидеть хорошее в себе, но, научившись это делать, полюбив себя, значительно проще увидеть нечто особенное и в другом человеке.

Приняв себя таким, какой ты есть, можно научить других такому же отношению к себе.

#### Занятие № 9

Цели занятия: освоение способов эффективного взаимодействия, конструктивного разрешения конфликтов, отработка навыка активного слушания.

1) Ритуал приветствия. Упражнение «Поздороваемся двумя руками».

Цель: возникновение близости и позитивной внутренней установки, повышение концентрации внимания педагогов.

Ход: ведущий предлагает всем поздороваться за руку, но особенным образом. Здраваться нужно двумя руками с двумя участниками одновременно, при этом отпустить одну руку можно только, когда найдешь того, кто тоже готов поздороваться, т.е. руки не должны оставаться без дела больше секунды. Поздороваться таким образом со всеми участниками группы. Во время игры не должно быть разговоров.

2) Разминка. Упражнение «Достойный ответ» Цель: отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Ход: участникам предлагается разделиться на пары. Каждый получает от ведущего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников.

Участники произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу, задача которого достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается и группа переходит к обсуждению.

Обсуждение:

- Легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе.

- Какие чувства возникали у вас?

Ты слишком высокого мнения о себе. Ты ведешь себя так, как будто ты самый главный здесь.
Ты никогда никому не помогаешь
Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.
Ты совсем не умеешь красиво одеваться.
Почему ты на всех смотришь волком?
С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.
Ты как не от мира сего
У тебя такой страшный взгляд.
С тобой бесполезно договариваться о чем -либо. Ты все равно все забудешь.
У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.
Посмотри, на кого ты похожа!

Ты слишком много болтаешь ерунды.
Что ты вечно на всех кричишь?
У тебя полностью отсутствует чувство юмора.
Ты слишком плохо воспитана.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Какие стратегии поведения в конфликтной ситуации характерны для вас?

4) Введение в тему сегодняшнего занятия. Упражнение «Вежливый отказ». Цель: выработка у участников группы умения вежливого отказа. Ход: в общении с приятелями испытайте свое умение чуть-чуть дурачиться. Например, вам предлагают: «Пойдем в кино?», а вы, напустив на себя важный вид, отвечаете: «Это надо всесторонне обдумать. Зайдите завтра». Если собеседник выразит вам свое негодование, то перестаньте паясничать и ответьте всерьез. Это маленькое актерство приучает вас владеть ситуацией. Так вы выигрываете небольшую паузу перед своим ответом в трудном диалоге. За время паузы собеседник проверяет себя: так ли уж ему требуется то, о чем он просит; у вас же за эти секунды складывается в голове наилучшая формулировка отказа, он прозвучит не обидно - приветливо и спокойно. (Людей обижает не столько отказ, сколько раздраженный, враждебный тон отказа) Если эта проба у вас не получается, вы, скорее всего, не умеете ответить «нет», не обижая, а значит, вынуждены идти на поводу у других (в частности, у манипуляторов). С участниками проигрываются различные диалоги, в которых один побуждает в выполнении какого-либо действия, а другой - отказывается.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Упражнение - диспут. Цель: развитие умений и навыков активного слушания. Ход: участники делятся на две приблизительно равные по численности команды. С помощью жребия решается, какая из команд будет занимать одну из альтернативных позиций по какому-либо вопросу, например: сторонники и противники «загара», «курения», «раздельного питания» и т.д. Аргументы в пользу той или иной точки зрения члены команд высказывают по очереди. Обязательным требованием для играющих является поддержка высказываний соперников и уяснение сущности аргументации. В процессе слушания тот из членов команды, чья очередь высказываться следующим, должен реагировать угу-поддакиванием и эхо, задавать уточняющие вопросы, если содержание аргументации не до конца ясно или же сделать парафраз, если создалось впечатление полной ясности. Аргументы в пользу позиции своей команды разрешается высказывать лишь после того, как выступающий тем или иным способом просигнализирует, что его поняли правильно (кивок головой, «да, именно это я и имел в виду»).

Ведущий следит за очередностью выступлений, за тем, чтобы слушающий осуществлял поддержку высказывания, не пропуская тактов, парафраз, используя при этом реакции соответствующего такта. Можно давать разъяснения: «Да, Вы меня поняли правильно» - легче всего, просто повторив слова собеседника, а убедиться в правильности понимания можно парафразируя его высказывания. Предостеречь участников от попыток продолжать и развивать мысли собеседника, приписывая ему не его слова. В заключение упражнения ведущий комментирует его ход, обращая внимание на случаи, когда с помощью парафразы удалось добиться уточнения позиций участников диспута.

*Ролевая игра «Сглаживание конфликтов».* Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ход: психолог рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

б) *Рефлексия прошедшего занятия*. Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу*. Упражнение «Говорю, что вижу». Цель: тренировка умения описывать действия безоценочно. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Ход: сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что видите относительно любого из участников.

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

8) *Ритуал прощания*. Упражнение «Нас с тобой объединяет».

Ход: Первый игрок — тот, у которого в руках мяч, — кидает его кому-то из своих коллег по группе, заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...» (например «...любовь к путешествиям» или «...то, что мы оба предпочитаем решать конфликты путем переговоров» или «...знак зодиака»). Тот, с кем объединились, ловит мяч; если он согласен со сказанным, он говорит: «Да, спасибо»; если сказанное его удивило: «Спасибо, я подумаю». И объединяется уже со следующим игроком, заново заканчивая фразу: «Нас с тобой объединяет...»

#### Занятие №10

Цели занятия: формирование доверия среди участников тренинга.

1) *Ритуал приветствия*. Упражнение «Как вам повезло, что сегодня я с вами такая ...»

Ход: Участникам предлагается рассказать о себе со словами «*Как вам повезло, что сегодня я с вами такая ...*».

2) *Разминка*. Упражнение «Объявление». Цель: повышение самооценки, развитие навыков самопрезентации, сближение участников группы.

Ход: в течение 3 минут каждый должен составить объявление о своих услугах (репетиторство, гувернерство, консультирование, развивающая работа, обучение и т.д.), которое бы отражало профессиональную уникальность и включало нечто такое, чего не может предложить другой специалист. Затем в течение одной минуты объявление зачитывается перед всеми. Группа может задавать любые вопросы по содержанию объявления, дабы удостовериться, действительно ли стоит воспользоваться услугами этого специалиста.

3) *Рефлексия прошлого занятия*. Какой способ сглаживания конфликта присущ вам?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия*. На занятии будут игры и упражнения, направленные на сплочение группы.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Упражнение «Ты похож на меня тем, что ... Я отличаюсь от тебя тем, что...». Цель: повышение доверия друг к другу.

Ход: вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов: «Ты похож на меня тем, что...», «Я отличаюсь от тебя тем, что...»

По окончании проводится обсуждение, обращается внимание на то, что было легко и что было трудно делать, какие были открытия. В итоге делается вывод о том, что все мы, в сущности, похожи и в то же время разные, но мы имеем право на эти отличия, и никто не может нас заставить быть другими.

*Упражнение «Планирование побега из тюрьмы».* Цель: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Ход: участники группы становятся в две шеренги лицом друг к другу. Ведущий предлагает задание: «Первая шеренга будет играть преступников, вторая - их сообщников, которые пришли в тюрьму, для того чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания сообщники с помощью жестов и мимики должны «рассказать» преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый «сообщник» спасает одного «преступника»)). После окончания игры «преступники» рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

*Упражнение «Доброжелательное выспрашивание».* Цель: поддерживать общий доброжелательный фон, научиться получать новые сведения о партнере и защищать себя от чрезмерного расспрашивания.

Ход: двое участников садятся в центр круга и начинают диалог, в ходе которого должны постараться узнать как можно больше информации о партнере по определенной теме.

1. Сначала для участия в демонстрации приглашаются двое добровольцев. Им на руки даются карточки с тремя темами, на которые они должны «вывести» своего партнера. Темы у участников разные, для демонстрации – шуточные, например:

1 участник	2 участник
Ежик	Грибы
Самолет	Снег
Рубашка	Ботинки

2. Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло коммуникации. Задача – делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему...

1 участник	2 участник
Узнайте семейное положение	Уровень дохода
Хобби	Кто его начальник
Какую кухню предпочитает	Распорядок деловой жизни

В ходе группового анализа фиксируются:

- закономерности создания эмпатийного фона общения;
- необходимость обмена равнозначной информацией (и у меня тоже...)
- необходимость фиксации реальных жизненных и деловых интересов собеседника, вокруг которых он готов общаться...

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Упражнение «Черное или белое?». Цель: узнавание индивидуальности каждого, развитие внимания.

Ход: участники сидят по кругу. Ведущий говорит пару слов, участники отвечают по



кругу. В ответе необходимо выбрать один из 2х предложенных вариантов и аргументировать свой выбор. Ответ необходимо дать быстро. Примеры вопросов: Черное или белое? Ночь или день? Кислое или сладкое? Пропать или небо? Корни или крылья? Власть или слава? Пустыня или горы? Свобода или необходимость? Простота или сложность? Ум или чувство?

8) *Ритуал прощания.* Упражнение «Встретимся опять». Ход: педагоги встают в круг, протягивают вперед левую руку «от сердца, от души» (получается пирамида из ладошек) и говорят традиционные слова: «Раз, два, три, четыре, пять – скоро встретимся опять!».

### Занятие № 11

Цели занятия: формирование сплочения группы участников.

1) *Ритуал приветствия.*

2) *Разминка.* Упражнение «Мои сильные стороны» Проводится в малых группах по 3 человека. Ход: каждому предлагается рассказать остальным о чертах личности, которые он считает лучшими в себе, которые он мог бы выдвинуть в качестве примера детям и хотел бы сформировать у своих воспитанников. После небольшой подготовки участники в подгруппах по очереди представляют себя. Необходимо нацелить их на то, чтобы все высказывания подавались в утвердительной, а не условной форме (исключить слова типа «возможно», «наверно», «может быть»). Слушатели могут уточнять детали, просить разъяснения, задавать дополнительные вопросы, но не высказывать свое мнение. На основании самопрезентаций каждая микрогруппа составляет сборный портрет лучших черт с указанием на то, какие, благодаря им, качества личности детей они могут воспитать.

Вопросы для обсуждения:

-Какие чувства вызвало задание?

- Понадобилась ли помощь партнеров в выделении своих сильных сторон?

- Что мешало свободно говорить о своих достоинствах?

- Не заметили ли вы за собой желания говорить о своих достоинствах, отталкиваясь от отсутствия конкретных недостатков?

- Какие чувства вы испытали, когда услышали собственные сильные черты в общем портрете?

- Задумывались ли вы раньше о влиянии ваших черт на воспитание конкретных сторон личности детей?

Идея, выносимая на обсуждение: нужно стремиться к тому, чтобы не было необходимости каждую минуту контролировать ситуацию и думать о том, как выглядишь в глазах детей. Напротив, надо стараться быть естественным, честным перед воспитанниками, то есть таким, какой ты есть на самом деле. Но для этого каждому педагогу необходимо развивать в себе такие качества, которые, являясь неотъемлемыми чертами его личности, будут положительно влиять на формирование определенных сторон личности детей.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Как изменились ваши отношения с коллегами?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия.* На сегодняшнем занятии мы продолжает формировать сплочение и чувство социальной поддержки.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Упражнение «Доверяющее падение». Цель: формирование навыков психомоторного взаимодействия, сокращение коммуникативной дистанции между членами группы.

Ход: участники образуют большой круг. Один человек встает в центр круга. Он должен упасть на руки кому-либо из круга, для этого нужно закрыть глаза, расслабиться и падать назад. Каждый должен иметь возможность падать и ловить. По окончании задания группа обсуждает впечатления от выполненного упражнения.

*Упражнение «Поделись со мною».* Цель: эмпатийная диагностика личностных качеств, расширение репертуара способов взаимопонимания. Время выполнения – 20 мин.

Ход: участникам тренинга предлагается записать на карточке 10 качеств: нежность, умение сочувствовать, умение создавать хорошее настроение, эмоциональность, доброжелательность, интеллект, организаторские способности, твердость характера, решительность, креативность. Список может быть изменен в зависимости от состава группы и целей занятия. Затем каждый участник должен решить, какое качество присутствует у кого-либо из группы в большей степени, чем у него и подходит к этому человеку с фразой: «Пожалуйста, поделись со мной, например, твоим умением сочувствовать». Тот участник, к которому обратились с просьбой, отмечает у себя на карточке это качество. Таким образом, нужно обойти всю группу, попросив у каждого какое-либо качество (или несколько). На карточке каждого участника будут отметки о том, какие качества были у него востребованы другими, и какие качества он запрашивал сам.

После выполнения задания участники садятся в круг для обсуждения. Обсуждение результатов может происходить как по количественному, так и по качественному составу признаков.

*Упражнение «Контраргументы».* Цель: создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию.

Ход: каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

6) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.*

8) *Ритуал прощания.* Упражнение «Подчеркивание общности»

Ход: упражнение проводится в кругу с мячом. Участник, бросающий мяч другому, должен назвать психологическое качество, которое объединяет его с тем человеком, кому он бросает мяч. При этом он начинает свою фразу словами: «Я думаю, нас с тобой объединяет...», и называет это качество, например: «Мы с тобой одинаково общительны»; «Мне кажется, мы оба бываем несколько прямолинейны». Тот, кто получает мяч, отвечает: «Я согласен», если он действительно согласен, или: «Я подумаю», если не согласен. Тот, к кому попал мяч, продолжает упражнение, передавая мяч кому-нибудь другому, и так до тех пор, пока каждый не получит мяч.

## Занятие № 12

Цели занятия: формирование сплочения группы участников.

1) *Ритуал приветствия.* Упражнение «Найдите друг друга». Цель: нахождение общего. Ход: участники свободно разбредаются по комнате. Ведущий дает задание: "Найдите друг друга те, у кого одинаковый цвет глаз" (варианты: "Те у кого день рождения летом", "Те, в чьем имени 5 букв" и т.д.)

2) *Разминка.* Упражнение «Покачивание». Цель: формирование доверия и сплочение группы. Ход: участники разбиваются на пары. Первый участник обхватывает второго сзади за плечи, второй максимально расслабляется, закрывает глаза. Первый покачивает его под спокойную музыку. Затем участники меняются ролями.

3) *Рефлексия прошлого занятия.* Как изменились отношения в коллективе?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия.* Продолжаем развивать сплочение в группе участников.

5) *Упражнения на основное содержание занятия.* Упражнение «Сказочная пара». Цель: развитие прогностических возможностей и интуиции, формирование у членов группы установки на взаимопонимание. Время выполнения - 10-15 минут.

Ход: каждому участнику при помощи булавки прикрепляется на спину лист бумаги. На листе имя сказочного героя или литературного персонажа, имеющего свою пару. Например, Крокодил Гена и Чебурашка, Илья и Петров и т.д. Каждый участник должен отыскать свою "вторую половину", опрашивая группу. При этом запрещается задавать прямые вопросы типа: "Что у меня написано на листе?". Отвечать на вопросы можно только словами "да" и "нет". Участники расходятся по комнате и беседуют друг с другом.

На упражнение отводится

*Упражнение «Общее дело».* Цель: снятие психоэмоционального напряжения, сплочение группы.

Ход: все участники делятся по трое. Двое из них берутся за руки с партнером. Свободными руками (у одного из пары это левая рука, а у другого – правая) необходимо: завязать бант или завязать платок на голове третьему участнику. Конкурс на скорость и качество исполнения.

Обсуждение: что помогает победить в игре? (для победы партнеры должны понимать друг друга с полуслова, жеста, взгляда).

*Упражнение «Комплименты с плюсом».* Цель: осознание своих личностных ресурсов. Инструкция: Посмотрите друг на друга. У вас сейчас есть возможность сказать друг другу теплые слова. Пусть это будет комплимент. Сложность этого упражнения в том, чтобы достойно принять комплимент и добавить о себе что то хорошее. Когда вы услышите комплимент, скажите: «Да, я...»(повторите сказанный комплимент, а кроме того, я еще и...»

б) *Рефлексия прошедшего занятия.* Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *«Мостик» в следующую встречу.* Упражнение «Солнышко». Цель: повышение самооценки, развитие сплочения в группе. Ход: всем участникам раздаются чистые листы. Ведущий предлагает нарисовать на листе солнышко с количеством лучиков, равных количеству участников, исключая себя. В центре солнышка написать своё имя. Затем по кругу передается лист с солнышком друг другу, каждый пишет пожелание на лучике для этого человека. Листы, пройдя круг, возвращаются к своему хозяину.

8) *Ритуал прощания.* Упражнение «Что помогает тебе в работе»

Ход: день завершается высказыванием мнения о своем соседе слева, которое бы отражало его сильные стороны как личности и как профессионала. Высказывание можно начать с фразы: «Тебе, как профессиональному педагогу, очень помогает в работе то, что ты...»

### Занятие № 13

Цели занятия: сплочение группы, завершение тренинга.

1) *Ритуал приветствия.* Упражнение «Вы обо мне не знали, что ...»

Ход: участники сидят в кругу, ведущий вместе со всеми. У одного из участников в руках мяч. Он начинает игру со слов: «А вы обо мне не знали, что...» и рассказывает какой-нибудь факт о себе. Далее он бросает мяч тому человеку, который ему интересен. Игрок, которому задали вопрос, отвечает на него и сообщает факт о себе. Затем он кидает мяч другому игроку и т.д. Задачи участников, чтобы мяч побывал в руках у каждого игрока.

2) *Разминка.* Игра-активатор «Всеобщее внимание».

Ход: Всем участникам предлагается выполнить одну и ту же задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постараться привлечь к себе внимание окружающих. Действия выполняются всеми участниками одновременно.

3) *Рефлексия прошлого занятия*. Какие изменения произошли в вашей жизни с момента начала тренинга?

4) *Ведение в тему сегодняшнего занятия*. Сегодня мы продолжаем формировать сплочение группы и завершаем тренинг.

5) *Упражнения на основное содержание занятия*. Упражнение «За что мы любим».

Инструкция: «Вступая во взаимодействие с окружающими, мы обычно обнаруживаем, что они нравятся нам или не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами людей. Давайте попробуем определить, какие качества в людях мы ценим, принимаем. Задание будем выполнять письменно. Возьмите лист бумаги, выберите в группе человека, который по многим своим проявлениям импонирует вам. Укажите пять качеств, которые особенно нравятся вам в этом человеке. Итак, не указывая самого человека, укажите пять качеств, которые вам особенно в нем нравятся. Начали! Ваше время вышло. Теперь, пожалуйста, по очереди прочитайте вашу характеристику, а мы все попробуем определить человека, к которому она относится. Пожалуйста, кто начинает? Можем начать слева направо. Пожалуйста, начали! Ну, сейчас можно подвести итог. Кого из присутствующих мы узнали быстрее всего?»

б) *Рефлексия прошедшего занятия*. Эмоциональный и смысловой аспект.

7) *Завершение*. Упражнение «Пожелание другу». Цель: Создание позитивного эмоционального фона.

Ход: психолог предлагает написать приятное пожелание или фразу, которую вы хотели бы услышать, собирает валентинки в мешочек и предлагает участникам вытащить себе по одной.

Рефлексивные вопросы ко всему тренингу:

Какие психологические качества у вас проявились при участии в тренинге?

Какие чувства испытывали?

Что нового узнали о себе, о группе?

Как будете использовать эти знания? Чему научились?

Что было важным? Как это пригодится в будущем? Над чем вы задумались?

Что происходило с вами? Что нужно развивать на будущее?

8) *Ритуал прощания*. Упражнение «Передай тепло друг другу».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции  
эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного  
учреждения

Таблица 4.1 – Повторное исследование эмоционального выгорания педагогов ДОУ 1 по методике В.В. Бойко

№ п/п	код испытуемого	Фаза напряжения				Фаза резистенции				Фаза истощения				Напряжение	Резистенция	Истощение	Сумма баллов
		глубокое переживание психотравмирующих обстоятельств	неудовлетворенность собой	загнанность в клетку	тревога и депрессия	неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	эмоционально-нравственная дезориентация	расширение сферы экономии эмоций	редукция профессиональных обязанностей	эмоциональный дефицит	эмоциональная отстраненность	личностная отстраненность от проблем личных людей	психосоматические нарушения				
1	БЛМ	2	6	0	0	16	6	7	7	10	8	3	3	8	36	24	68
2	ССА	12	8	4	4	17	8	2	8	2	10	4	4	28	35	20	83
3	КОМ	2	0	0	0	9	15	0	1	2	4	0	2	2	25	8	35
4	ЕГР	2	1	7	4	16	12	2	5	2	5	0	5	14	35	15	64
5	ПМА	4	3	0	8	17	7	5	5	2	7	6	3	15	34	18	67
6	СОМ	10	12	6	8	28	7	8	17	9	8	10	9	36	60	36	132
7	РТВ	7	0	0	9	6	12	12	2	2	3	4	4	16	32	13	61
8	ЖТА	17	8	10	15	10	24	8	10	9	14	10	6	50	52	39	141
9	РГА	10	6	5	7	6	18	7	3	18	11	3	4	28	34	36	98
10	РЕЮ	19	19	8	2	12	13	25	7	13	11	7	12	48	57	43	148
11	МАС	9	6	4	1	15	9	3	15	7	17	7	8	20	42	39	101
12	СТС	16	8	14	30	12	13	20	15	15	13	9	7	68	60	44	172
13	ВНВ	13	0	5	0	10	13	8	7	14	3	1	9	18	38	27	83
14	СЕН	6	0	2	0	13	6	15	2	3	2	2	5	8	36	12	56
15	ФНА	10	5	0	1	13	9	2	4	5	4	2	7	16	28	18	62
16	ССС	2	6	6	0	8	12	7	11	2	12	1	5	14	38	20	72
17	БДБ	21	15	8	15	17	20	28	13	20	19	14	10	59	78	63	200
18	НАЛ	3	6	2	3	10	3	5	19	4	10	12	6	14	37	32	83
19	ГНП	8	12	1	5	13	3	4	15	12	15	3	4	26	35	34	95
20	ФНВ	1	2	1	1	5	12	5	16	4	2	4	21	5	38	31	74
21	ААМ	0	2	0	0	8	2	1	1	2	1	0	0	2	12	3	17
22	КОЛ	4	3	3	0	8	2	0	3	1	2	1	1	10	13	5	28

Результаты расчета Т-критерия Вилкоксона.

Для оценки достоверности изменений значения признака, измеренного в двух разных условиях, нами были взяты суммарные значения (баллы) каждого испытуемого из методики В.В. Бойко «Методика диагностики эмоционального выгорания» до применения формирующей программы и после (Приложение 2, таблица 1 и Приложение 4, таблица 5).

Сформируем гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону снижения эмоционального выгорания педагогов не превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону снижения эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака. Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «до реализации программы» из значения «после реализации программы». Имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер), произведем их перестановку. Перестановка рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (см. табл. 8).

Таблица 4.2 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике В.В. Бойко «Методика диагностики эмоционального выгорания»

До реализации программы	После реализации программы	Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
80	68	12	12	16,5
120	83	37	37	22
40	35	5	5	10
88	64	24	24	20
66	67	-1	1	1,5
130	132	-2	2	4,5
71	61	10	10	14
136	141	-5	5	10
94	98	-4	4	8

143	148	-5	5	10
123	101	22	22	19
160	172	-12	12	16,5
99	83	16	16	18
63	56	7	7	13
65	62	3	3	7
74	72	2	2	4,5
235	200	35	35	21
81	83	-2	2	4,5
93	95	-2	2	4,5
80	74	6	6	12
18	17	1	1	1,5
39	28	11	11	15
Сумма				253

Сумма по столбцу рангов равна  $\sum=253$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (1).

$$\sum(R)_i = \frac{n(n+1)}{2} = \frac{22(1+22)}{2} = 253 \quad (1)$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

$$T = \sum R = 0$$

По таблице приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для n=22:

$$T_{кр} = 55 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 75 \quad (p \leq 0.05)$$

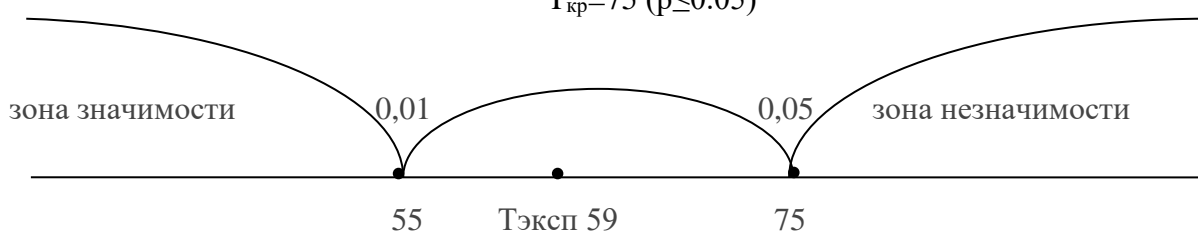


Рисунок 12 — Ось значимости

В нашем случае эмпирическое значение  $T$  попадает в зону значимости:  
 $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,05)$ .

Гипотеза  $H_1$  принимается. Интенсивность сдвигов в сторону снижения эмоционального выгорания педагогов ДОУ превышает интенсивность сдвигов в сторону его увеличения.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме «Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Анализ результатов психологической диагностики, изучение литературы по теме исследования	Анализ, обобщение, консультирование индивидуальное, групповое	Консультации с воспитателями и специалистами ДОУ		Ноябрь, декабрь	Психолог
1.2. Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение	Круглый стол с воспитателями и специалистами	1	Ноябрь	Старший воспитатель, психолог
1.3. Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его	Анализ плана работы ДОУ, анализ	Совещание с администрацией ДОУ	1	Декабрь	Заведующий, старший воспитатель, психолог

	задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	программы внедрения				
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовленности педагогического коллектива	Анализ программы внедрения, обсуждение с воспитателями и специалистами	Совещание педагогического коллектива	1	Январь	Психолог

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации детского сада	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Убеждение, мотивирование, разъяснение, обоснование практической значимости внедрения	Совещание с администрацией ДОУ	1	Ноябрь	Психолог, заведующий, старший воспитатель

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у педагогического коллектива	Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в других детских садах. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Групповая психологическая консультация.  Консультации воспитателей.	Изучение опыта, проработка проблемы эмоционального выгорания		Ноябрь, декабрь, январь	Психолог, старший воспитатель
---	---	---	--	--	-------------------------	-------------------------------

### 3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
3.1. Изучить всем коллективом документы о предмете внедрения	Изучение и анализ каждым воспитателем материалов по проблеме внедрения	Фронтально	Семинары	2	Февраль	Старший воспитатель, психолог

3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары	2	Февраль	Старший воспитатель, психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинар	1	Март	Заведующий, психолог

#### 4-й Этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Мотивирование воспитателей и специалистов на участие в инициативной группе, организационная работа. Исследование психологического портрета	Наблюдение, анализ, мотивационные беседы, собеседование о личном отношении к теме, психологическая консультация	Дискуссии, беседы, круглые столы	5	Апрель	Заведующий, психолог

	субъектов внедрения					
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения	Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение	Практические занятия с инициативной группы, консультации	2	Май	Психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Совещание	1	Май	Заведующий, психолог

#### 5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив внедрение по	Анализ деятельности педагогов	Сообщение о результатах работы	Педагогический совет	1	Сентябрь	Психолог

проблеме исследования	инициативной группы					
5.2. Развивать знания и умения предыдущего этапа	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом	Круглый стол	1	Сентябрь	Психолог
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждение	Совещание	1	Сентябрь	Заведующий, старший воспитатель, психолог
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Тренинг, консультирование, анализ, корректировка технологии	Практические занятия, консультации	1	Октябрь, ноябрь, декабрь	Психолог старший воспитатель,

#### 6-й «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
6.1. Совершенствовать	Совершенствование знаний	Анализ, обмен опытом, консультирование	Круглый стол	1	Январь	Психолог

знания и умения, сформированные на прошлом этапе.						
6.2.Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения	Анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения	Анализ состояния дел в ДОУ, обсуждение, обобщение	Совещание педагогического коллектива	1	Январь	Психолог
6.3.Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического обеспечения освоения темы	Анализ состояния дел в ДОУ, консультирование	Практические занятия, индивидуальные консультации с воспитателями	3	Каждое полугодие	Заведующий, психолог

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения по	Изучение и обобщение опыта педагогического коллектива,	Наблюдение, изучение, анализ	Практические занятия, буклеты, психологическая консультация	Не менее 4	Февраль, март, апрель	Психолог, старший воспитатель

проблеме исследования	работа по проблеме исследования					
7.2. Осуществить наставничество	Обучение воспитателей и специалистов других детских садов знаниям и умениям	Наставничество, тренинги	Практические занятия, выступление на семинарах в других детских садах		Май	Психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе психолога с воспитателями	Выступление	Конференция	1	Май	Психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сформировавшихся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Совещание	1	Май	Психолог



