



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 профессиональных деформаций
педагогического персонала образовательной организации

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:

7141 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

рекомендована/не рекомендована

«2» февраля 20__ г.

зав. кафедрой теоретической и
прикладной психологии

О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-310-224-2-1

Чиркова Анна Александровна

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,
доцент

Шаяхметова В.К.

Челябинск
2021

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1 Профессиональные деформации как психолого-педагогический феномен.....	9
1.2 Особенности формирования, проявления профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	18
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	33
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	43
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	50
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	60
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	67
3.3 Психолого - педагогические рекомендации по коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	74
3.4 Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики профессиональной деформации и ее компонентов у педагогического персонала.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Данные диагностики, полученные до проведения коррекционной программы.....	101
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	104
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Диагностические данные, полученные после реализации программы.....	139

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.....	142
--	-----

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в связи с непрерывным ростом социальной, экономической, экологической, техногенной, личностной экстремальности нашей жизни и существенным изменением содержания и условий профессиональной деятельности, в условиях ориентации системы образования на гуманистическую парадигму повышается профессиональная и личностная значимость и ответственность за результаты и последствия профессиональной деятельности педагогов, становятся актуальными исследования в области профессионального мастерства педагога, его профессионального опыта, личностного роста, что выдвигает на первый план разрешение противоречия между требованиями новой практики и сложившимся профессиональным опытом педагогов.

Как и всякий процесс развития, профессиональное становление несет педагогу не только совершенствование и психические приобретения, но и деструктивные изменения личности. Значительную часть негативных новообразований составляет группа изменений, которую многие педагоги и психологи определяют как профессиональные деформации.

В современной науке учеными основательно изучены профессиональные деформации у представителей различных профессий. Проблема взаимосвязи деятельности и личности отражена в работах выдающихся педагогов и психологов, таких как Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. П. Зинченко, Н. В. Кузьмина, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, В. И. Слободчиков, Г. В. Суходольский, В. Д. Шадриков, Дружилова С. А., Ивановой Е. Н., Митиной Л. М., Осницкого А. К., Пряжниковой Е. Ю., Реана А. А. и др. Учеными изучены явления профессионального регресса социальных педагогов, педагогов-психологов (Митина Л. М., и др.). Появились научные работы по психопрофилактике и психокоррекции профессиональной деформации при профессионализации (Бессонова Л. А., Майорова Т. Е., Ноженкина О. С., Павлова Л. С., Прокопцева Н. В., Селезнева Ю. В., Темиров Т. В. и др.).

Профессиональная деятельность педагога образовательной организации относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь детей. Стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе сложного социального взаимодействия с воспитанниками, родителями, постоянное проникновение в суть социальных проблем, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагога образовательной организации. Подытоживая всё вышеперечисленное, можно сделать вывод, что долгое пребывание в профессии и влияние специфики профессиональной деятельности изменяет траекторию профессионального развития и обуславливает появление и развитие у педагога образовательной организации профессиональной деформации. По этой причине считаем, что возникла острая необходимость исследовать психологические особенности профессиональной деформации педагогов образовательной организации ее структуру и особенности, а также разработать модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций.

На основании вышеизложенного сформулированы следующие противоречия:

- между потребностью образования в гармоничной, психологически здоровой личности педагогов и широкой распространенностью синдрома эмоционального выгорания и профессиональных деформаций педагогов;
- между необходимостью преодоления и предупреждения профессиональной деформации в деятельности педагогов и отсутствием необходимых условий, способствующих эффективной профилактике профессиональной деформации педагогов.

Осмысление данных противоречий позволило сформулировать проблему исследования, заключающуюся в отсутствии эффективной модели

психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций у педагогов.

Таким образом, все перечисленные аспекты проблемы обусловили выбор темы исследования – «Психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Объект исследования: профессиональные деформации педагогического персонала образовательной организации.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации.

Гипотеза исследования: психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации может быть эффективной при условии внедрения специально разработанной программы.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены следующие задачи исследования:

1. Изучить феномен профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации в психолого-педагогической литературе;
2. Выявить особенности формирования, проявление профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

4. Определить этапы, методы и методики исследования профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

5. Охарактеризовать субъектов выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

7. Проанализировать эффективность программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

8. Разработать рекомендации по психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

9. Описать внедрение программы психолого-педагогической коррекции.

База исследования: МАОУ СОШ номер 47 г. Челябинска. В исследовании принимали участие 30 педагогов.

Для достижения цели и проверки гипотезы использовались следующие методы:

1. Общенаучные методы: моделирование, анализ литературы по проблеме, обобщение, сравнение, систематизация экспериментальных и теоретических данных, целеполагание;

2. Эмпирические методы:

1) методы констатирующего эксперимента:

- методика диагностики профессиональной деформации личности учителя С.П. Андреев, В.Е. Орел,

- тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой,

- методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;

2) метод формирующего эксперимента: проведение интерактивных тренинговых занятий, в которые входят психогимнастические упражнения, коммуникативные игры, мини-лекции, релаксационные техники;

3. Методы математической обработки данных:

- методы первичной математической обработки данных (вычисление среднего значения, процентных долей);

- выявление достоверности различий с вычислением непараметрического U-критерия Манна-Уитни.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении и анализе теоретических и методических литературных источников по проблеме феномена профессиональных деформаций, а также в изучении особенностей профессиональных деформаций педагогов.

Практическая значимость данного исследования определяется возможностью использования его итоговых результатов с целью организации психолого-педагогической коррекции и профилактики профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций.

Структура работы: работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка литературы и приложений. Объем работы 92 листа.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Профессиональные деформации как психолого-педагогический феномен

Педагогический труд характеризуется высоким уровнем ответственности и напряженностью. Исследования в области профессионального мастерства педагога, его профессионального опыта становятся актуальными в условиях ориентации системы образования на гуманистическую парадигму, что выдвигает на первый план разрешение противоречия между требованиями новой практики и сложившимся профессиональным опытом педагогов [31, с. 47], [35, с. 118].

Слово «деформация» (от лат. *deformatio* - искажение) означает изменение физических характеристик тела под воздействием внешней, среды. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, лживость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда [33, с.11].

Феномен профессиональных деформаций личности долгое время был своеобразной «черной дырой» в психолого-педагогической науке. Предметом исследования выступали профессионально важные качества специалистов, объектом - «гармонически» развитая личность профессионала. О проблеме профессиональной стагнации, профессионально нежелательных качеств, профессиональных деструкции говорить было не принято.

Первые исследования в данной области связаны с тем, что ученые стали выделять вредные производственные факторы, воздействие которых на работающего в определенных условиях может привести к заболеванию или стойкому снижению работоспособности [28, с. 24]. Исследователи отмечали, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков. Особенностью первых исследований было то, что они касались профессий типа «человек-человек» и главное внимание уделялось проблеме ухудшения физиологического состояния человека в труде. [48, с. 91]

Впервые профессиональная деформация стала описываться в 60-х годах XX века в США (Мичиганский и Калифорнийский университеты) как проблема функциональных возможностей человека. Проблема профессиональных деформаций личности в отечественной педагогике и психологии стала разрабатываться относительно недавно и первоначально была поставлена в области педагогики (А.К. Маркова, В.Ф. Моргун) [28]. Профессиональная деформация описывалась в трудах таких учёных, как С. Г. Геллерштейн А. К. [12] Маркова [31], и Э. Ф. Зеер [20] и др.

В исследовательских работах наряду с термином «профессиональная деформация» используются в том же значении такие термины, как «профессиональная деградация» и «профессиональная деструкция». Под деградацией понимают изменение в сторону ухудшения, утрату ранее накопленных профессиональных свойств. Деструкция представляет собой разрушение сложившейся структуры [12, с.33].

Деформация есть изменение в результате воздействия внешних и внутренних факторов. В нашем исследовании наиболее целесообразным считаем использование термина «профессиональная деформация», так как речь идет об изменении, нарушении целостности личности, снижении ее адаптивности и продуктивности деятельности в целом под влиянием

внешних и внутренних факторов. В советской психологии труда профессиональная деформация определяется как всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и носящий стойкий характер [30, с.54].

По Э.Ф. Зееру профессиональные деформации определяются как накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности что, по его мнению, отрицательно сказывается на взаимодействии с другими участниками данного процесса и эффективности труда, а также отражается на развитии личности [20, с.33].

Орёл В.Е. утверждает, что «...существуют какие-то оптимальные пределы профессионализации человека, в которых осуществляется положительное влияние на его психические особенности. За этими пределами влияние может носить отрицательный характер. Данное явление мы называем профессиональной деформацией личности» [38, с.68].

Рогов Е.И. предлагает называть профессиональными деформациями личности такие ее изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной деятельности и проявляются в абсолютизации труда как единственно достойной формы активности, а также в возникновении жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из трудовой сферы в иные условия, когда человек не способен перестраивать свое поведение адекватно меняющимся условиям [49, с.156-158].

Е.Г.Лунина [63, с. 78] выделяет два подхода к толкованию понятия «профессиональная деформация»:

1. Деформация это как отклонение от норм, т.е. как разновидность социальных отклонений. В данном подходе ориентируется отклонение поведения работника от норм, диктуемых профессией.

2. Деформация как изменение личности, произошедшее в результате следования существующим профессиональным нормам.

Многие ученые изучают феномен профессиональной деформации с позиции адаптивности личности в профессиональной деятельности. Так, Т.А.

Жалагина рассматривает профессиональную деформацию как многоуровневую систему адаптации преподавателя к социуму, определяя исследуемый феномен как отклоняющийся от общепринятых профессиональных и нравственных норм, путь профессионально-личностного развития [18, с.18].

Однако, в социально-психологических и педагогических исследованиях наметилась тенденция отказа от однозначно-негативно-оценочного подхода к толкованию деформации: СП. Безносков, Л.В. Мардахаев [4, с. 114] среди основателей классификации различных личностных и профессиональных деформаций выделяют в первую очередь их модальность, т.е. позитивный характер.

Из представленных определений важно:

1. Наличие внешнего воздействия, вызвавшего деформацию.
2. Возможность возвращения в прежнее состояние после прекращения внешнего воздействия или сохранение деформации в зависимости от длительности и интенсивности воздействия т.е. наличие потенциальной возможности избежать серьезных деформаций или избавиться от них, если будет изменено влияние деятельности на работника.
3. Чрезмерное воздействие деформирующей силы нарушает целостность.
4. Деформация есть отклонение от нормы.

Стоит рассмотреть и структуру профессиональной деформации личности. Профессиональная деформация имеет свою структуру, выделяют также различные виды профессиональной деформации. В структуре профессиональной деформации выделяют скорость, широту, глубину и степень. Скорость профессиональной деформации индивидуальна для каждого человека и зависит как от личностных особенностей, так и от факторов среды. Темпы деформаций возрастают после двух лет и значительно увеличиваются после пяти лет работы. Явные признаки деформации отмечаются у значительной части сотрудников, работающих

свыше десяти лет. Более глубокая деформация наступает в последующий период работы - после десяти лет работы. [68, с. 75]

Однако эти цифры можно считать условными, так как скорость деформации зависит от того, насколько человек предрасположен к ее возникновению, а предшествующей деятельностью была подготовлена почва для негативных изменений. Широта деформации характеризуется наличием тех или иных видов негативных изменений, а также поражением сфер личности: интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой. Глубина деформации показывает, насколько возможна коррекция негативных изменений от начальной стадии деформации до проявления комплекса социально-профессиональной неадекватности личности сотрудника и последующей ее деградации, когда профилактические и коррекционные мероприятия неэффективны.

Согласно Е.И. Рогову выделяют четыре вида профессиональной деформации, а именно: [47, с. 18-19]

- общепрофессиональные деформации. К ним относятся деформации, свойственные работникам конкретной профессии. К примеру, работникам правоохранительных органов присущ синдром «асоциальной перцепции», когда каждый индивид воспринимается потенциальным нарушителем;

- специальные профессиональные деформации. К ним относятся деформации, возникающие в процессе специализации. К примеру, у прокурора это обвинительная способность, а у адвоката – изворотливость.

- профессионально-типологические деформации. К ним относятся деформации, которые связаны с наложением на человека определенных психологических качеств, отражающихся на структуре профессиональной деятельности;

- индивидуальные деформации. К ним относятся деформации, присущие работникам различных профессий, обусловленные чрезмерным развитием профессиональных качеств. Впоследствии они 12 приводят к

появлению сверх качеств (к примеру, сверх ответственности и трудового фанатизма).

А. К. Маркова выделяет основные тенденции развития профессиональных деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития по сравнению с возрастными и социальными нормами;

- несформированность профессиональной деятельности (работник как бы «застревает» в своем развитии);

- дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и самосознания, и как следствие - нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;

- низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптация;

- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному труду есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);

- свертывание ранее имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей, ослабление профессионального мышления;

- искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонения от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;

- появление, деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции, особенно в профессиях с выраженной властью и известностью);

- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [29].

Л. М. Митина указывает на возможность деструктивной профессионализации и в качестве одного из факторов, обуславливающих ее развитие, отмечает ригидность личности [34, с. 67].

Для анализа развития профессиональных деструкции необходимо учитывать следующие моменты:

- профессиональное развитие — это одновременно и приобретения, и потери (совершенствование и деструкции);

- профессиональные деструкции в самом общем виде — это нарушение уже усвоенных способов деятельности; но это и изменения, связанные с переходом к последующим стадиям профессионального становления; и изменения, связанные с возрастом, физическими и нервными истощениями;

- преодоление профессиональных деструкции сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а иногда и кризисными явлениями (без внутреннего усилия и страдания личностного и профессионального роста не бывает);

- деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества [46, с. 283-284].

Таким образом, профессиональные деструкции нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности, изменяют профессиональное поведение человека. Развитие профессионально обусловленных деструкции зависит от активности личности и степени осознаваемости проблем профессионального развития. Это и приводит к «профессиональной деформации личности».

Исследователи (С. П. Безносков, Р. М. Грановская, Л. Н. Корнеева, А. К. Маркова) отмечают, что в наибольшей степени профессиональная деформация развиваются у врачей, педагогов, руководителей и др.

У представителей этих профессий профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях:

1. Общепрофессиональные деформации, типичные для работников этой профессии. Особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем. Уровень выраженности деформации различен. Набор общепрофессиональных деформаций делает работников профессии узнаваемыми, похожими.

2. Специальные профессиональные деформации, возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций.

3. Профессионально-типологические деформации, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями личности: темперамента, способностей, характера. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям;

- деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, завышенная самооценка).

- деформации, обусловленные чертами характера: властолюбие, доминантность и др.

Эта группа деформаций развивается в разных профессиях.

4. Индивидуализированные деформации, обусловленные особенностями работников самых разных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, отдельные профессионально важные качества и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Это может быть сверхответственность, суперчестность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм [20, с. 105].

Следствием всех этих деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности; снижают ее адаптивность, устойчивость; отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Наряду с влиянием длительного осуществления особой профессиональной деятельности на своеобразие развития личности субъекта труда, которое проявляется у большинства вовлеченных в профессию людей, важную роль могут играть также и индивидуально-личностные особенности субъекта труда.

Е. И. Рогов выделяет наряду с прогрессивным направлением развития личности регрессивное. Регресс - такое направление развития целостности, которое сопровождается снижением энергетических ресурсов, сужением поля и форм ее активности, ухудшением устойчивости целостности по отношению к воздействиям меняющейся среды. Особое значение Е. И. Рогов придает таким качествам, как: ригидность нервных процессов, склонность к формированию жестких стереотипов поведения, узость профессиональной мотивации, самокритичность, и считает, что профессиональные деформации могут быть вызваны особенностями мотивационной сферы субъекта труда [49, с. 16].

У людей, склонных к формированию жестких стереотипов, мышление становится менее проблемным, человек оказывается все более закрытым для нового знания. Мировоззрение такого человека ограничивается установками, ценностями и стереотипами круга профессии, становится узко профессионально ориентированным.

Срастание личности и профессии приводит к насыщаемости профессиональной деятельностью, к личностно-ролевому диссонансу: будучи «не на своем месте», человек ограничивает свою активность,

реализует себя только частично. Появляется деформация как неуверенность и неадекватное поведение.

Таким образом, деформации развиваются под влиянием условий и характера профессиональной деятельности, которые оказывают негативное воздействие на развитие личности, продуктивность деятельности, затрудняют достижение вершин профессионализма.

1.2 Особенности формирования, проявления профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации

Профессиональная деятельность педагога является экстремально стрессовой ситуацией. Ее длительность оказывает крайне неблагоприятное влияние на педагога и может превратиться из звена адаптации в звено профессиональной деформации.

С.П. Безносков механизм появления профессиональной деформации анализирует с позиции процессов согласования, конфликта или борьбы между личностью и субъектом как составляющими единой структуры индивидуальности в соотнесении этих норм в конкретной ситуации. Нарушение функционирования такого механизма проявляется в 10 ненормальном переносе деятельностных норм в сферу личного общения, поведения, быта. [2, с. 188] [4, с. 58)

Для понимания процесса развития профессиональных деформаций очень важно изучить все факторы, обуславливающие ее развитие, их можно разделить на три группы:

- объективные, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;
- субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

- объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Рассмотрим психологические детерминанты профессиональной деформации личности, порождаемые этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов [20, с. 117],[25, с. 124],[31, с. 99-100],[39, с. 156-157].

1. Предпосылки развития профессиональных деформаций личности коренятся уже в мотивах выбора профессии. Это как осознаваемые мотивы: социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага, так и неосознаваемые: стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

2. Пусковым механизмом профессиональной деформации личности становятся деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Профессиональная реальность несколько отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Первые же сложности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности. [1, с. 21]

3. В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции, поэтому становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных функций, действий, операций. Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения в коллективе. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и

являются основой образования многих профессиональных деструкции личности.

Стереотипы - неизбежный атрибут профессионализации любого специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. И наступает момент, когда профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности.

Но поскольку профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, возможны ошибочные действия и неадекватные реакции. При неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности.

4. К психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся разные формы психологической защиты. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются большой неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деструкциями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики. Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование профессиональных деструкции влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

5. Развитию профессиональных деформаций способствует эмоциональная напряженность профессиональной деятельности. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может привести к развитию профессиональных деструкции.

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности приводит к перевозбуждению, тревожности, повышенной раздражительности, нервным срывам. Такое неустойчивое состояние психики получило название синдрома «эмоционального выгорания». Этот синдром наблюдается у педагогов, врачей, управленцев, социальных работников. Его следствием может стать неудовлетворенность профессией, утрата перспектив профессионального роста, а также разного рода профессиональные деструкции личности.

6. В исследованиях Н.В. Кузьминой на примере педагогической профессии установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития. [24, с.54]

Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций. Стагнация - универсальность прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально профессиональных действий. Профессиональная стагнация сопровождается снижением профессиональной активности, равнодушным отношением к профессиональному росту и карьере, предубеждениям к нововведениям.

7. На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает снижение уровня его интеллекта. Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности. Многие виды труда не требуют от работников решения профессиональных задач, планирования процесса труда, анализа ситуаций. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект

работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

8. Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

9. Факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные акцентуации характера личности. В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации. У каждого акцентуированного специалиста свой набор деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении. Другими словами, профессиональные акцентуации - это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.

10. Фактором, инициирующим образование деформаций, являются возрастные изменения, связанные со старением. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;

- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре,

противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;

- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств и технологий деятельности, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.

Таким образом, мы определили основные детерминанты профессиональных деформаций специалиста. Это стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация. Образование деформации инициируется профессиональной стагнацией специалиста, а также акцентуацией черт характера. Но главным фактором, ключевой детерминантой развития деформации является сама профессиональная деятельность. Каждая профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций.

У профессиональной деформации может быть очень сложная динамика проявлений в трудовой деятельности, она может затрагивать разные стороны психики: когнитивную, мотивационную, а также сферу личностных качеств. Результатом профессиональной деформации могут выступать специфические представления и установки, появление определённых личностных черт. Возникновение деформации разных структур личности возможно в результате прогрессивного развития определённых черт характера и познавательных образований, а также мотивов вследствие высокого уровня специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик обуславливает их проявление не только в профессиональной деятельности человека, но и в других сферах жизни. При этом выполнение профессиональных обязанностей существенно не страдает.

Профессиональная деформация может затрагивать мотивационную сферу, что выражается в слишком сильной увлеченности какой-то

профессиональной деятельностью при снижении интереса к прочим сферам жизни. «Трудоголизм» является самым известным примером данной деформации. В этом случае большую часть времени человек проводит на работе, думает и говорит только о работе, при этом теряет интерес к другим сферам своей жизни. При «трудоголизме» труд – это своего рода «защита», попытка личности уйти от возникающих жизненных проблем и трудностей. С другой стороны, человек может очень эффективно работать в какой-то области и посвящать этому всё время, и, как результат, у него отсутствуют интересы, активности в прочих сферах жизни. Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-то одной профессиональной сфере. Человек ограничивает свои познания необходимым для эффективного выполнения работы объемом, при этом демонстрируя полную неосведомленность в прочих сферах. [3, с. 56]

Профессиональная деформация личностных особенностей может появиться также в результате чрезмерного развития одного качества, необходимого для эффективного выполнения профессиональных обязанностей при распространении его влияния на «непрофессиональную» сферу жизни человека. Это находит отражение в профессиональных стереотипах и установках. Они являются определённым уровнем достигнутого мастерства и могут проявляться в знаниях, автоматизированных навыках и умениях, а также в подсознательных установках, которые не загружают сознание. Негативное действие стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности. [5, с. 22]

Вассерман Л.И. и Беберин М.Н. [7, с. 48-49] провели опрос «удовлетворенности» своей работой среди педагогов. Показатели были очень низкими. «Хроническая» неудовлетворенность (в отличие от ситуативной) является серьезной предпосылкой профессиональной фрустрированности педагогов, испытываемого ими состояния «повседневного стресса» из - за

необходимости заниматься не приносящим удовлетворения делом. У всех групп учителей неудовлетворенность вызывает большая перегруженность и невозможность реализации потребности в дополнительном чтении, расширении кругозора, невозможность заниматься своим предметом, проявлять творчество, совершенствоваться в своей деятельности. В этом причина глубокого разочарования в профессии. 90 % педагогов считают, что их работа связана с психоэмоциональными перегрузками.

Е.М. Смоленская [56, с. 58] называет следующие показатели дезадаптации педагогов, со временем становящиеся личностными чертами: оценочность и безапелляционность суждений, консервативность, закрепощённость общения. Передавая готовые знания, учителя не только не способствуют творческому развитию ребенка, но и сами становятся невосприимчивыми к новому опыту, закрытыми для новой информации, абсолютизируют свои знания.

Вместе с тем существует противоположная позиция, согласно которой профессиональная деформация может развиваться из профессиональной адаптации [69, с. 186].

Одним из признаков профессиональной деформации являются монологичность и гипертрофированность, процесс «приобретения» этих качеств начинается на этапе ВУЗа или еще раньше. Учащийся в школе подвергается монологу педагога, который оценивает личностные качества, личность, привычки и т.п. Ребенок бессознательно присваивает позицию учителя, на этапе педвуза эта позиция чаще всего закрепляется, так как способы преподавания педагогов ВУЗа мало отличаются от школьного учителя, следовательно, идя работать в школу, этот студент воспроизводит знакомую ему позицию: монолог и тотальное оценивание. То, что учитель задает вопросы «интересуясь» мнением учащихся - лишь видимость диалога, псевдодиалог, так как учитель заранее знает, что он хочет услышать от ребенка. Педагог не «докапывается» до смыслов учащихся, а лишь «накладывает» ответ последнего на собственное представление о правильном

ответе. Даже когда педагог идет повышать квалификацию, он ждет оценки со стороны лектора, что говорит о том, что педагоги не воспринимают себя полноправными и равноправными субъектами диалога, носителями своих личностных и профессиональных смыслов, имеющим право сказать «не так» [20, с. 127], [60, с. 84].

Индивидуальные деформации, обусловленные особенностями педагогической деятельности, когда отдельные профессионально важные качества, как впрочем, и нежелательные качества, чрезмерно развиваются, приводят к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Например: сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, навязчивая педантичность и др.

Профессиональные акцентуации - чрезмерная выраженность отдельных черт, личностных, характерологических проявлений, а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающаяся на деятельности и поведении специалиста. Некоторые, функционально - нейтральные свойства личности, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрицательные качества. Результатом становится деформация личности специалиста [15, с. 142].

Причиной формирования профессиональных акцентуаций является адаптация к новой профессиональной деятельности. При условии успешной адаптации наблюдается тенденция к компенсации акцентуаций, а профессиональная дезадаптация значительно усиливает уровень их выраженности и приводит к профессиональной деструкции личности.

Акцентуации черт характера в процессе выполнения деятельности приобретают профессионально обусловленный характер. Они влияют на профессионально значимые ориентиры: профессионализм, системный деятельностный подход, характер взаимодействия субъектов деятельности, планирование, отражаются на продуктивности и результатах труда [21, с. 143], [43, с. 36].

Профессия может постепенно существенно изменить характер человека. Вместе с тем, выбор профессии изначально связан с задатками и установками личности. Поэтому когда у людей определенной профессии заметны какие-то общие черты характера, их специфика может быть обусловлена не только вторичным влиянием профессиональной роли, но и тем, что ее выбирают люди, исходно обладающие определенными склонностями.

Развитию профессиональных деформаций личности учителя способствуют репродуктивное обучение и авторитарная позиция педагога. Основными показателями этих деформаций считается безапелляционность педагогов, их консервативность, закрытость в общении, оценочность суждений, которые, как правило, становятся чертами характера.

Исследования Г.В.Акопова, А.А.Бодалева, В.С.Мухиной и др. свидетельствуют о преобладании в профессиональной деятельности педагогов тенденции навязывания своего образа «Я» учащимся и окружающим взрослым. Возникает потребность в стремлении к власти над детьми и людьми вообще [23, с. 251].

Дадим краткую характеристику деформаций педагогов [20], [39], [43], [59], [67], [70]:

1) авторитарность педагога проявляется в централизации всего учебно-воспитательного процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии самоанализа и самоконтроля педагога.

2) демонстративность - качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Определенная степень демонстративности педагогу профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество профессионально-педагогической деятельности, становясь средством самоутверждения.

3) дидактичность — это проявление педагогических издержек объяснительно-иллюстративных методов обучения. Она выражается в стремлении педагога все объяснить самому, а в воспитательной работе - в нравоучении и назидании. Дидактичность педагога проявляется также за пределами учебного заведения: в семье, неформальном общении, часто приобретает характер профессионального занудства. Наиболее часто дидактичность обнаруживают эмоционально сдержанные преподаватели естественно-математических и технических дисциплин, имеющие стаж работы более 15 лет.

4) педагогический догматизм возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессионально-педагогических задач. У педагога формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности педагогической ситуации. Догматизм проявляется в игнорировании психолого-педагогических теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке и развивается с ростом стажа работы, сопровождаясь снижением общего интеллекта.

5) доминантность, обусловленная выполнением педагогом властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков в удовлетворении потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих учеников. Доминантность как профессиональная деформация присуща почти всем педагогам со стажем работы более 10 лет.

6) педагогическая индифферентность характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся. Педагогическое равнодушие развивается на основе обобщения личного 41 отрицательного опыта педагога. Педагогическая индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной

усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с учащимися (авторитарная центрация).

7) развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что педагог регулярно репродуцирует один и тот же учебный материал, применяет определенные формы и методы обучения и воспитания. Стереотипные приемы педагогического воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы педагога, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. Обращенность в прошлое при недостаточно критичном к нему отношении формирует у педагогов предубеждение против инноваций.

8) педагогическая агрессия проявляется во враждебном отношении к нерадивым и неуспевающим учащимся, в приверженности к «карательным» педагогическим воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения педагогу.

9) ролевой экспансионизм проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных педагогических проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами учебного заведения, в преувеличении роли преподаваемого предмета.

10) социальное лицемерие педагога обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания учащихся и взрослых, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений.

11) поведенческий трансфер характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих воспитанникам, учащимся. Ненормативное поведение учащихся: агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость - переносится, проецируется на

профессиональное поведение педагога, и он присваивает отдельные проявления отклоняющегося поведения.

12) информационная пассивность педагога проявляется в нежелании совершенствования навыков работы с информацией и повышения своей информационной компетентности (информационной культуры), прекращении своего профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного количества информации и методической базы для преподавания своего предмета;

13) обученная беспомощность формируется тогда, когда субъект убеждается, что ситуация, в которой он оказался и которая ни в коей мере его не устраивает, совершенно не зависит от его поведения, от предпринимаемых им усилий эту ситуацию изменить. Мотив личного развития, роста и овладения компетентностью в этом случае подменяется систематической демонстрацией собственной беспомощности, перекладыванием решения всех своих проблем на окружающих людей.

14) педагогическая ригидность, т.е. частое использование педагогом однотипных способов психологической защиты. Профессиональная деформация зависит от профессиональных стереотипов. Они могут быть эмоциональными, поведенческими, когнитивными.

У каждого педагога могут встречаться различные типы деформации. Это зависит от условий труда и личностных свойств педагога.

Как указывал Е.И. Рогов, в профессиональной деятельности педагога можно выделить общепедагогические деформации, являющиеся сходными изменениями личности у всех представителей педагогической деятельности. При наличии этого типа деформации все педагоги, которые отличаются преподаваемыми предметами, учебными заведениями, педагогическими взглядами, характером и темпераментом, становятся похожими между собой. [48, с. 93] Специфические деформации педагогической деятельности Е.И. Рогов называет предметными, обусловленными особенностями преподаваемого предмета. Со стороны достаточно легко определить, какой

именно предмет преподает тот или иной учитель. К примеру, по внешним признакам можно определить, это учитель математики, физкультуры, или русского языка. Типологические деформации в педагогической деятельности – это результат слияния особенностей личности педагога и соответствующих структур функционального строения педагогической деятельности в целостные поведенческие комплексы. Опытным путём Е.И. Рогов выделил четыре следующих типологических комплекса: 1) коммуникатор (учитель, склонный к излишней говорливости, общительности, сокращению дистанции с партнёром, а также обращение к нему как к неопытному); 2) организатор (слишком активный учитель, который склонен вмешиваться в личную жизнь окружающих и стремится научить всех как «правильно жить»); 3) интеллигент или просветитель (учитель, у которого в связи с длительным пребыванием в профессии может выработаться склонность к мудрствованию, рассуждениям, который может стать «морализатором»); 4) предметник (учитель, у которого изменения личности определяются преподаваемой дисциплиной). Педагоги этого типа ненормально применяют наукообразные методы поведения и оценивания окружающих сквозь призму их собственных знаний предмета. Этот тип профессиональных отклонений является особым уровнем, который называется специфическим. [49, с. 63-64]

Индивидуальные деформации вызваны изменением в структуре самой личности. Личность и профессия проходят психологическое сращивание, при котором очень сильно развиваются выборочные профессиональные качества, преобразуясь в акцентуации или сверхкачества. Данные деформации могут проявляться в сверхответственности, трудовом фанатизме и пр. [64, с. 158]

Профессиональные деформации неизбежны, но при использовании разнообразных личностно ориентированных технологий коррекции и средств профилактики, возможно их преодоление. Потребность преодоления профессиональной деформации педагога диктуется тем, что от устойчивости педагога к профессиональной деформации в прямой зависимости находится становление его профессиональной компетентности. Компетентность

педагога и профессиональная деформация взаимосвязаны и взаимообусловлены следующим образом: с одной стороны, развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности, с другой - высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональных деформаций.

Так как личность человека достаточно целостная и устойчивая структура, то она ищет своеобразные пути защиты от профессиональной деформации. Одним из способов такой психологической защиты является синдром «эмоционального выгорания».

Профессиональная деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что педагог не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности.

«Эмоциональное выгорание» анализируется как феномен, относящийся в основном к профессионалам социономических видов труда и имеющий сложную и разнообразную симптоматику [6], [31, с. 44-45], [61, с. 91], [34, с. 14].

Выделяются три группы факторов, играющих существенную роль в развитии синдрома «эмоционального выгорания»: ролевой (например, ролевая неопределенность), организационный (например, трудноизмеримое содержание деятельности) и " личностный (например, неудовлетворенность профессиональным ростом) [66], [67, с. 182].

Следует отметить, что эмоциональное выгорание имеет и свои плюсы, так как позволяет педагогу экономно и дозированно расходовать энергетические ресурсы. Эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении своей профессиональной деятельности и отношениях с коллегами, так как приводит к эмоциональной и личностной отстраненности, неудовлетворенности собой, вслед за которыми следует тревога, депрессия и всевозможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование.

Помимо синдрома эмоционального выгорания часто у педагогов наблюдаются симптомы хронической усталости, профессиональной усталости, профессионального истощения и пр., которые составляют, по мнению психологов, «основной каркас для возможностей последующей профессиональной деформации» [47, с. 10], [19, с. 152].

Таким образом, профессиональная деформация педагога представляет собой измененный, отклоняющийся от нравственных и профессиональных норм личностный путь развития, разрушающий целостность, устойчивость личности, сформированность профессиональных качеств, снижающий уровень ее адаптации и эффективность профессионального функционирования под влиянием содержания педагогической деятельности и индивидуально-психологических особенностей личности педагога.

1.3 Модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации

Психолого-педагогическая коррекция — это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психологических качеств личности или поведения человека, с помощью специальных средств психологического воздействия.

В основе планирования лежит действие поиска более эффективных способов достижения определенной цели, намечаются основные показатели результатов деятельности. В целом, субъект составляет как общий план деятельности, стратегический, так и четко фиксирует последовательность способов действий, ориентированных на достижение общей цели и тактических задач [16, с.8].

По мнению Долговой В.И., под «моделью» понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [17, с.303].

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности [45, с. 109].

В психолого-педагогической практике, метод «дерева целей» применяется В.И. Долговой. В ее работах отмечено, что как метод планирования дерево целей представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [15, с.306].

Первым этапом моделирования психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов является целеполагание. «Дерево целей» коррекционной программы по снижению уровня профессиональных деформаций педагогов представлено на рисунке 1.

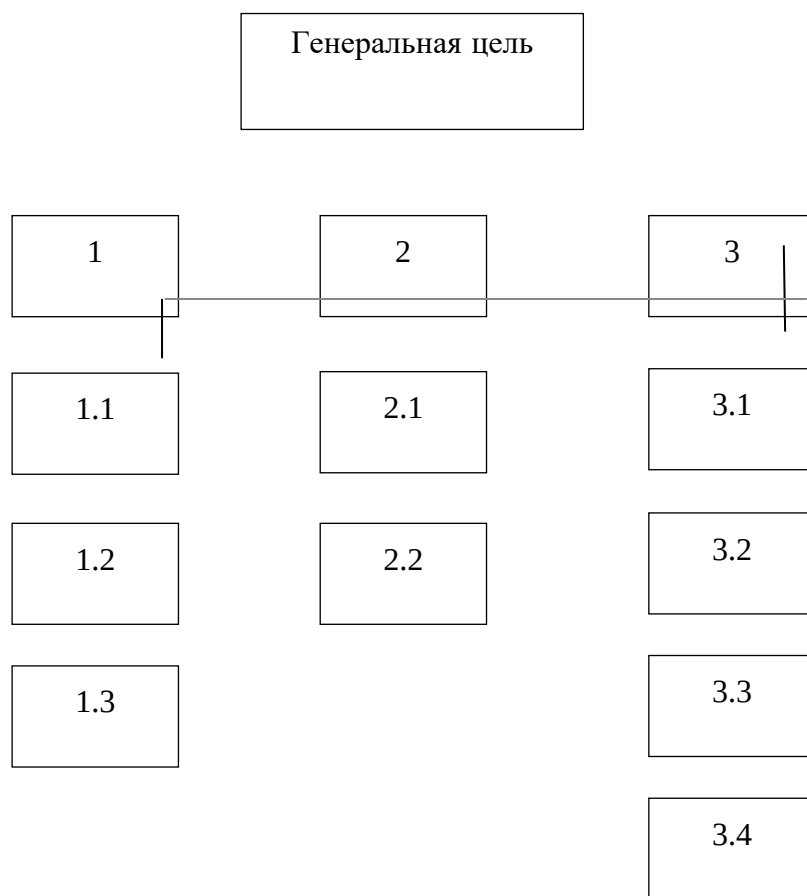


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов

Генеральная цель - теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы снижения уровня профессиональных деформаций педагогов.

1. Теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов:

1.1. Изучить феномен профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций в психолого-педагогической литературе;

1.2. Выявить особенности формирования, проявления профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций;

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование моделирования психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов:

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций;

2.2. Охарактеризовать субъектов выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Проанализировать результаты исследования психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов:

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций;

3.2. Проанализировать эффективность программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций;

3.3. Разработать рекомендации по психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных учреждений;

3.4 Описать внедрение программы психолого-педагогической коррекции.

Процесс создания модели достаточно трудоемкий, исследователь как бы проходит через несколько этапов.

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

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

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

Особое значение приобретает моделирование как метод познания в тех случаях, когда эмпирическая картина изучаемого явления неполная, не выявлена в деталях. Синтез имеющихся знаний о конкретном объекте и выявление более важных для исследования его неизученных сторон – основное преимущество метода моделирования.

Проведенное целеполагание позволяет определить структуру и поэлементный состав модели психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов. Структура указанной модели представлена на рисунке 2.

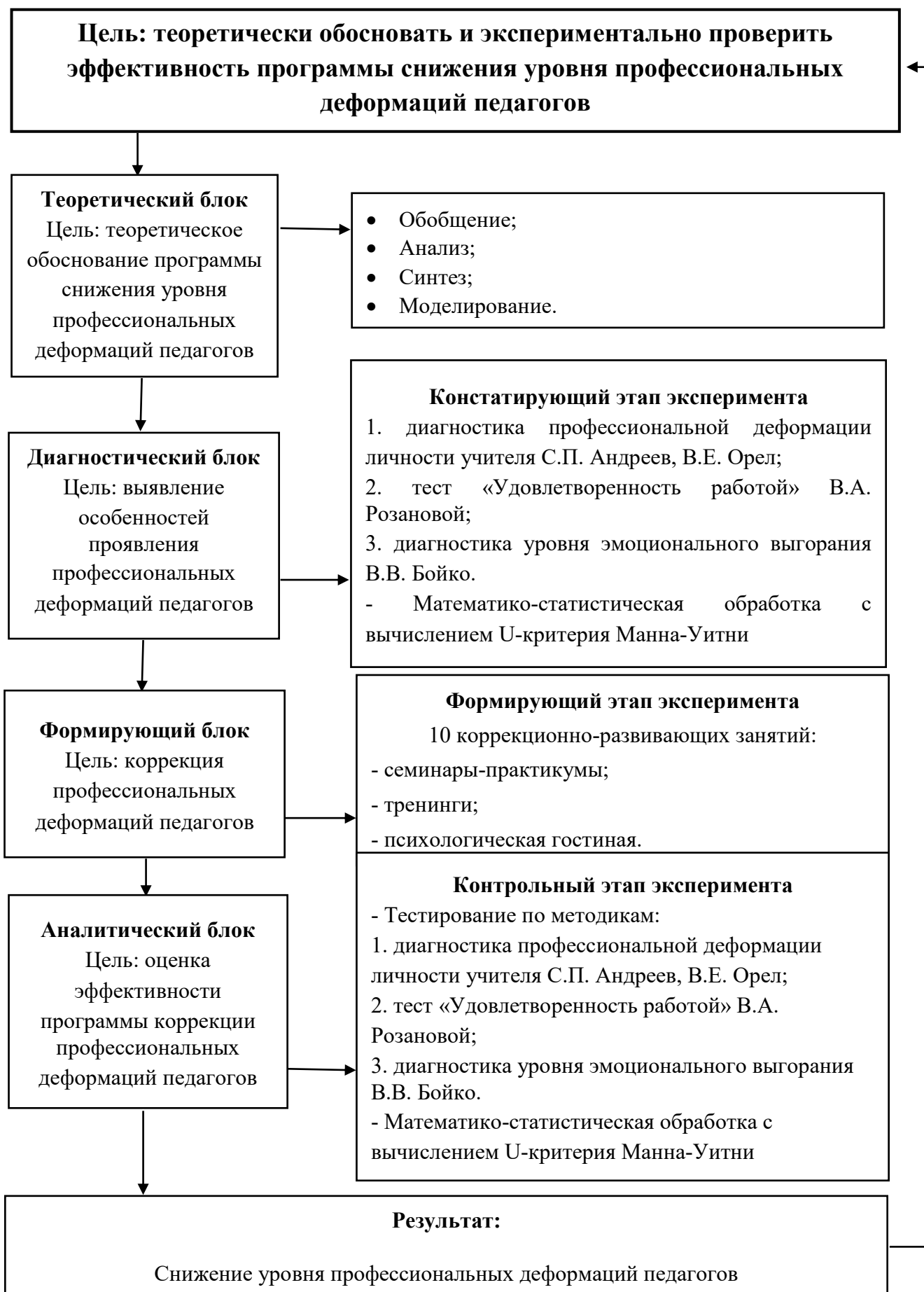


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала

Приведенная модель является блочной. Каждый блок описывает последовательность психолого-педагогической работы, направленной на снижение уровня профессиональных деформаций педагогов.

После постановки цели и задач были определены блоки психолого-педагогической работы. Рассмотрим их содержание, цели, задачи и функции.

1. Теоретический блок.

Цель: теоретическое обоснование программы снижения уровня профессиональных деформаций педагогов.

Задачи:

- проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблематике исследования;
- разработать модель психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Формы и методы:

обобщение; анализ; синтез; моделирование.

2. Диагностический блок.

Цель: выявление особенностей проявления профессиональных деформаций педагогов.

Задачи:

- подобрать соответствующий диагностический инструментарий;
- охарактеризовать выборку и исследовать уровень профессиональных деформаций педагогов с помощью психодиагностических методик: диагностика профессиональной деформации личности учителя С.П. Андреев, В.Е. Орел; тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой; диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [31, с. 53-78];
- сравнить показатели контрольной и экспериментальной группы с помощью выявления достоверности различий с вычислением непараметрического U-критерия Манна-Уитни.

Формы и методы: методы психодиагностики (тестирование); методы первичной статистики (вычисление среднего значения, процентных долей);

методы математико-статистического анализа (вычисление непараметрического U-критерия Манна-Уитни).

Диагностический блок в рамках данной модели реализуется на констатирующем этапе эксперимента.

3. Формирующий блок. Цель: коррекция профессиональных деформаций педагогов.

Задачи:

- составить коррекционную программу по снижению уровня профессиональных деформаций педагогов;
- разделить выборку обследованных педагогов на две группы – экспериментальную и контрольную – и в экспериментальной группе в соответствии с составленной коррекционно-развивающей программой осуществить коррекционную работу по снижению уровня профессиональных деформаций.

Формы и методы:

- формирующий эксперимент (программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала), психолого-педагогические рекомендации для педагогов по коррекции профессиональных деформаций.

Формирующий блок в рамках данной модели реализуется на формирующем этапе эксперимента.

4. Аналитический блок

Цель: оценка эффективности программы коррекции профессиональных деформаций педагогов.

Задачи:

- провести повторное исследование уровня профессиональных деформаций в экспериментальной и контрольной группах с помощью методик: диагностика профессиональной деформации личности учителя С.П. Андреев, В.Е. Орел; тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой; диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

- проанализировать результаты контрольного психодиагностического исследования с использованием методов первичной описательной статистики (расчет среднего значения, процентных долей).

- сравнить показатели первичного и повторного исследования профессиональных деформаций с помощью выявления достоверности различий с вычислением непараметрического U-критерия Манна-Уитни и на основе результатов сравнительного анализа оценить результативность психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов.

- составить психолого-педагогические рекомендации для педагогов по коррекции профессиональных деформаций и технологическую карту внедрения.

Формы и методы:

- методы психодиагностики (тестирование),
- методы первичной статистики (вычисление среднего значения, процентных долей);
- методы математико-статистического анализа (вычисление непараметрического U-критерия Манна-Уитни);
- методы теоретического анализа и обобщения.

Аналитический блок в рамках данной модели реализуется на контрольном этапе эксперимента.

Результатом реализации модели является снижение уровня профессиональных деформаций педагогов.

Итак, целенаправленная психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогов предполагает создание ряда психолого-педагогических условий, наиболее существенными из которых являются:

- 1) целеполагание (формирование «дерева целей»);
- 2) разработка и реализация модели психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала.

Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, и включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

Выводы по 1 главе

Профессиональная деформация – это сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и негативную характеристику, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную сферу личности. Профессиональная деформация может проявляться на разных уровнях и носить как устойчивый, так и эпизодический характер. По мнению ученых, специфические изменения наиболее выражены в коммуникативных и умственных видах труда, в том числе и в педагогической деятельности. Выделяют разные виды профессиональной деформации. Она также имеет структуру, в которой выделяют глубину, широту, скорость и степень. К видам профессиональной деформации относятся: общепрофессиональные, специальные, типологические и индивидуальные.

Профессиональная деформация педагога представляет собой измененный, отклоняющийся от нравственных и профессиональных норм личностный путь развития, разрушающий целостность, устойчивость личности, сформированность профессиональных качеств, снижающий уровень ее адаптации и эффективность профессионального функционирования под влиянием содержания педагогической деятельности и индивидуально-психологических особенностей личности педагога.

Профессиональные деформации неизбежны, но при использовании разнообразных личностно ориентированных технологий коррекции и средств профилактики возможно их преодоление. Потребность психолого-педагогической коррекции диктуется тем, что от устойчивости педагога к профессиональной деформации в прямой зависимости находится становление его профессиональной компетентности. Компетентность

педагога и профессиональная деформация взаимосвязаны и взаимообусловлены следующим образом: с одной стороны, развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности, с другой - высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональных деформаций.

Результатом реализации, представленной нами модели, является снижение уровня профессиональных деформаций педагогов.

Целенаправленная психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогов предполагает создание ряда психолого-педагогических условий, наиболее существенными из которых являются:

- 1) целеполагание (формирование «дерева целей»);
- 2) разработка и реализация модели психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала.

Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, прогнозирует снижение уровня профессиональных деформаций и включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

В результате анализа психолого-педагогической литературы в первой главе были рассмотрены теоретические аспекты исследования профессиональных деформаций педагогического персонала.

Цель данного исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность применения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: выбор темы, определения объекта и предмета исследования, формирование гипотезы, постановка целей и задач исследования, формулирование и обоснование проблемы исследования, актуальность и важность ее решения в настоящее время. Проведен отбор и теоретическое изучение литературы по теме психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов, проанализированы понятие «профессиональная деформация», особенности формирования и развития профессиональных деформаций у педагогических работников. Были подобраны методики с учетом характеристик изучаемой проблемы коррекции профессиональных деформаций педагогов.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего и формирующего экспериментов, обработка результатов, внедрение программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала. Была проведена психодиагностика испытуемых контрольной и экспериментальной группы по трем методикам. Полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы. По результатам диагностики разработана

программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала. Проведена апробация программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала в экспериментальной группе испытуемых.

3. Контрольно – обобщающий этап: проведение повторной диагностики испытуемых экспериментальной и контрольной группы, анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования.

Метод - это специальная формализованная процедура исследования (решения) научных задач определенного типа, состоящая из взаимосвязанных и упорядоченных в определенной последовательности операций и действий, приводящих к познанию какого-либо явления или процесса.

Методика — это совокупность способов и приемов исследования, порядок их применения и интерпретация полученных с их помощью результатов.

Теоретические методы: моделирование, анализ литературы по проблеме, обобщение, сравнение, систематизация экспериментальных и теоретических данных, целеполагание.

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

Моделирование – процесс создания моделей и их использования в целях формирования знаний о свойствах, структуре, отношениях, связях объектов.

Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного или реального расчленения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на составные

части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека.

Метод обобщения независимых характеристик - это объединение и обобщение данных многих наблюдений, выполненных независимо друг от друга в разное время и при разных условиях.

Сравнительный метод — это метод сопоставления двух и более объектов (явлений, идей, результатов исследований и т. п.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии.

Систематизация позволяет установить причинно-следственные отношения между теоретическими и экспериментальными данными по проблеме исследования профессиональных деформаций педагогов.

Целеполагание — процесс выбора идеи, средств, ресурсов и установление границ допустимых отклонений в осуществлении этой идеи. Целеполагание позволяет предусматривать постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с миссией и стратегией организации исследования, а также имеющимися организационными ресурсами для ее реализации.

Проведенный теоретический анализ проблемы профессиональных деформаций педагогического персонала позволил предположить, что у педагогов под воздействием условий и характера профессиональной деятельности могут развиваться профессиональные деформации.

Следовательно, цель опытно-экспериментального исследования — выявить психологические особенности профессиональной деформации педагогического персонала образовательной организации и их уровень.

Задачи опытно-экспериментального исследования:

- осуществить диагностику сформированности профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;
- проанализировать результаты диагностики;

- разработать программу психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации;

- разработать рекомендации по коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации на основании полученных данных.

На опытно-экспериментальном этапе были выбраны следующие методы: констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование.

Эксперимент (от лат. *experimentum* — проба, опыт) — метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений. В исследовании применяется констатирующий и формирующий эксперимент.

Констатирующий эксперимент — направлен на установление фактического состояния и уровня тех или иных особенностей психического развития к моменту проведения исследования.

Формирующий эксперимент — это метод исследования, подразумевающий формирование у участников исследования нового понятия, качества или умственного действия.

Тест — кратковременное задание, выполнение которого может служить показателем уровня развития некоторых психических функций и которое позволяет определить актуальный уровень развития у индивида необходимых навыков, знаний, личностных характеристик и т.д. Тесты, в основном, служат для целей испытания, чтобы выявить, насколько психические качества у испытуемого соответствуют уже ранее выявленным психическим нормам и стандартам.

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

Метод тестирования был применен в исследовании с помощью методик:

1. Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел).

Текст методики представлен в Приложении 1. Данная методика была создана в 2002 году. В составе методики 69 утверждений, с каждым из которых испытуемому предлагается согласиться или не согласиться. Обработка производится в соответствии с ключом, баллы переводятся в звезды и сопоставляются с таблицей норм. Диагностическим показателем профессиональной деформации личности является сумма баллов по всем шкалам методики. В методике выделены три шкалы:

1. Шкала авторитарности. В контексте данного опросника авторитарность понимается в качестве социально-психологической характеристики личности, которая выражает желание в максимально возможной степени оказать влияние на партнера по взаимодействию. Авторитарность может рассматриваться в качестве показателя профессиональной деформации, потому что является следствием низкого уровня самопринятия и искаженной Я-концепции.

2. Шкала ригидности. В данном случае ригидность представлена качеством, характеризующим сложности, возникающие в результате изменения алгоритма деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки. Наличие ригидности у педагога приводит к адаптационным трудностям, так как способствует фиксации инертного стереотипа реагирования на сложные профессиональные ситуации.

3. Шкала некритичности. Некритичность рассматривается авторами методики как интегральная характеристика личности, которой свойственны следующие качества: трудности в проявлении настойчивости и целеустремленности, отсутствие способности к соответствующей действительности оценке своих действий, нежелание исправлять ошибки и принимать новые формы знаний, несформированность навыков

конструктивного взаимодействия, отсутствие проявлений креативности в профессиональной деятельности. Некритичность педагога существенно осложняет его саморазвитие как личности, а также его становление в качестве профессионала, приводит к появлению конфликтных ситуаций.

2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой. Текст методики представлен в Приложении 1.

Данная методика разработана в 2003 году. В составе 14 утверждений, каждое из которых имеет 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов. Обработка результатов заключается в суммировании баллов и сопоставлении полученной суммы с ключом, согласно которому можно оценить степень удовлетворенности личности собственной профессиональной деятельностью.

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов. Если результат равен 40 баллам и более, то есть основания говорить о неудовлетворенности профессиональной деятельностью. И, напротив, если он меньше 40 баллов, можно судить об удовлетворенности работой.

Настоящая методика может также применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы). В таком случае используются средние величины показателей. Оценка результатов производится по следующей шкале:

- 15-20 баллов – вполне удовлетворены работой;
- 21-32 балла – удовлетворены;
- 33-44 балла – не вполне удовлетворены;
- 45-60 баллов – не удовлетворены;
- более 60 баллов – крайне не удовлетворены.

3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Текст методики представлен в Приложении 1.

Методика содержит 84 утверждения, к каждому из которых испытуемый должен выразить свое отношение, согласившись с ним или нет.

С помощью данной методики можно оценить наличие трех фаз развития профессионального: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Каждой фазе соответствуют симптомы «эмоционального выгорания», выраженность которых возможно оценить у испытуемых: 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; деперсонализация; психосоматические и психовегетативные нарушения.

Методы формирующего эксперимента: проведение интерактивных тренинговых занятий, в которые входят психогимнастические упражнения, коммуникативные игры, мини-лекции, релаксационные техники;

Полученные данные были обработаны методами математической статистики:

Среднее арифметическое значение чисел в математике — это сумма всех чисел в данном наборе, разделенная на их количество. Частными случаями среднего арифметического являются среднее (генеральной совокупности) и выборочное среднее (выборки).

С целью сравнения диагностических показателей, полученных в исследовании профессиональных деформаций педагогов, в констатирующем и контрольном экспериментах применялся непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Это статистический критерий, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака, измеренного количественно. Позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками. Данный критерий является достаточно мощным и позволяет оценить степень совпадения двух рядов значений, когда данные можно представить в шкале порядка, а нормальность их распределения не выявлена.

Таким образом, выбранные методики позволяют сформировать конкретное представление о наличии и степени выраженности профессиональных деформаций личности у педагогического персонала образовательной организации.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование проходило с ноября 2017 года по январь 2020 года на базе МАОУ СОШ № 47 г. Челябинска. Выборку испытуемых составили 30 педагогов. Возраст испытуемых варьирует от 26 до 65 лет, стаж работы, от 1 года до 25 лет (7 педагогов (24 %) - стаж работы до 5 лет, 14 педагогов (46 %) - стаж работы от 5 до 10 лет, 9 педагогов (30 %) - стаж работы - более 10 лет).

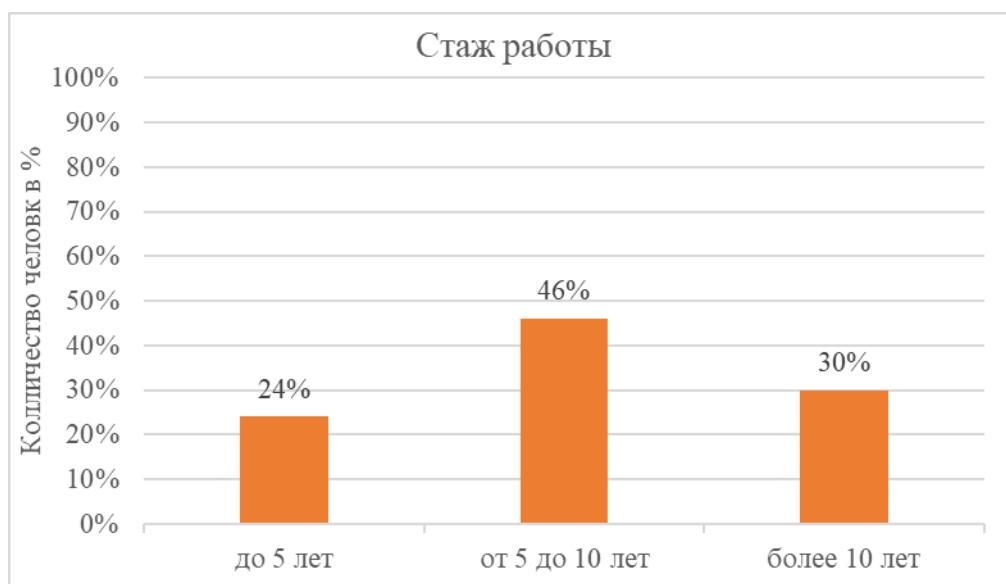


Рисунок 3 - Стаж работы педагогов в МАОУ СОШ № 47 г. Челябинска

Испытуемые выборки – 28 человек женщин, 2 мужчин.

Исходя из наблюдений, у испытуемых мотивацией профессиональной деятельности является:

- интерес к преподаваемому учебному предмету;
- состав семьи – у 8 испытуемых есть дети, которые обучаются в данном образовательном учреждении;

- географическое расположение МАОУ СОШ № 47 г. Челябинска - все испытуемые проживают в близком отдалении от места расположения организации;

Интеллектуальная активность педагогического коллектива МАОУ СОШ номер 47 г. Челябинска находится на достаточно высоком уровне. 16 педагогов имеют профессиональную категорию: 10 испытуемых - высшую категорию, 6 испытуемых – первую категорию, 14 испытуемых не имеют категорию. На момент исследования 4 испытуемых проходят курсы переподготовки.

Педагогический коллектив активно принимает участие в различных городских, районных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства. Результаты участия в данных конкурсах всегда активно обсуждаются на педагогическом собрании, которое проходит 1 раз в неделю.

Исходя из наблюдений, можно сделать вывод, что психологический климат в педагогическом коллективе является напряженным. У педагогов возникают непонимания и конфликты с руководством организации. Коллектив в большей степени не сплочен.

Логика эксперимента состояла в том, чтобы разделить испытуемых на экспериментальную и контрольную группы методом рандомизации (случайного распределения участников по группам) и с помощью сравнения состояния изучаемого признака (профессиональных деформаций) выявлять эффективность коррекционной программы, проводимой с экспериментальной группой. Таким образом, эксперимент был организован как естественный, сравнительный.

В соответствии с задачами нашего исследования было осуществлено изучение уровней профессиональных деформаций личности педагогов. Первичные данные диагностики представлены в таблице 1 Приложения 2.

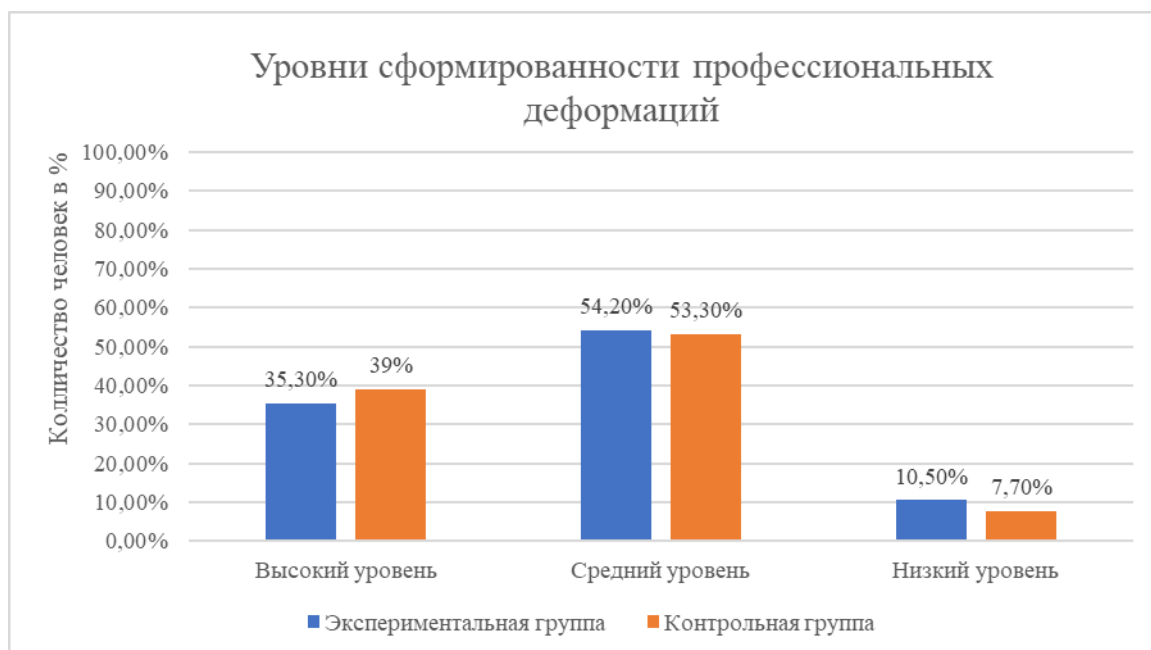


Рисунок 4 - Процентное распределение испытуемых контрольной и экспериментальной групп по уровням сформированности профессиональных деформаций личности по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел)

Как видно из рисунка 4, высокий уровень сформированности профессиональных деформаций характерен для 35,3% педагогов экспериментальной группы и 39% педагогов контрольной группы. Средним уровнем данного показателя характеризуются 54,2% испытуемых экспериментальной группы и 53,3% испытуемых контрольной группы. В нашей выборке лишь 10,5% испытуемых экспериментальной группы и 7,7% испытуемых контрольной группы показывают низкий уровень профессиональной деформации личности.

Следует отметить, что высокий уровень профессиональной деформации личности педагогов, который мы выявили, требуется воспринимать также как свидетельство того, что педагоги очень четко фиксируют проявления профессиональной деформации в своей личности, деятельности и в своём общении. В то же время такая фиксация преимущественно имеет механический характер, она не сопровождается осознанием места деформации в педагогической деятельности и необходимости ее преодоления.

Кроме того, представим выраженность компонентов профессиональных деформаций у педагогов на рисунке 5.

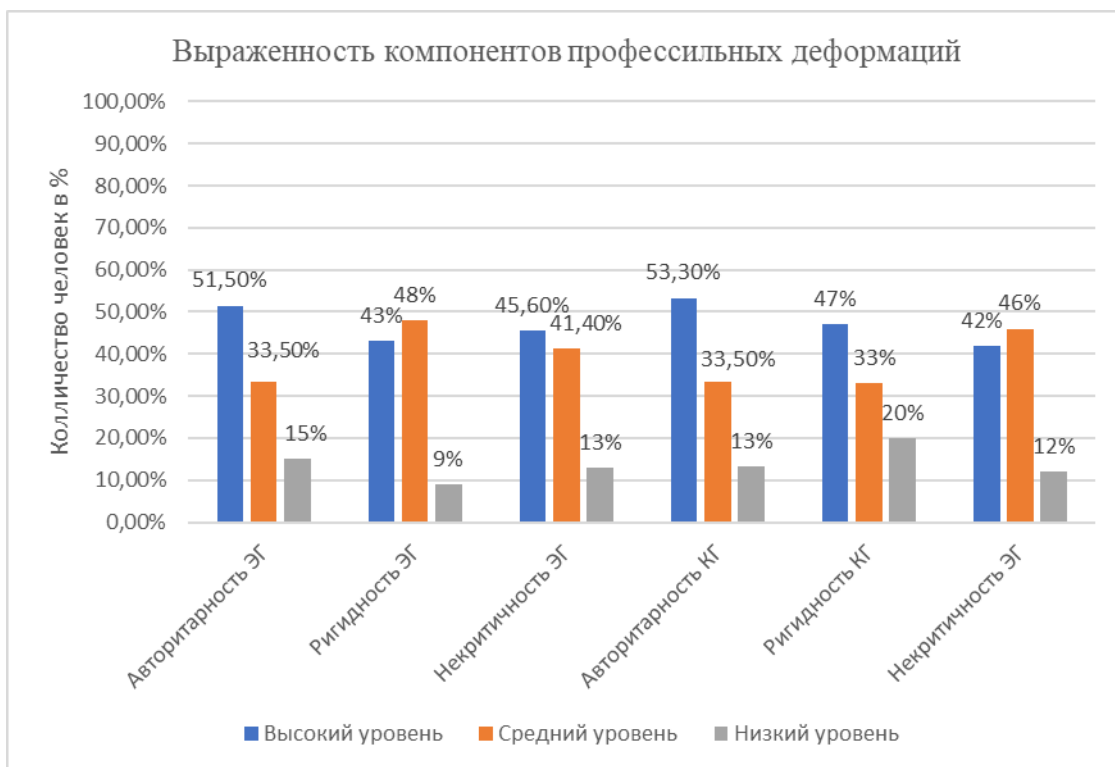


Рисунок 5 - Выраженность компонентов профессиональных деформаций педагогов контрольной и экспериментальной групп по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел)

У экспериментальной и контрольной групп продиагностированных педагогов в наибольшей степени профессиональная деформация личности характеризуется чертами авторитарности, далее по степени выраженности располагаются проявления некритичности. Наименее выражена деформация личности педагогов в форме ригидности.

Данные результаты свидетельствуют о том, что в ходе профессионального становления деформирующее влияние педагогической деятельности на личность педагога проявляется, прежде всего, в том, что он становится нетерпим к возражениям, испытывает непреодолимое стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми.

Помимо этого, у педагогов выражены черты некритичности, проявляющиеся в отсутствии способности к критичному восприятию и

оценке себя, своих поступков и профессиональной деятельности. Наличие черт ригидности у педагогов является демонстрацией того, что у них постепенно происходит формирование неконструктивных поведенческих стереотипов реагирования, однако результат данного процесса выражен в меньшей степени, чем авторитарность и некритичность как черты личности.

Далее была проанализирована удовлетворенность своей работой педагогов. На рисунке 6 представлены результаты анализа степени удовлетворенности своей работой педагогического персонала.

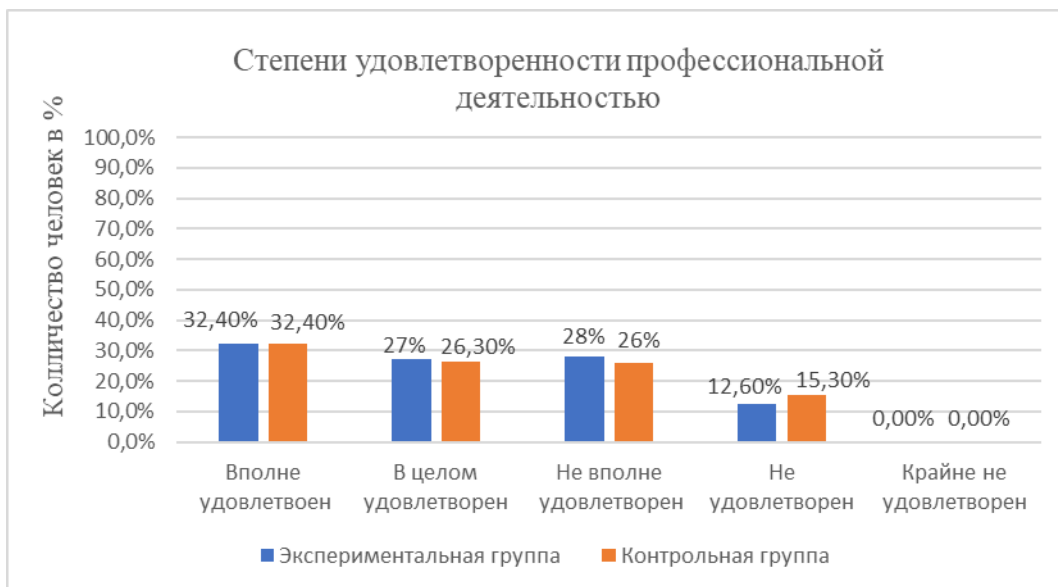


Рисунок 6 - Процентное распределение педагогов по степени удовлетворенности работой по тесту В.А. Розановой «Удовлетворенность работой»

Как следует из рисунка, в экспериментальной и контрольной группах испытуемых получены одинаковые результаты по показателю «вполне удовлетворены» своей работой 32,4% педагогов. 27% педагогов в экспериментальной группе и 26,3 педагогов в контрольной группе в целом удовлетворены своей деятельностью. 28% испытуемых экспериментальной группы и 26% испытуемых контрольной группы не вполне удовлетворены своей работой. 12,6% педагогов в экспериментальной группе и 15,3% педагога контрольной группы отметили неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Категория респондентов, крайне неудовлетворенных своей работой, отсутствует как в контрольной, так и в экспериментальной группах.

Таким образом, большая часть педагогов удовлетворена своей работой, деятельностью администрации, заработной платой и другими условиями осуществления профессиональной деятельности в образовательном учреждении. Однако существует часть педагогов, которая выражает отсутствие удовлетворенности своей работой, ее характеристиками, содержанием, размером материального вознаграждения за труд.

Далее была изучена степень эмоционального выгорания испытуемых педагогов, являющегося одной из составляющих профессиональной деформации личности. В ходе диагностики было выявлено отсутствие сложившихся симптомов эмоционального выгорания. Часть симптомов данного синдрома находится на стадии формирования, оставшаяся часть относится к не сложившимся симптомам. Самым выраженным симптомом является «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (=13,14 балла). Далее по степени выраженности за ним следуют следующие симптом синдрома эмоционального выгорания: «расширение сферы экономии эмоций» (=12,19 балла), «редукция профессиональных обязанностей» (=12,1 балла), «психосоматические и психовегетативные нарушения» (=11,76 балла), «тревога и депрессия» (=11,51 балла), «эмоционально-нравственная дезориентация» (=11,38 балла) и «переживание психотравмирующих обстоятельств» (=10,74 балла).

Можно заключить, что для педагогического персонала характерна разная степень склонности к деструктивному переживанию психотравмирующих ситуаций, нестабильной эмоциональности, к формированию общей тревожности, сниженному уровню настроения, тенденции к самооправданию, минимизации межличностного взаимодействия, формализации общения, возникновению психосоматических расстройств, вытеснению из сознания негативных и угрожающих самопринятию случаев профессиональной деятельности.

Среди не сложившихся выделены следующие: «эмоциональный дефицит» (=9,61 балла), «деперсонализация» (=9,52 балла),

«неудовлетворенность собой» (=9,04 балла), «эмоциональная отстраненность» (=8,75 балла) и «загнанность в клетку» (=8,22 балла).

Следовательно, для педагогического персонала характерны проявления эмпатии, участия, сопереживания, отзывчивости. В профессиональной деятельности они способны на познавательную, эмоционально-волевою и 49 морально-нравственную отдачу, обладают адекватным уровнем самопринятия и эмоционального реагирования, осознают профессиональные перспективы.

Степень сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания у испытуемых на констатирующем этапе эксперимента наглядно представлена на рисунке 7.

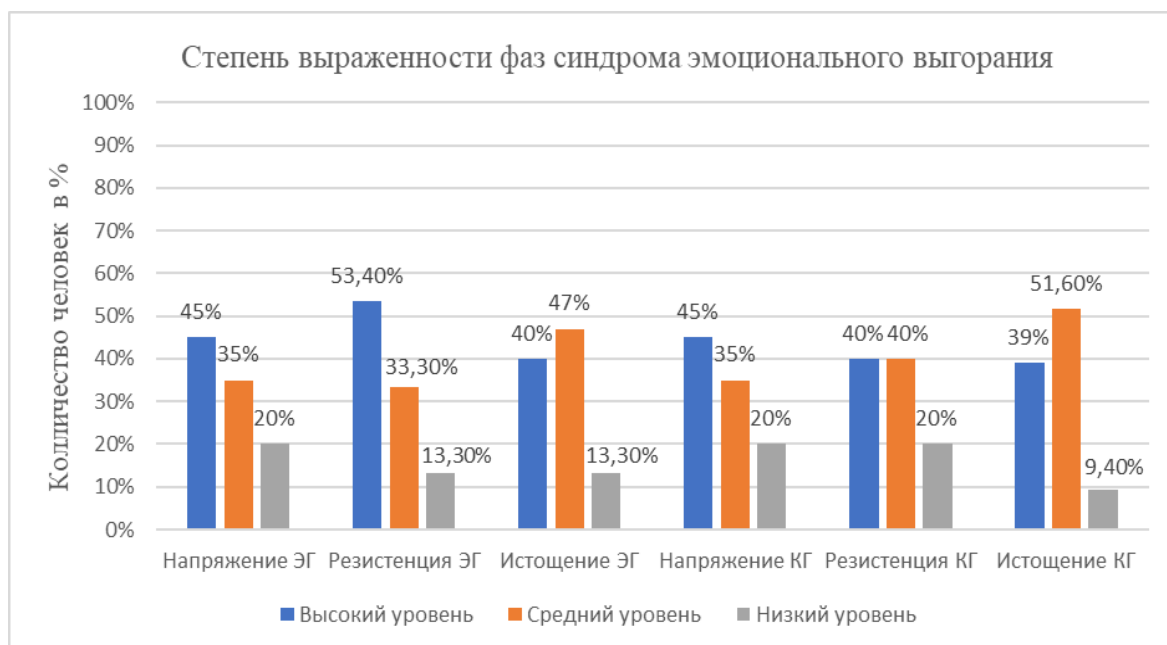


Рисунок 7 - Степень выраженности фаз синдрома эмоционального выгорания педагогов в экспериментальной и контрольной группах по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Согласно представленным на рисунке данным, высокий уровень напряжения выявлен у 45% педагогов экспериментальной и контрольной групп, это говорит о том, что эти испытуемые в настоящее время испытывают воздействие психотравмирующих факторов, нарастает напряжение, которое выливается в отчаяние и негодование.

Высокий уровень фазы «резистенция» выявлен у 53,4% педагогов экспериментальной группы и у 40% педагогов контрольной группы, это значит, что у данных испытуемых проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

У 40% респондентов экспериментальной группы и у 39% респондентов контрольной группы выявлен высокий уровень истощения. Данная фаза проявляется в виде частичной утраты интереса к субъекту профессиональной деятельности.

Средние значения показателей состояния «эмоциональное выгорание» на всех трёх его фазах продемонстрировали умеренный уровень выраженности.

Данный факт может говорить о том, что, при проведении определенной психо-коррекционной и профилактической работы большее количество педагогов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания.

После характеристики особенностей проявления профессиональных деформаций у педагогов, выявленных на опытно-экспериментальном этапе эксперимента, был произведен расчет непараметрического U-критерия Манна-Уитни с целью выявления отсутствия или наличия достоверных различий в диагностических показателях испытуемых контрольной и экспериментальной группы на констатирующем этапе эксперимента. В связи с этим нами были выдвинуты 2 гипотезы:

H_0 : Уровень признака в контрольной группе не ниже уровня признака в экспериментальной группе.

H_1 : Уровень признака в контрольной группе ниже уровня признака в экспериментальной группе.

Расчеты показали следующие результаты:

1. Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел: показатели «Авторитарность» ($U_{эмп.}=108$)

и «Некритичность» ($U_{\text{эмп.}}=84,2$) находятся в зоне значимости, показатель «Ригидность» ($U_{\text{эмп.}}=57,3$) в зоне неопределенности.

2. Показатель теста «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой ($U_{\text{эмп.}} = 108$) находится в зоне значимости.

3. Показатели методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко («Напряжение» ($U_{\text{эмп.}}=91,6$), «Резистенция» ($U_{\text{эмп.}}=81,2$), «Истощение» ($U_{\text{эмп.}}=92$) находятся в зоне значимости.

В результате произведенных расчетов было выявлено, что принимается нулевая гипотеза. Отсутствие статистически значимых различий в диагностических показателях испытуемых экспериментальной и контрольной групп дают право считать выборки независимыми. Данные математической статистики представлены в Приложении 2 в таблице 2.

Подводя итоги диагностики констатирующего этапа эксперимента, следует подчеркнуть, что 35,3% испытуемых экспериментальной группы и 39% педагогов контрольной группы проявляют высокий уровень профессиональной деформации. В профессиональной деятельности педагогов выражены проявления авторитарности, некритичности и ригидности. 37,9% педагогического персонала не удовлетворены своей работой. Можно заключить, что для педагогов характерна разная степень склонности к деструктивному переживанию психотравмирующих ситуаций, нестабильной эмоциональности, к формированию общей тревожности, сниженному уровню настроения, тенденции к самооправданию, минимизации межличностного взаимодействия, формализации общения. Таким образом, было выявлено, что наибольшее количество педагогов находится в первой фазе эмоционального выгорания. Данный факт может говорить о том, что, необходимо провести определенную психокоррекционную работу, которая поможет эффективно справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания в педагогическом коллективе.

Выводы по 2 главе

После формулировки целей и задач исследования нами был определен диагностический инструментарий, который составили следующие методики:

1. Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел;
2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой;
3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Данные методики позволяют сформировать представление о наличии и степени выраженности профессиональных деформаций личности у педагогов образовательных организаций.

В результате произведенных расчетов было выявлено, что принимается нулевая гипотеза. Отсутствие статистически значимых различий в диагностических показателях испытуемых экспериментальной и контрольной групп дают право считать выборки независимыми. Данные математической статистики представлены в Приложении 2 в таблице 3.

35,3% испытуемых экспериментальной группы и 39% педагогов контрольной группы проявляют высокий уровень профессиональной деформации. В профессиональной деятельности педагогов выражены проявления авторитарности, некритичности и ригидности. 37,9% педагогического персонала не удовлетворены своей работой. Можно заключить, что для педагогов характерна разная степень склонности к деструктивному переживанию психотравмирующих ситуаций, нестабильной эмоциональности, к формированию общей тревожности, сниженному уровню настроения, тенденции к самооправданию, минимизации межличностного взаимодействия, формализации общения. Таким образом, было выявлено, что наибольшее количество педагогов находится в первой фазе эмоционального выгорания. Данный факт может говорить о том, что, необходимо провести определенную психо-коррекционную работу, которая поможет эффективно справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания в педагогическом коллективе.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации

С целью проверки гипотезы нашего исследования была разработана программа психолого-педагогических коррекций профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций. Апробацию данная программа проходила на базе МАОУ СОШ номер 47 г. Челябинска.

Актуальность программы обусловлена отношением профессии педагога к стрессогенным профессиям, требующим от учителя больших резервов саморегуляции и самообладания. Согласно ряду социальных исследований, работа педагога относится к самым эмоционально напряженным профессиям. Трудовая деятельность учителя вызывает эмоциональное напряжение, проявляющееся в понижении работоспособности и в снижении устойчивости психических функций.

Поэтому разработанная программа нацелена на профилактику и коррекцию различных составляющих профессиональных деформаций личности (в частности, не критичности, ригидности, авторитарности), повышения степени удовлетворенности своей профессиональной деятельностью, дальнейшее развитие навыков самоконтроля и снятия психоэмоционального напряжения, закрепление позитивного образа Я концепции. Навыки и умения, формирование которых предусмотрено в данной программе, будут полезны не только педагогическому персоналу, но и другим специалистам, работающим в данной сфере: представителям администрации учреждений, социальным педагогам, педагогам-психологам, логопедам и т.д.

Цель программы: коррекция профессиональных деформаций педагогов.

Задачи программы:

- формирование критичного отношения к собственной профессиональной деятельности;
- снижение уровня проявлений ригидности и авторитарности личности как характеристик профессиональной деформации;
- повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, а также принятия себя в качестве профессионала;
- формирование гибкости поведения в социальных и педагогических ситуациях;
- овладение психотехническими приемами регуляции деструктивных эмоциональных состояний;
- уменьшение уровня общей тревожности, снижение показателей эмоционального дефицита и эмоциональной отстраненности в профессиональной деятельности;
- профилактики проявлений синдрома эмоционального выгорания.
- формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции, позволяющих быстро и адекватно адаптироваться в социуме;

Принципы, по которым осуществляется коррекционно-профилактическая работа в группе:

1. «Здесь и сейчас».
2. Искренность и открытость.
3. Принцип личной ответственности.
4. Активность.
5. Конфиденциальность.
6. Принцип обратной связи.

Сроки реализации программы: продолжительность программы – 10 занятий с периодичностью 1 раз в неделю. Продолжительность занятия – 2 часа (120 минут).

Состав рабочей группы: группа состоит из 15 человек. Участники – педагогический персонал образовательной организации (при желании и необходимости в составе группы могут присутствовать и другие специалисты образовательного учреждения).

Условия реализации программы: занятия проводятся в групповой форме на базе образовательного учреждения, в отдельном довольно просторном помещении, оборудованном необходимым количеством столов и стульев по числу участников группы. Возможно музыкальное сопровождение занятий. В таком случае музыка подбирается в соответствии с возлагаемой на нее задачей – способствовать общему расслаблению, снятию барьеров и зажимов, формировать положительный фон занятия.

Материально-техническое оснащение программы: просторное помещение, стулья и столы по числу участников группы, компьютер или ноутбук, проектор, аудиозаписи с музыкальным сопровождением, бумага, канцелярские и пишущие принадлежности, раздаточный материал.

Предполагаемые результаты реализации программы психологопедагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов:

1. Повышение уровня осведомленности о сущности, проявлениях, психологических особенностях профессиональных деформаций, присущих педагогам, а также способах их коррекции и профилактики.

2. Овладение приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний и снятия психоэмоционального напряжения.

3. Повышение устойчивости к стрессогенным ситуациям, поддержание положительного образа Я, повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, создание условий для раскрытия профессионального и творческого потенциала личности.

4. Овладение навыками конструктивного взаимоотношения, снижение конфликтности, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

5. Формирование навыков по предупреждению эмоционального выгорания.

Структура психокоррекционных занятий. Каждое занятие состоит из следующих структурных элементов:

1. Вводная часть. Предполагает постановку основной проблемы, рассматриваемой на занятии, а также проведение разминочных упражнений, настраивающих группу на работу.

2. Основная часть. Содержит упражнения, выполнение которых позволяет решать поставленные задачи.

3. Заключительная часть. Предназначена для подведения итогов, обобщения, рефлексии.

Первое занятие проводится в форме семинара-практикума с элементами тренинга. Оно посвящено феномену «профессионального выгорания» применительно к педагогической профессии. Занятие включает в себя как теоретическую, так и практическую часть.

Цели занятия:

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

Второе занятие представляет собой тренинг на тему «Самооценка и уровень притязания». Ожидаемым результатом данного занятия является повышение уровня осознанности и принятия педагогами собственных

личностных качеств, а также проявление тенденции к оптимизации самооценки и уровня притязаний.

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

На третьем занятии, проводимом в форме тренинга и посвященном коммуникативной компетентности педагогов, участникам предлагается повысить уровень собственной эффективности в процессе межличностного взаимодействия через осознание способов конструктивного общения и их практическую отработку.

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

Четвертое занятие, разработанное в форме тренинга «Конструктивное поведение в конфликтных ситуациях», включает в себя мини-лекцию о видах конфликтов и стратегиях поведения в них, самодиагностику по тесту К. Томаса и блок практических тренинговых упражнений, позволяющих закрепить навыки эффективного поведения в конфликте.

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

Пятое занятие-тренинг затрагивает тему целеполагания, будучи направленным на осознание своих жизненных и профессиональных целей, а также на конкретизацию ценностных ориентаций и личных приоритетов.

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

Форма шестого занятия – психологическая гостиная, посвященная теме «Призвание – педагог». На данном занятии участникам представляется возможность по-новому взглянуть на свои личностные качества и особенности через призму их выражения в профессиональной деятельности, а также поделиться личным опытом о структуре профессионально важных качеств в педагогической профессии.

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

Седьмое занятие, проводимое в тренинговой форме, направлено на совершенствование навыков тайм-менеджмента и позволяет выработать навыки, необходимые для эффективного планирования и контроля своего времени.

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

На восьмом тренинговом занятии, нацеленном на обретении веры в себя и собственные силы, для участников посредством выполнения комплекса тренинговых упражнений создаются условия для формирования самопринятия, позитивной самооценки и адекватного уровня притязаний.

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

Девятое занятие, проводимое в форме семинара-тренинга, направлено на укрепление психологического здоровья и профилактику симптомов эмоционального выгорания. Занятие содержит тренинговые упражнения, а также совместную разработку рекомендаций по сохранению и укреплению

психологического здоровья и поддержанию эмоционально комфортной обстановки в профессиональной деятельности.

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

Десятое тренинговое занятие нацелено на обобщение, закрепление и рефлексия приобретенных знаний, умений, навыков, а также результатов проведенной работы. Занятие призвано обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развить систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Данная программа была внедрена в деятельность экспериментальной группы педагогов. Распределение по группам (экспериментальная и контрольная) происходило в случайном порядке (четный или нечетный номер в порядковом списке участников исследования) при наличии согласия на участие в коррекционной работе.

Таким образом, разработанная программа психолого-педагогической коррекции профессиональной деформации педагогов дошкольных образовательных организации носит комплексный разносторонний характер, включая в себя как лекционные элементы, так и практические тренинговые упражнения и охватывая наиболее важные и содержательные аспекты профессиональной деятельности, наличие затруднений в которых может привести к проявлениям симптомов эмоционального выгорания и неудовлетворенностью собой и результатами своей деятельности.

3.2 Оценка результатов опытно-экспериментального исследования

С целью выявления эффективности внедрения разработанной нами программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала было осуществлено повторное диагностическое исследование с применением того же комплекса методик, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Результаты диагностики представлены в таблице 5 Приложения 4.

В экспериментальной группе, участвовавшей в реализации программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов дошкольных образовательных организаций, были получены следующие результаты диагностики: низкий уровень профессиональной деформации характерен для 33,3% испытуемых (5 педагогов), средний – для 60% (9 человек), высокий – для 6,7% (1 человек).

Участники контрольной группы, не принимавшие участия в формирующем этапе эксперимента, по уровням сформированности профессиональных деформаций личности на контрольном этапе эксперимента распределились следующим образом: 7,7% педагогов (1 человек), находится на низком уровне выраженности профессиональных деформаций личности, 53,3% педагогов (8 испытуемых) - на среднем уровне, 39% (6 человек) - на высоком уровне.

Наглядно результаты диагностики сформированности профессиональных деформаций представлены на рисунке 8.

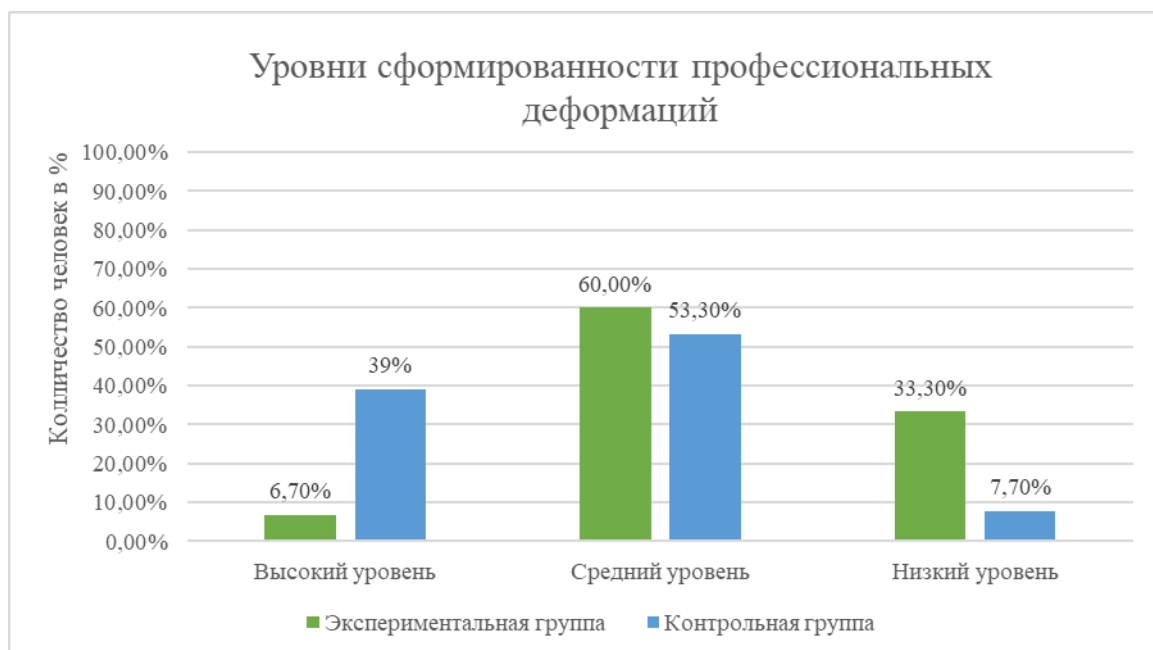


Рисунок 8 - Процентное распределение испытуемых экспериментальной и контрольной группы по уровням сформированности профессиональных деформаций личности на контрольно-обобщающем этапе исследования по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел

Как видно из рисунка 8, в экспериментальной группе педагогов общий уровень сформированности профессиональных деформаций гораздо ниже, чем в контрольной группе, что свидетельствует о наличии тенденции к снижению выраженности профессиональных деформаций у педагогов экспериментальной группы.

Далее рассмотрим динамику наиболее выраженных по результатам констатирующего этапа эксперимента компонентов профессиональных деформаций у педагогического персонала образовательного учреждения - авторитарности, ригидности и некритичности. Для экспериментальной группы характерны следующие показатели: авторитарность – у 38% педагогов, ригидность – у 30%, некритичность – у 37,6% испытуемых. У педагогов контрольной группы – 53%, 40% и 47% соответственно. Наглядно выраженность компонентов профессиональных деформаций педагогов экспериментальной и контрольной группы на контрольном этапе эксперимента представлена на рисунке 9.

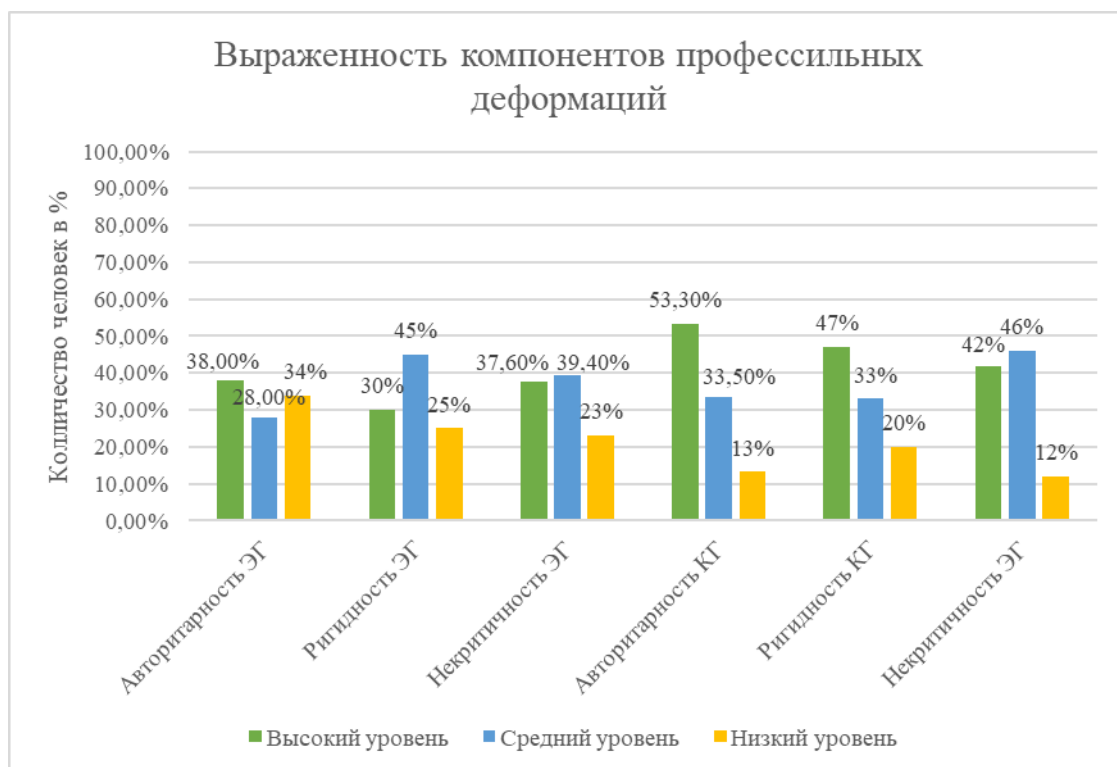


Рисунок 9 - Выраженность компонентов профессиональных деформаций педагогов экспериментальной и контрольной группы на контрольно-обобщающем этапе исследования по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел

В соответствии с рисунком 9 мы видим, что у педагогов экспериментальной группы все три компонента профессиональной деформации личности выражены в меньшей степени, чем у педагогов контрольной группы. По сравнению с соответствующими результатами диагностики на констатирующем этапе эксперимента показатель авторитарности в экспериментальной группе сократился на 19%, показатель ригидности – на 16%, показатель некритичности – на 10%, тогда как изменений данных показателей у испытуемых контрольной группы не выявлено.

Данные результаты свидетельствуют о том, что в ходе формирующего этапа эксперимента педагоги экспериментальной группы стали более терпимыми, у них снизилось стремление командовать, демонстрировать свое превосходство над окружающими людьми. В своей профессиональной деятельности педагоги стали воспринимать себя, свои поступки и поведение в целом более критично, их поведение стало менее стереотипизированным.

Далее нами была повторно изучена степень удовлетворенности своей работой у педагогов. На рисунке 10 представлены результаты анализа степени удовлетворенности своей работой педагогического персонала экспериментальной и контрольной групп на контрольном этапе исследования.

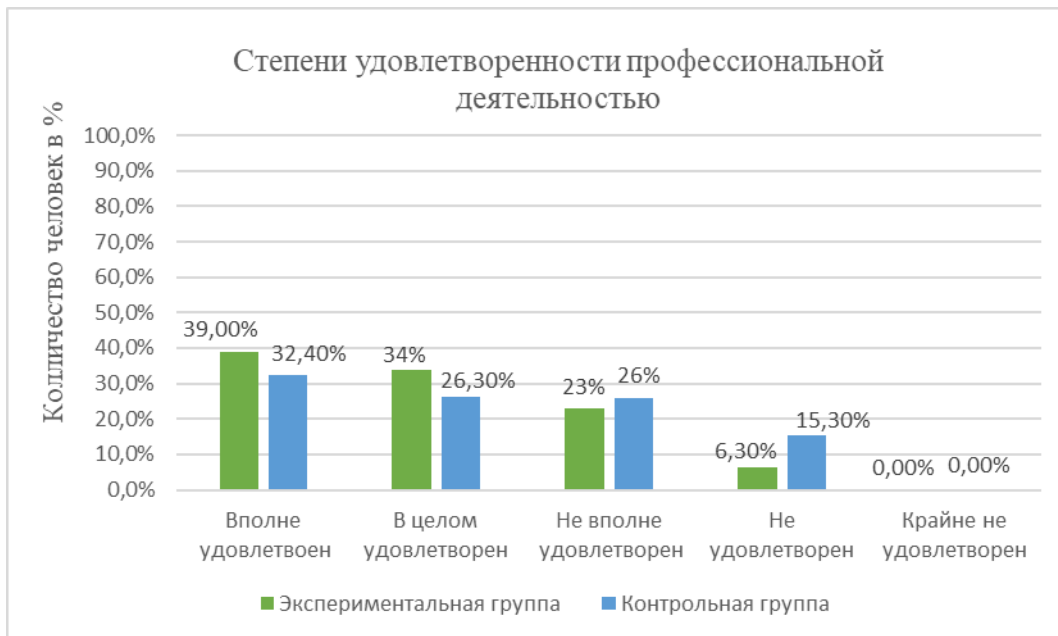


Рисунок 10 - Процентное распределение педагогов экспериментальной и контрольной групп по степени удовлетворенности работой на контрольно-обобщающем этапе эксперимента по тесту «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой

Большинство педагогов экспериментальной группы 39% (6 педагогов) вполне удовлетворены своей работой, 34% педагогов (5 педагогов) в целом удовлетворены своей педагогической деятельностью, 23% (3 педагога) не вполне удовлетворены своей работой, 6,3% (1 педагог) испытуемых не удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

Среди педагогов контрольной группы вполне удовлетворены своей профессиональной деятельностью 32,4% (5 педагогов), в целом удовлетворены и не вполне удовлетворены – по 26,3% (4 педагога) и 26% (4 педагога) и не удовлетворены – 15,3% (2 педагога).

Показателей, соответствующих крайней неудовлетворенности профессией, в обеих группах не выявлено.

Как видно из рисунка 10, картина распределения педагогов по степени удовлетворенности своей профессиональной деятельности более благоприятно складывается в экспериментальной группе респондентов.

Далее обратимся к анализу показателей эмоционального выгорания педагогов экспериментальной и контрольной группы на контрольном этапе эксперимента. Для испытуемых экспериментальной группы характерны менее выраженные симптомы синдрома эмоционального выгорания. По сравнению с контрольной группой, в экспериментальной группе меньшее количество сложившихся симптомов – их 4 («тревога и депрессия», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций» и «психосоматические и психовегетативные нарушения»), тогда как в контрольной группе их 7 («переживание психотравмирующих обстоятельств», «тревога и депрессия», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «эмоционально-нравственная дезориентация», «расширение сферы экономии эмоций», «редукция профессиональных обязанностей» и «психосоматические и психовегетативные нарушения»).

Следовательно, педагоги, вошедшие в состав экспериментальной группы, умеют легче справляться с психоэмоциональным напряжением, возникающим в ходе осуществления профессиональной педагогической деятельности, более ориентированы на эмоционально-нравственную сторону воспитательно-образовательного процесса, обстоятельнее относятся к сфере профессиональных обязанностей.

Результаты анализа степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной и контрольной групп на контрольно-обобщающем этапе эксперимента представлены на рисунке 11.

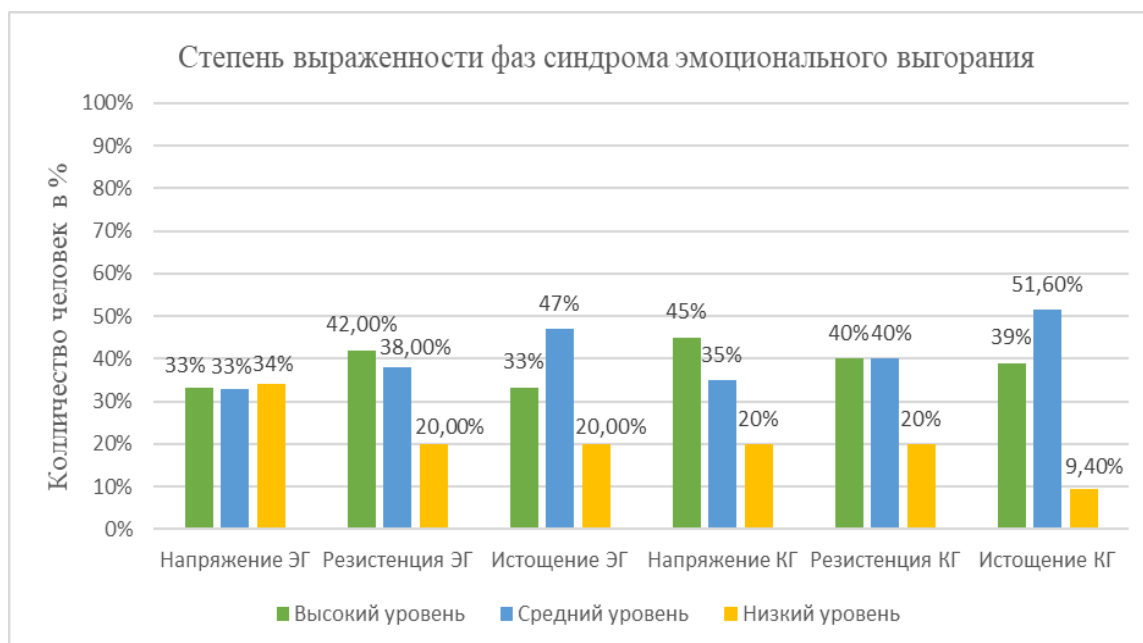


Рисунок 11 - Степень выраженности фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной и контрольной групп на контрольно-обобщающем этапе исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Как видно из рисунка 11, для испытуемых экспериментальной группы присуще наличие фазы резистенции в стадии формирования, остальные фазы синдрома эмоционального выгорания в данной группе не сформированы. В контрольной группе присутствует умеренный уровень выраженности трех фаз эмоционального выгорания.

Для проверки гипотезы исследования о том, что психологопедагогическая коррекция и профилактика профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций может быть эффективной при условии внедрения специально разработанной программы, была проведена математическая обработка данных по U-критерию МаннаУитни. Данный критерий является достаточно мощным и позволяет оценить степень совпадения двух рядов значений, когда данные можно представить в шкале порядка, а нормальность их распределения не выявлена [13, с. 98]. Для расчета нами была использована программа STATISTICA 6.0 [41, с. 56].

Расчеты представлены в таблице 5 Приложения 4.

Результаты математической обработки по изучаемым диагностическим показателям представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты математической обработки показателей методик и их компонентов в контрольной и экспериментальной группах (КГ и ЭГ) на контрольно-обобщающем этапе эксперимента

Методика	Диагностические показатели	Значения Uэмп	Ур. знач. (p-level)
Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П.Андреев, В.Е.Орел)	Авторитарность	86	$p \geq 0,05$
	Ригидность	27,5	$p \leq 0,01$
	Некритичность	102,5	$p \geq 0,05$
Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой	Удовлетворенность профессиональной деятельностью	56	$p \leq 0,01$
Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко	Напряжение	82,5	$p \geq 0,05$
	Резистенция	47,5	$p \leq 0,01$
	Истощение	80	$p \geq 0,05$

Как видно из таблицы, достоверные различия присущи некоторым диагностическим показателям, полученным в ходе диагностики испытуемых на контрольном этапе эксперимента. Достоверно различаются следующие показатели:

1. Показатель ригидности ($U=27,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел). Следовательно, в результате проведения формирующего эксперимента у испытуемых экспериментальной группы педагоги стали проявлять больше пластичности в решении профессиональных вопросов, в меньшей степени опираться на стереотипы и ранее сложившиеся поведенческие паттерны;

2. Показатель удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов ($U=56$ при $p \leq 0,01$) по тесту «Удовлетворенность работой» В.А.

Розановой, что свидетельствует о значимом улучшении отношения педагогов ДОО к своей работе;

3. Показатели фазы резистенции эмоционального выгорания ($U=47,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Следовательно, в результате участия в апробации программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций у педагогов наметились положительные преобразования в области эмоционально-волевой и морально-нравственной сфер личности, компоненты которых были затронуты синдромом эмоционального выгорания. Преобразовалось отношение к профессиональной деятельности – профессиональные обязанности стали выполняться на более высоком уровне эффективности, повысился уровень личностной значимости труда и ответственности за его эффективность и результаты.

Таким образом, можно сделать вывод об эффективности разработанной нами программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций. У педагогов, принимавших участие в реализации данной программы, наметилась устойчивая тенденция к снижению степени выраженности профессиональных деформаций личности и симптомов эмоционального выгорания, повысилась удовлетворенность своей профессиональной деятельностью.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации

С целью оптимизации процесса внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации были разработаны следующие рекомендации:

1. Оптимальное количество участников в одной группе – от 7 до 15 человек. Необходимо получение согласия от каждого участника на проведение коррекционной групповой работы.
2. Для достижения наилучших результатов группа должна носить закрытый и постоянный характер. Предполагается присутствие каждого участника программы на всех занятиях.
3. В состав группы могут входить участники разного возраста, с различным педагогическим стажем и опытом работы, а также с различным уровнем выраженности профессиональных деформаций.
4. Предполагаемая частота занятий – одно двухчасовое занятие в неделю на протяжении 10 недель.
5. Занятия должны проводиться в просторном помещении, оснащенном столами и стульями по количеству участников группы, компьютером и проектором.
6. Целесообразно проведение входной диагностики профессиональных деформаций участников перед началом работы группы, а также проведение завершающей диагностики по окончании всего цикла занятий программы.
7. При работе группы обязательно соблюдение условий конфиденциальности.
8. Работа группы строится по принципу «здесь и теперь».
9. Общение между участниками группами строится на принципах активности, открытости, искренности, уважительного отношения к чужому мнению.
10. Если в ходе работы группы возникает конфликтная ситуация между участниками, она должна быть разрешена и проанализирована в рамках того же занятия.
11. В состав занятий необходимо включение рефлексивных моментов по завершению каждого упражнения, а также общая рефлексия всего занятия по его завершению.

12. В конце каждого занятия целесообразно выдавать участникам памятки с рекомендациями, обсуждение которых происходило на занятии.

13. Содержание занятий может быть дополнено или несколько изменено в зависимости от потребностей и интересов участников группы.

14. В соответствии с динамикой работы группы количество занятий может быть увеличено.

15. Порядок выполнения упражнений в составе занятия может быть изменен, однако рекомендуется теоретический блок включать в начало занятия, а при выполнении практических заданий чередовать активные и эмоционально насыщенные упражнения с более спокойными.

16. Элементы самодиагностики являются важной и неотъемлемой частью программы.

17. Рекомендуемая позиция ведущего группы – активно-исследовательская, демократичная, максимально ответственная.

Целенаправленная работа по предупреждению и коррекции профессиональных деформаций должна стать одной из значимых характеристик профессиональной компетентности педагога, а учет влияния профессиональных деформаций на качество преподавания любого предмета. Любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций личности. Наиболее уязвимы социномические профессии типа «человек - человек», в частности, профессия педагога [10, с. 33].

Таким образом, разработаны рекомендации с целью оптимизации процесса внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов образовательных организаций.

3.4 Технологическая карта внедрения

После апробации программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации, определения ее эффективности и разработки рекомендаций была составлена технологическая карта внедрения.

Технологическая карта – это алгоритмическое предписание, включающее в себя целевой, содержательный, контролирующе-рефлексивный компоненты, планирующее деятельность учителя и ученика и приводящее в результате к прочным глубоким знаниям и умениям, устойчивым познавательным потребностям и интересам, активности образовательной деятельности.

Технологической карте присущи следующие отличительные черты: структурированность, алгоритмичность при работе с информацией, технологичность и обобщённость, интерактивность.

Составление технологической карты начинается с названия этапа. Затем выделяются цели, т.е. указывается, что необходимо достичь на определённом этапе внедрения. Далее следует блок содержания, где раскрываются поставленные цели. После этого рассматриваются методы и формы, с помощью которых будет достигаться цель. В технологической карте также указывается время проведения этапов и ответственные (заведующий, старший воспитатель, методист, воспитатели, психолог) за ту или иную цель по результатам опытно-экспериментального исследования.

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику находится в таблице 6, Приложение 5.

Технологическая карта включает в себя: цель, содержание, методы, формы, количество (мероприятий), время (реализации), ответственные.

В таблице представлены следующие этапы работы:

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель: Изучить необходимые документы по предмету внедрения (психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации).

Содержание: Изучение личных дел педагогов

Методы: Анализ, беседы, анкетирование.

Формы: Беседа с педагогами.

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

Цель: Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

Содержание: Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

Методы: Беседы, консультации.

Формы: Обоснование практической значимости внедрения. Проведение мини-лекции.

3-й этап: «Изучение предмета внедрения».

Цель: Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (психоло-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации).

Содержание: Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.

Методы: Беседы, обсуждение.

Формы: Семинары, тренинги, круглый стол.

4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель: Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Содержание: Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Методы: Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение.

Формы: Дискуссии.

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель: Активизировать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

Содержание: Анализ работы деятельности педагогов.

Методы: Диагностика профессиональных деформаций, беседы по результатам диагностики.

Формы: Педсовет, психологическая гостинная, групповые занятия.

6-й этап: «Совершенствование работы над темой «Психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель: Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.

Содержание: Совершенствование знаний и умений по системному подходу. Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы. Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы.

Методы: Наставничество, обмен опытом, корректировка методики.

Формы: Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, методическая работа.

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации».

Цель: Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии.

Содержание: Изучение и обобщение полученного опыта. Обучение психологов других образовательных учреждений методике коррекции профессиональных деформаций. Пропаганда опыта внедрения. Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы.

Методы: Наблюдение, изучение документов ОУ, наставничество, обмен опытом.

Формы: Выступление на семинарах, в других образовательных организациях. Семинары, написание научной работы по теме внедрения Программы.

Таким образом, была составлена технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций. Карта содержит информацию о целях, содержании, методах и формах внедрения, а также о времени проведения этапов и ответственных лицах.

Выводы по 3 главе

В ходе опытно-экспериментального исследования была разработана программа психолого-педагогической коррекции профессиональной деформации педагогов дошкольных образовательных организаций. Данная программа носит комплексный разносторонний характер, включая в себя как лекционные элементы, так и практические тренинговые упражнения и охватывая наиболее важные и содержательные аспекты профессиональной деятельности, наличие затруднений в которых может привести к проявлениям симптомов эмоционального выгорания и неудовлетворенностью собой и результатами своей деятельности.

Диагностические данные, полученные у испытуемых после апробации программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций, позволяют сделать вывод о ее эффективности. У педагогов, принимавших участие в реализации данной программы, наметилась устойчивая тенденция к снижению степени выраженности профессиональных деформаций личности и симптомов эмоционального выгорания, повысилась удовлетворенность своей профессиональной деятельностью.

Существуют достоверные различия между следующими диагностическими показателями экспериментальной и контрольной группы на контрольном этапе эксперимента: показатель ригидности ($U_{эмп}=27,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел), показатель удовлетворенности профессиональной деятельностью ($U_{эмп}=56$ при $p \leq 0,01$) по тесту «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой, а также показатель фазы резистенции эмоционального выгорания ($U_{эмп}=47,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

После завершения формирующего эксперимента разработаны рекомендации с целью оптимизации процесса внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательных организаций, а также составлена технологическая карта ее внедрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование процесса психолого-педагогической коррекции профессиональной деформации педагогического персонала образовательной организации посредством внедрения специально разработанной программы позволяет сделать следующие выводы.

1. Профессиональная деформация – это сложный и неоднозначный феномен, имеющий как позитивную, так и негативную характеристику, сложную динамику проявлений в трудовой деятельности, затрагивающую мотивационную, когнитивную и личностную сферу личности. Профессиональная деформация может проявляться на разных уровнях и носить как устойчивый, так и эпизодический характер. По мнению ученых, специфические изменения наиболее выражены в коммуникативных и умственных видах труда, в том числе и в педагогической деятельности. Выделяют разные виды профессиональной деформации. Она также имеет структуру, в которой выделяют глубину, широту, скорость и степень. К видам профессиональной деформации относятся: общепрофессиональные, специальные, типологические и индивидуальные.

2. В нашем исследовании мы определяем профессиональную деформацию педагога как измененный, отклоняющийся от нравственных и профессиональных норм личностный путь развития, разрушающий целостность, устойчивость личности, сформированность профессиональных качеств, снижающий уровень ее адаптации и эффективность профессионального функционирования под влиянием содержания педагогической деятельности и индивидуально-психологических особенностей личности педагога.

3. Профессиональные деформации неизбежны, но при использовании разнообразных личностно ориентированных технологий психолого-педагогической коррекции и средств профилактики возможно их преодоление. Целенаправленная психолого-педагогическая коррекция профессиональных деформаций педагогов предполагает создание ряда

психолого-педагогических условий, наиболее существенными из которых являются целеполагание (формирование «дерева целей»), разработка и реализация модели психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогов.

4. В ходе опытно-экспериментального исследования была разработана программа психолого-педагогической коррекции профессиональной деформаций педагогического персонала образовательной организации. Данная программа носит комплексный разносторонний характер, включая в себя как лекционные элементы, так и практические тренинговые упражнения и охватывая наиболее важные и содержательные аспекты профессиональной деятельности, наличие затруднений в которых может привести к проявлениям симптомов эмоционального выгорания и неудовлетворенностью собой и результатами своей деятельности.

5. Диагностические данные, полученные у испытуемых после апробации программы психолого-педагогической коррекции профессиональной деформации педагогического персонала образовательной организации, позволяют сделать вывод о ее эффективности. У педагогов, принимавших участие в реализации данной программы, наметилась устойчивая тенденция к снижению степени выраженности профессиональных деформаций личности и симптомов эмоционального выгорания, повысилась удовлетворенность своей профессиональной деятельностью.

Существуют достоверные различия между следующими диагностическими показателями экспериментальной и контрольной группы на контрольном этапе эксперимента: показатель ригидности ($U=27,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики профессиональной деформации личности учителя (С.П. Андреев, В.Е. Орел), показатель удовлетворенности профессиональной деятельностью ($U=56$ при $p \leq 0,01$) по тесту «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой, а также показатель фазы

резистенции эмоционального выгорания ($U=47,5$ при $p \leq 0,01$) по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

После завершения формирующего эксперимента разработаны рекомендации с целью оптимизации процесса внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации, а также составлена технологическая карта ее внедрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александровский, Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация [Текст] / Ю. А. Александровский. – М. Медицина, 1976. – 272с.
2. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды [Текст] / Б. Г. Ананьев: В 2-х т. – М.: Педагогика, 1980. – Т.1. – 287с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: изд-во ЮНИТИ, 1999. – ISBN № 5 – 238 – 00062 – 6. 78с.
4. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. [Текст] / С. П. Безносков.– СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
5. Беляева, Л. А. Социокультурные основания педагогической деятельности [Текст] / Л. А. Беляева.- Екатеринбург, 1994. – 22 с.
6. Бусовикова, О. П. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников [Электронный ресурс] // О. П. Бусовикова. – Кемерово: Кузбассвуиздат, – 2003. № 2. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2627.htm>.–Загл. с экрана
7. Вассерман, Л. И. Факторы риска психической дезадаптации у педагогов массовых школ: пособие для врачей и психологов [Текст] / Л. И. Вассерман, М.А. Беребин. – СПб., 1997. – 48–49с.
8. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники [Текст] : учебное пособие / И. В. Вачков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Ось – 89», 2007. – 256 с.
9. Вачков, К. В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъективного подхода к групповой работе [Текст] : учебное пособие / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
10. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб., 2005. – 170 с.
11. Гейхман, Л. К. Интерактивное обучение общению [Текст] /

Л. К. Гейхман. – Екатеринбург, 2003. – 35 с.

12. Геллерштейн, С. Г. Вопросы психологии труда [Текст] / С. Г. Геллерштейн / Психологическая наука в СССР. – 1960. – 360 с.

13. Герасимов, В. П. Методология и методы психологического исследования [Текст] : учебно-справочное пособие / В.П. Герасимов О.А. Сычев. – Бийск : НИЦ БПГУ им. В.М. Шукшина, 2004. – 220 с.

14. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала: Избранные психологические труды [Текст] / А. А. Деркач. – М., Воронеж: изд-во МПСИ, НПО МОДЭК, 2004. – 178 с.

15. Долгова В. И. «Дерево целей» развития инновационной культуры педагогических [Текст] / В. И. Долгова // научная конференция посвященная 90-летию педагогического университета: армянский государственный 84 педагогический университет им. Хачатура Абовяна. Ереван. – 2012. С. 305. – 312

16. Долгова, В. И. Методические рекомендации по подготовке квалификационной работы на факультете психологии ЧГПУ [Текст] / В.И. Долгова, Л. В. Иванова. – Челябинск: Изд-во: ЧГПУ, 2008. – 64 с.

17. Долгова, В. И. Социальный стресс как фактор дезадаптации личности [Текст] / В. И. Долгова // Современные наукоемкие технологии. – 2016.– № 8-2.– С. 303–306.

18. Жалагина, Т. А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза [Текст] / Т. А. Жалагина. – Тверь, 2004. – 290 с.

19. Занковский, А. Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния [Текст] /А. Н. Занковский. - М.: Наука, 1991. – С. 144-156.

20. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций [Текст] / Э.Ф. Зеер . – М.: Академ. Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005 – 240 с.

21. Зеер, Э. Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования. [Текст] / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2002. – №2(14). – С. 140–144

22. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 18 – 25.
23. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст]/ И. А. Зимняя. - Ростов-наДону: «Феникс», 1997 – 480с.
24. Кузьмина, К. В. Профессионализм педагогической деятельности [Текст] / Н. В.Кузьмина, А. А.Реан. – Рыбинск, 1993. – 54 с.
25. Кулева, Е. Б. Саморегуляция в профессиональной подготовке социальных работников [Текст] / Е. Б.Кулева // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 1996. –№1. С. –121–125.
26. Макшаное, С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика. [Текст] / С. И. Макшанов. – СПб, 1996. – 472 с.
27. Марасанов, Г. И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социальнопсихологическом тренинге [Текст] / Г. И. Марасанов. – Киров, 1995.
28. Маркова, А. К. Психология труда учителя [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Эксмо, 2003. – 298 с.
29. Маркова, А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя [Текст] / А.К.Маркова. – М.: Педагогика, 1995. – № 6. С. 131–137
30. Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя [Текст] / А. К.Маркова // Советская педагогика. - 1990. – № 8. С. 204–210
31. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М., 1996. – 308с.
32. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] / К. Маслач. // Работник социальной службы. – №1. – 2005. С. 41–44
33. Митина, Л. М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание,

диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы [Текст] / Л. М. Митина. – М., 2010. – 385 с.

34. Митина, Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция [Текст] / Л. М. Митина, Е. С. Асмаковец. – М.: Флинта, 2001. – 192 с.

35. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя [Текст] / Л. М. Митина. – М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 2010. – 200с.

36. Москвина, К. Б. Личностно – профессиональная деформация педагогов. Проблема реабилитации [Текст]: учебное пособие / Н. Б. Москвина. – М.: ACADEMIA, 2002. – С. 146.

37. Носкова, О. Г. Психология труда [Текст] / О. Г. Носкова. – М.: Академия, 2006 – 384с.

38. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. С. 68–72.

39. Павлова, Л. С. Психологические детерминанты (факторы) профессиональной деформации личности учителя [Текст] / Л. С. Павлова // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2011. – № 18. С. 156–159.

40. Пахарев, В. М. Развитие коммуникативной компетентности субъектов профессионального образования [Текст]: автореф. дис. канд. пед. наук / В. М. Пахарев. – М., 2004. – 24 с.

41. Перевозкин, С. Б. Статистический анализ и обработка данных психологического исследования в программе «STATISTICA» 6.0 [Текст] / С. Б. Перевозкин, Ю. М. Перевозкина. – Новосибирск : НГИ, 2010. – 149 с.

42. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социальнопсихологического тренинга [Текст] / Л. А. Петровская. – М., 1982.

43. Подвойский, В. П. Методология, теория и педагогические технологии преодоления профессиональной деформации руководителей

- социально – культурных учреждений [Текст] / В. П. Подвойский. – М., 1998. – 52 с.
44. Практическая психодиагностика : Методики и тесты [Текст] / под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара, 2001. – 490 с.
45. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование.– 2008.– №2.– С.103–112.
46. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С.Пряжников. – М.: «Академия», 2001 – 480с.
47. Рогов, Е. И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности [Текст] : Автореф. дисс. ... д-ра пед. наук / Е. И. Рогов. – Ростов-наДону, 1999. – 45 с.
48. Рогов, Е. И. Психология становления профессионализма [Текст] / Е. И. Рогов. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2016. – 340 с.
49. Рогов Е. И., Желдоченко Л. Д. Профессиональные деформации в педагогической деятельности. [Текст] / Е. И Рогов, Л. Д. Желдоченко.– Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2016. – 266 с.
50. Ронгинская, Т. Н. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – №3. С. 63-67.
51. Селезнева, Ю. В. Развитие субъектности педагога как профилактика профессиональных деформаций [Электронный ресурс] // Психология образования в XXI веке. – 2011. – № 2. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/education21/issue/55833_full.shtml. – Загл. с экрана
52. Серых, А. Б. Психологическая подготовка педагогов к работе с виктимными детьми [Текст] / А. Б. Серых – М., 2005. – 383 с.
53. Сиднева, С. Плата за мастерство. О профессиональной деформации психолога [Текст] /С. Сиднева // Школьный психолог. – №6. – 2005. – С. 11-13

54. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 168 с.
55. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2006. – 208 с.
56. Смоленская, Е. Н. О системе психокоррекционной работы с учителями [Текст] / Е. Н. Смоленская // Проблемы обновления содержания общего образования. – Ростов-на-Дону, 1992. – Вып. 3. – С. 57-59.
57. Смоленская, Е. Н. О системе психокоррекционной работы с учителями [Текст] / Е. Н. Смоленская // Проблемы обновления содержания общего образования. – Ростов-на-Дону, 1992. – Вып. 3. – С. 57-59.
58. Станкин, М. И. Профессиональные способности педагога [Текст] / М. И. Станкин. – М.: МПСИ, 1998 – 368с.
59. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности [Текст] / Э. Э. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005 – 251с. (40).
60. Сыманюк, Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов [Текст] / Э. Э. Сыманюк. – Москва-Воронеж: изд-во МПСИ, 2004. – 220 с.
61. Трунов, Д. Г. Профессиональные деформации практического психолога [Текст] / Д. Г. Трунов // Психологическая газета. – № 1. – 1998. – С. 91–92.
62. Тоторкулова, М. А. Профессиональные деформации педагогов дошкольных образовательных учреждений [Текст] // Наука и образование: новое время. 2016. – № 1. – С. 13–15.
63. Тюнников Ю. С. Педагогические фобии и мании как отражение ценностной системы учителя [Текст] / Ю. С. Тюнников, М. А. Мазниченко // Исследования гуманитарных систем. – Краснодар : Парабеллум, 2013. – 90 с.
64. Федосова И. В. Профессиональная деформация личности педагога дошкольного образования: опыт эмпирического исследования [Текст] / И. В. Федосова // Евразийский союз ученых. 2015. № 8–1. – С. 156–159.

65. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П.Фетискин, В. В.Козлов, Г. М. Мануйлов. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. – . 360. с.
66. Филина, С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы [Электронный ресурс] / С. О. Филина // Школьный психолог – № 36. – 2003. – Режим доступа: <https://psy.1sept.ru/article.php?ID=200303613>. – Загл. с экрана
67. Холоднова, И. В. Преодоление педагогических деформаций как условие совершенствования профессиональной культуры педагога [Текст] / И. В. Холоднова // Наука и образование. – № 2. – 2003. – С. 181–185
68. Хусенова, Г. С. Краткая характеристика профессиональной деформации личности педагога и ее профилактика [Текст] / Г. С. Хусенова // Достижения науки и образования. –2019. – № 6. С. 74–77.
69. Чебыкии, А. Я. Исследование эмоциональной устойчивости и психологические средства ее формирования у спортсменов. [Текст] / А. Я.Чебыкин, Л. М.Аболин // Психологический журнал. – 1982. – № 4. – С.185–187.
70. Юрченко, Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога – психолога [Текст] / Е. В.Юрченко. – Уссурийск, 2000. – С. 181.
71. Юрченко, Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога - психолога [Текст]: / Е. В. Юрченко. – Уссурийск, 2000. – С. 181.
72. Яковлева, Е. Л. Психология развития творческого потенциала личности [Текст] / Е. Л.Яковлева – М.:Флинт,1997. – 318 с.
73. Ялом, И. Групповая психотерапия. Теория и практика [Текст] / И. Ялом. – М. 2001. – 688 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики профессиональной деформации и ее компонентов у педагогического персонала

Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя
(В.Е. Орел, С.П. Андреев)

Инструкция: Внимательно прочитайте каждое утверждение. Если вы согласны с высказыванием, то в столбце «Ответ» "+", если не согласны, то "-"

1. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть.
2. Я теряюсь, если окружающие люди резко не соглашаются с моим мнением.
3. Эффективность деятельности чаще определяется стажем работы.
4. Из всех мнений по спорному вопросу только одно является верным.
5. У меня громкий и четкий голос.
6. Большинство неудач в моей жизни произошли от неумения, незнания или лени и мало зависели от везения.
7. Я недоволен нововведениями в нашей школе.
8. Контроль над финансами семьи ведет мой супруг(а).
9. Я всегда адекватно оцениваю знания учеников.
10. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
11. Я много времени уделяю тому, чтобы все вещи лежали на своих местах.
12. Я первым ищу путь к преодолению конфликта.
13. Предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
14. Молодых учителей можно критиковать за отсутствие твердости и дисциплины.
15. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие люди, чем я сам.
16. Я долго настраиваюсь на рабочий лад.
17. Строгий и четко знающий свои обязанности педагог – вот образ идеального учителя.
18. Нужно добиваться своего наперекор обстоятельствам.
19. Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их высказать.
20. Я бываю строг с детьми.
21. Часто делаю вывод, что люди не согласные со мной, профессионально некомпетентны.
22. Мне трудно менять привычный стиль работы.
23. "Хороший педагог, но плохая мать" - это не про меня.
24. Праздники нужно отмечать с родственниками.
25. Мне не нравится, когда окружающие исправляют мои ошибки.
26. Я легко реализую новые идеи.
27. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
28. Отличник в школе не может быть хулиганом на улице.
29. У меня сдержанные жесты, неторопливые ответы, задумчивый взгляд.
30. Я получаю большое удовольствие от работы.
31. Я часто предлагаю новые подходы к решению проблем.
32. Если в транспорте мне наступили на ногу, я просто промолчу.
33. Даже если меня удастся кому-нибудь переспорить, я все равно остаюсь на своей точке зрения.
34. Мне легко удастся довести начатое до конца.

35. Не завидую людям, которые стремятся к власти и положению.
36. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю, разумно ли это.
37. Думаю, что другие оценивают меня достаточно высоко.
38. Я бываю мнителен в работе с учениками.
39. Случалось, я пользовался оплошностью человека.
40. Когда я вижу несправедливость, мне просто не удастся промолчать.
41. Собственное уважение мне еще нужно заслужить.
42. Охотно выполняю работу в быстром темпе.
43. Меня не за что упрекнуть.
44. Я могу с ходу, не раздумывая включиться в разговор.
45. Мне нравится объяснять одно и то же несколько раз.
46. Большинство школьных реформ меня не удовлетворяют.
47. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только себя.
48. Я согласен с мнением, что двоечника ничем не исправишь.
49. Мне нравится руководить, быть ответственным.
50. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.
51. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
52. Я легко генерирую новые идеи, связанные с работой.
53. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
54. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого-то зависит счастье моей семьи.
55. Уверен, что каждый человек независимо от обстоятельств должен быть сильным и самостоятельным.
56. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
57. Властный голос необходим в моей работе.
58. Когда я вижу, что меня не понимают, я легко отказываюсь от идеи доказать что-либо.
59. Большинство неудач в моей жизни произошли из-за других людей.
60. У меня тяга к перемене мест и я счастлив, когда брожу где-нибудь или путешествую.
61. Я испытываю большое удовольствие, если мне удастся убедить того, кто сильно возражал.
62. Мне трудно отвлечься от начатой работы даже ненадолго.
63. Даже без курсов профподготовки можно добиться повышения по служебной лестнице.
64. Инициатором в разговоре обычно являюсь я.
65. В семейных конфликтах я чаще оказываюсь прав.
66. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
67. Я часто себя ругаю за неправильное решение.
68. У меня достоинств во много больше, чем недостатков.
69. Мне легко удастся переключиться с одного дела на другое.

Ключ

АВТОРИТАРНОСТЬ											
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2

РИГИДНОСТЬ

№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41 +	2	53+	2	65+	3
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3
8 +	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3
НЕКРИТИЧНОСТЬ											
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33 +	5	45-	5	57 +	3	69-	10
10 +	2	22 +	3	34-	2	46+	3	58 +	5	1-	5
11 +	5	23 +	3	35+	3	47+	5	59+	5	2+	2
12+	3	24 +	2	36+	5	48 +	3	60+	2	3-	10

Обработка и оценка результатов. Суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты, по каждой шкале

0-24 балла - низкий уровень показателя

25-63 балла – средний уровень показателя

64-80 балла– высокий уровень показателя

Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.

Оснащение. Анкета, содержащая 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

- 1 балл – вполне удовлетворен,
- 2 балла – удовлетворен,
- 3 балла – не вполне удовлетворен,
- 4 балла – не удовлетворен,
- 5 баллов – крайне не удовлетворен

Порядок работы. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают анкеты и зачитывают инструкцию: «Перед Вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим Вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую Вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т.п.».

Обработка и оценка результатов. Суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов.

14-20 баллов вполне удовлетворены работой

21-32 балла удовлетворены

33-44 балла не вполне удовлетворены

45-60 баллов не удовлетворены свыше

60 баллов крайне не удовлетворены

ТЕСТ «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ»

1 -Вполне удовлетворен

2- Удовлетворен

3- Не вполне удовлетворен

4- Не удовлетворен

5- Крайне не удовлетворен

№ Утверждение

1. Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете (1 2 3 4 5)
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.) (1 2 3 4 5)
3. Ваша удовлетворенность работой (1 2 3 4 5)
4. Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников (1 2 3 4 5)
5. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника (1 2 3 4 5)
6. Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника (1 2 3 4 5)
7. Ваша удовлетворенность заработной платой в смысле соответствия трудовым затратам (1 2 3 4 5)
8. Ваша удовлетворенность заработной платой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях (в других организациях) (1 2 3 4 5)
9. Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением (1 2 3 4 5)
10. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения (1 2 3 4 5)
11. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности (1 2 3 4 5)
12. Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту (1 2 3 4 5)
13. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня (1 2 3 4 5)
14. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу. (1 2 3 4 5)

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Фаза стресса	№	СИМПТОМ
НАПРЯЖЕНИЕ	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия

РЕЗИСТЕНЦИЯ	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей
ИСТОЩЕНИЕ	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

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

Текст опросника

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

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

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

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

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу

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

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

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

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

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

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на приятных и неприятных.

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

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

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

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

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

Обработка и интерпретация данных

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

Ключ

НАПРЯЖЕНИЕ													
Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	61+	2	76+	3
РЕЗИСТЕНЦИЯ													
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10
ИСТОЩЕНИЕ													
Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 -20 баллов - сложившийся симптом.

20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Данные диагностики, полученные на этапе констатирующего эксперимента

Таблица 1- Данные, полученные в ходе диагностики профессиональных деформаций и их компонентов у педагогов на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	Компоненты профессиональных деформаций			Степень удовлетвор е нности профессией	Симптомы эмоционального выгорания		
	Автори т арность	Ригидно с ть	Некритич н ость		Напряже н ие	Резистен ц ия	Истощен ие
Э.Г. .	25	66	74	37	20	16	15
Э.Г. .	29	30	23	19	18	2	20
Э.Г. .	36	23	30	56	4	14	22
Э.Г. .	35	27	41	66	15	15	14
Э.Г. .	11	41	19	67	10	5	11
Э.Г. .	47	24	28	12	11	8	30
Э.Г. .	56	55	71	30	17	7	8
Э.Г. .	58	50	52	32	7	30	19
Э.Г. .	32	41	50	37	9	9	22
Э.Г. .	71	79	63	40	9	29	21
Э.Г. .	45	25	32	45	16	10	19
Э.Г. .	49	29	37	52	11	11	14
Э.Г. .	52	36	40	68	15	15	5
Э.Г. .	57	35	45	23	20	14	12
Э.Г. .	58	11	52	30	22	12	1
К.Г. .	23	47	68	34	14	14	15
К.Г. .	61	56	23	44	11	12	14
К.Г.	63	58	30	47	5	12	11

.							
К.Г.	59	32	34	50	9	9	30
.	40	71	44	56	8	19	9
К.Г.	31	45	47	59	13	25	8
.	37	49	50	17	12	19	13
К.Г.	63	52	56	25	7	22	8
.	65	57	59	16	9	23	7
К.Г.	48	58	17	30	9	20	7
.	18	23	25	37	16	18	14
К.Г.	22	61	16	45	11	4	13
.	14	63	30	41	15	15	15
К.Г.	37	59	37	61	20	10	22
.	65	40	14	28	22	11	16

Таблица 2 - Расчеты непараметрического U-критерия Манна-Уитни диагностических показателей испытуемых в контрольной и экспериментальной группах на этапе констатирующего эксперимента

1.Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел												
	Авторитарность				Ригидность				Некритичность			
№	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г.	Р.2
1	25	6	23	5	66	28	47	16	74	30	68	28
2	29	7	61	25	30	8	56	21	23	5,5	23	5,5
3	36	11	63	26,5	23	2,5	58	23,5	30	10	30	10
4	35	10	59	24	27	6	32	9	41	17	34	13
5	11	1	40	14	41	13,5	71	29	19	4	44	18
6	47	16	31	8	24	4	45	15	28	8	47	20
7	56	20	37	12,5	55	20	49	17	71	29	50	21,5
8	58	22,5	63	26,5	50	18	52	19	52	23,5	56	25
9	32	9	65	28,5	41	13,5	57	22	50	21,5	59	26
10	71	30	48	17	79	30	58	23,5	63	27	17	3
11	45	15	18	3	25	5	23	2,5	32	12	25	7
12	49	18	22	4	29	7	61	26	37	14,5	16	2
13	52	19	14	2	36	11	63	27	40	16	30	10
14	57	21	37	12,5	35	10	59	25	45	19	37	14,5

15	58	22,5	65	28,5	11	1	40	12	52	23,5	14	1
Суммы		228		237		177,5		287,5		260,5		204,5
Результат	U _{эмп.} =108				U _{эмп.} =57,3				U _{эмп.} =84,2			
2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой												
№	Э.Г				Р.1		К.Г.			Р.2		
1	37				14		34			12		
2	19				4		44			18		
3	56				24,5		47			21		
4	66				28		50			22		
5	67				29		56			24,5		
6	12				1		59			26		
7	30				9		17			3		
8	32				11		25			6		
9	37				14		16			2		
10	40				16		30			9		
11	45				19,5		37			14		
12	52				23		45			19,5		
13	68				30		41			17		
14	23				5		61			27		
15	30				9		28			7		
Суммы					237					228		
Результат	U _{эмп} = 108											
3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.												
	Напряжение				Резистенция				Истощение			
№	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2
1	20	27	14	18	16	21	14	16	15	19	15	19
2	18	25	11	13,5	2	1	12	13	20	24	14	15,5
3	4	1	5	2	14	16	12	13	22	27	11	9,5
4	15	20	9	8	15	19	9	6,5	14	15,5	30	29,5
5	10	11	8	5	5	3	19	23,5	11	9,5	9	8
6	11	13,5	13	17	8	5	25	28	30	29,5	8	6
7	17	24	12	16	7	4	19	23,5	8	6	13	12,5
8	7	3,5	7	3,5	30	30	22	26	19	22,5	8	6
9	9	8	9	8	9	6,5	23	27	22	27	7	3,5
10	9	8	10	8	29	29	20	25	21	25	7	3,5
11	16	22,5	16	22,5	10	8,5	18	22	19	22,5	14	15,5
12	11	13,5	11	13,5	11	10,5	4	2	14	15,5	13	19
13	15	20	15	20	15	19	15	19	5	2	15	19
14	20	27	20	27	14	16	10	8,5	12	11	22	27
15	22	29,5	22	29,5	12	13	11	10,5	1	1	16	21
Суммы		153,5		211,5		201,5		263,5		257		208
Результат	U _{эмп.} =91,6				U _{эмп.} =81,2				U _{эмп.} =92			
Укр.												
p≤0.01						p≤0.05						
56						72						

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации

Таблица 3 - Тематическое планирование программы

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Кол-во часов
1.	Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное выгорание» педагога: причины, коррекция, профилактика»	Познакомить педагогов с понятием профессионального выгорания, его симптомами, этапами формирования, причинами возникновения и методами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятную психологическую обстановку, способствующую сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	1. Приветствие собравшихся. Упражнение «Баланс реальный и желательный»; Упражнение для педагогов: «Мозговой штурм». 2. Теоретическая часть. 3. Практическая часть Упражнение «8 ассоциаций»; Упражнение «Я работаю педагогом»; Профилактика профессионального выгорания? 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 5. Домашнее задание – выполнить методики.	120 минут
2.	Тренинг «Самооценка и уровень притязания»	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	1. Введение. 2. Лекция на тему. 3. Практическая часть: Упражнение «Кто я?»; Упражнение «Личный герб и девиз»; • Упражнение «Напиши обо мне». 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	120 минут

3.	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему. 3. Практическая часть: Упражнение «Молчанка»; Упражнение «Слепое слушание»; Упражнение «Гвалп»; Упражнение «Активное слушание»; Техники ведения беседы. 4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	120 минут
4.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтных ситуациях»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	1. Введение. 2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...». 3. Мини-лекция на тему: «Конфликты». 4. Практическая часть: Самодиагностика. Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»; Упражнение «Письмо»; Упражнение «Сказка о тройке»; Упражнение «Невидимая связь». 5. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
5.	Тренинг «Целеполагание»	Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». 3. Практическая часть. Упражнение «Анкета»; Упражнение «Карта моей жизни»; Упражнение «Шесть шагов к достижению цели». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
6.	Психологическая гостиная «Призвание — педагог»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие	1. Введение. Знакомство с темой. Упражнение «Грецкий орех»; Упражнение	120 минут

		возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	«Три цвета личности»; Упражнение «Я учусь у тебя». 2. Основная часть. Тест геометрических фигур; Упражнение «Моя копилка»; Упражнение «Или – или»; Упражнение «Мораль сей сказки такова»; Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»; Упражнение «Вверх по радуге». 3. Рефлексия. Упражнения «Круг света». 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	1. Введение. 2. Мини-лекция на тему: «Тайм- менеджмент». 3. Практическая часть. Упражнение «Смятая бумага»; Упражнение «Поглотители и ловушки времени»; Упражнение «Матрица управления временем» 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.	1. Введение: Упражнение «Приветствие»; Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика»; Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый» 2. Основная часть. Упражнение «Рисунок Я»; Упражнение «Дополнительное рисование»; Упражнение «Я – звезда». 3.	120 минут

			Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по кругу»; Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».	
9.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.	1. Введение. Разминка Упражнение «Картинка» 2. Теоретическая часть 3. Практическая часть Упражнение «Откровенно говоря»; Упражнение «Молодец!»; Упражнение «Калоши счастья»; Упражнение «Плюсминус»; Упражнение-медитация «Сад моей души»; Упражнение «Моя аффирмация» 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	120 минут
10.	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развить систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.	1. Введение 2. Мини-лекция о профессиональном выгорании. 3. Практическая часть. Упражнение «Лимон»; Упражнение «Ластик»; Упражнение «Моечная машина»; Упражнение самодиагностика «Я в лучах солнца»; Упражнение «Пять добрых слов»; Повторное тестирование по методикам. 4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки. Притча о колодце; Упражнение	120 минут

			обратная связь «Мишень»	
--	--	--	----------------------------	--

Конспекты занятий

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

Цели мероприятия:

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

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

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

Участники мероприятия: педагогический персонал, педагог-психолог.

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

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

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

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

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

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

Что такое синдром профессионального выгорания? Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие». Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

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

Составляющие синдрома выгорания Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. —

- Редукцию профессиональных достижений

- возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Поле самодиагностики

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

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

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

Стадии профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии (К. Маслач) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;

- специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;

- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи; забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

- снижение интереса к работе;

- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;

- возникают недоразумения с воспитанниками и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; - нарастание апатии к концу недели;

- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);

- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания); - нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;

- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Удовлетворение от работы.

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

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

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

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

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

3. Практическая часть 1.

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

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

Обсуждение: Какая ассоциация с работой у Вас получилась в итоге? Каково Ваше отношение к данной ассоциации? Как влияет данная ассоциация на эффективность Вашей профессиональной деятельности и Вашу удовлетворенность от работы? В итоге обсуждения следует обратить внимание педагогов, насколько важно отношение человека к своей профессиональной деятельности, насколько ее результаты значимы для специалиста.

1. Упражнение «Я работаю педагогом»

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

Присутствующим предлагается поделиться собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного. Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

2. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для

специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности.

Педагогам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?») (приложение №1 п.6). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что педагоги имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

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

Далее уместно раздать педагогам рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

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

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

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

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

Ход занятия:

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

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

3. Практическая часть:
 - 1) Упражнение «Кто я?»

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

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и

представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

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

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

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

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию.

Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

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

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

3) Упражнение «Напиши обо мне»

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

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

4. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность учителя».

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

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

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

3. Практическая часть:

1) Упражнение «Молчанка»

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

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

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

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

2) Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

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

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

3) Упражнение «Гвалп».

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

Время выполнения 10 мин. Обсуждение.

4) Упражнение «Активное слушание».

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

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

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

Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...». Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.

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

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

Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.

Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

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

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

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

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

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

Промежуточные техники:

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

Способствующие пониманию партнера:

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

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.
2. Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

3. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

3. Практическая часть:

1) Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Письмо».

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

А – слепой, но слышит и говорит.

В – глухой, но может видеть и двигаться.

С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться. Предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу. Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?

2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?

3. Какие чувства испытывали?

4) Упражнение «Невидимая связь»

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

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

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

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. «Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они

ссорились, и нить разрывалась, но при примерении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлой споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился «узловатый». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

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

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

Вопросы:

1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?
2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?
3. Чему эта игра может научить?

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

Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Анкета»

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Упражнение «Карта моей жизни»

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

Цель: исследовать сферы своей жизни и их соотношение.

Способствовать гармонизации жизненных приоритетов: семья, работа, учеба, друзья, хобби и т. д.

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

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

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

от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите подробно все, что вы видите, и отправляйтесь дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотрите и запомните, из чего состоит район «Отдых». Вы отправляетесь дальше, и видите часть города, которая символизирует ваше общение – «Друзья и знакомые». Исследуйте её, как можно подробнее... Осталось ли ещё что-то, что входит в черту вашего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обратите внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в вашем городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Вы видите город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у вас это зрелище? Что бы вам хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомните все увиденное и, когда посчитаете возможным, возвращайтесь и открывайте глаза...»

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

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

Вопросы к шерингу:

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

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

3) Упражнение «Шесть шагов к достижению цели»

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

Пошаговое целеполагание:

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

6. При достижении цели, обязательно отметить и поощрить себя

Подробнее о каждом шаге:

1. Четкая формулировка цели: Главным и первостепенным является - определение цели, для этого нужно выделить время для себя, взять ручку и бумагу, сесть и записать витающие в голове мысли – желания, цели, чтобы было можно разобраться с приоритетной.

Потом возьмите и разделите лист бумаги пополам, вверху листа напишите все направления и сферы вашей жизни, которые влияют на ваше ощущения и понимание гармоничной жизни. Например – семья, здоровье, работа, саморазвитие, деньги, путешествия и т.д., но напишите не более 8 сфер.

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

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

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

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

5. Фокусировка внимания на своей цели и в дальнейшем 6. Когда цель будет достигнута, человеку обязательно нужно отметить и поощрить себя, чтобы закрепился положительный эффект.

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

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

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

Ход занятия.

1. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех» Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются

запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника

– найти свой орех.

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

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

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

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

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

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

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

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

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

1) Тест геометрических фигур

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

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

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

2) Упражнение «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

- «Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»
- «Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?»

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

3. «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

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

1) Упражнение «Или – или»

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

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации: Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

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

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

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

Утро вечера мудренее.

Чужая душа – потемки.

Видно птицу по полету.

Без обеда не красна беседа.

Дорога ложка к обеду.

Всякий молодец на свой образец.

На хороший цветок летит и мотылек.

Как проживешь, так и прослывешь.

Кто везде – тот нигде.

Молодость плечами крепче, старость – головою.

4. «ПРИЗВАНИЕ – ПЕДАГОГ»

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

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

1) Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»»

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок. Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии педагога. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

2) Упражнение «Вверх по радуге»

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

5. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

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

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

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

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

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

Ход занятия:

1. Введение в занятие.
2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

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

3. Практическая часть.
 - 1) Упражнение «Поглотители и ловушки времени».
1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.

22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

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

Заполните таблицу.

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

1. Работа индивидуальная.
2. Затем работа в парах.
3. Объединение в 3-4 группы общее обсуждение
4. Обратная связь.
- 2) Упражнение «Смятая бумага»

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

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца

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

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

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

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа. Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3) Упражнение «Приоритеты».

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

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

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

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?
2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
4. Насколько важна каждая из этих групп?
5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.
6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?

4) Упражнение « Матрица управления временем» Задание: Составить свою матрицу времени.

Стивен Кови предлагает организовать свою жизнь на основе недельного планирования. Смысл заключается в том, чтобы планировать в контексте недели с учётом приоритета важности дел. В этом помогает «Матрица управления временем».

Виды деятельности определяются двумя факторами: срочным и важным. Срочное — то, что требует немедленного внимания. Это то, что можно обозначить словом «Сейчас!». Срочное воздействует на нас.

Важное, с другой стороны, имеет отношение к результатам. Важным является то, что вносит вклад в вашу миссию, ваши ценности и в ваши наиважнейшие цели.

Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что приносит значительные результаты и требует немедленного внимания. Наши дела из Квадрата I связаны с тем, что мы обычно называем "кризисами", или "проблемами", У каждого из нас жизни есть какое-то количество дел, относящихся к Квадрату I. Однако многие люди оказываются полностью им поглощенными. Это кризис-менеджеры, это люди сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие, это производители, руководимые конечными сроками выполнения.

Когда вы сосредотачиваетесь на Квадрате I, он становится все больше и больше, до тех пор пока не накроет вас целиком, как огромная волна. Огромная проблема накатывает, обрушивается на вас и сбивает с ног. Вы боретесь с этой волной и, едва справившись, попадаете под очередную, которая сбивает вас с ног и распластывает на песке.

Люди эффективные держатся в стороне от Квадратов III и IV, поскольку — срочные они или нет — они не важные. Кроме того, эффективные люди уменьшают размер Квадрата I, проводя больше времени в Квадрате II.

Квадрат II — это сердце эффективного персонального управления. Он связан с тем, что не является срочным, но является важным. Он включает в себя такую деятельность, как строительство отношений, написание личной миссии, долгосрочное планирование, упражнения, профилактика, подготовка — все те дела, которые мы считаем нужными, но за которые редко заставляем себя взяться, так как они не срочные.

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

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

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

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

Ход занятия:

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

1) Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

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

2) Опрос самочувствия. Процедура «Эмоциональная диагностика».

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

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

Разминка. Упражнение «Я сильный — Я слабый»

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

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

Вопросы:

Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

2. Основная часть.

1) Упражнение «Рисунок Я».

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

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

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

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

Вопросы:

- Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
- Какими качествами обладает этот человек?
- Это уверенный в себе человек или наоборот?
- Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
- Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2) Упражнение «Дополнительное рисование». Цель: выявить склонность к неуверенности.

Процедура: Рисунок посылается по кругу. Один из участников начинает рисовать, другой продолжает, что-то добавлять и так по кругу. Рисунок может выполняться цветными мелками, фломастерами, карандашами... Рисунок выполняется на одном альбомном листе т.к. тема является повышение уверенности. С каждым последующим дополнением места будет уменьшаться, что может смутить не уверенного человека, т.к. он будет «нарушать» рисунок другого. При анализе полученного рисунка художественный уровень его выполнения не учитывается. Речь идет прежде всего о чувствах испытуемых субъектом при дополнении чужого рисунка, дефиците места где можно нарисовать что то свое, боязнь испортить уже нарисованное...

Вопросы:

- Дополнили ли вы рисунок? Если нет то почему?
- Это именно то что вы хотели бы добавить? Если нет то почему?
- Что именно Вы изобразили?

3) Упражнение «Я – звезда».

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

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

Вопросы:

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

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

1) Опрос самочувствия. Упражнение «Пожелания по кругу».

Цель: поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу.

Участникам вновь выдается человечек, предлагается нарисовать вновь свое настроение. По окончании рисования каждый участник высказывает свое мнение о тренинге, что нового для себя открыл; что заставило задуматься или изменить взгляд на ситуацию.

Вопросы ко всему тренингу:

- Изменилось ли ваше представление о себе?

- Какой опыт вы получили для себя на данном тренинге сегодня?
 - Что нового вы узнали о себе?
 - Какие выводы вы сделали для себя?
- 2) Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».

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

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

9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

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

Ход занятия:

1. Введение.
- 1) Разминка. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

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

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

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

3. Практическая часть
- 1) Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

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

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

- 2) Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения. Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к

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

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

3) Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

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

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

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

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

4) Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

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

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

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

5) Упражнение-медитация «Сад моей души»

1-я часть упражнения — медитативная и релаксационная визуализация.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

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

Инструкция. Сейчас я вам зачитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу. После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения.

2-я часть упражнения — арт-терапия.

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

б) Упражнение «Моя аффирмация»

Цель: создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления.

Материалы и оборудование: карточки с позитивными утверждениями — аффирмациями.

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

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

4. Заключительная часть.

Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

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

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Ход занятия:

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

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

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

2. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

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

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

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

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

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

У людей заметно снижается:

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

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

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека, поэтому иногда их еще неосознаваемыми.

Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

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

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

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта: - эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности); - эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);

- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча: «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка

у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

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

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

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

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

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

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

3. Практическая часть.

1) Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

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

2) Упражнение «Ластик»

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

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

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм,

обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

3) Упражнение «Моечная машина»

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

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

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

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

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

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

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

5) Упражнение «Пять добрых слов» Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

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

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

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

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

Повторно ответить на вопросы следующих методик – методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.), методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора.

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

1) Притча о колодце А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

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

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

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

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

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

Запомните пять простых правил:

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

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

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Диагностические данные, полученные на контрольно-обобщающем этапе исследования

Таблица 4 - Данные, полученные в ходе диагностики профессиональных деформаций и их компонентов у педагогического персонала на контрольно- обобщающем этапе исследования

№ п/п	Компоненты профессиональных деформаций			Степень удовлетвор е нности профессией	Симптомы эмоционального выгорания		
	Автори т арность	Ригидно с ть	Некритич н ость		Напряже н ие	Резистен ц ия	Истощен ие
Э.Г. .	20	57	61	20	15	13	14
Э.Г. .	23	24	20	9	13	1	10
Э.Г. .	27	20	24	31	4	10	19
Э.Г. .	30	23	32	46	12	9	8
Э.Г. .	9	38	14	44	10	6	16
Э.Г. .	35	21	27	8	8	7	19
Э.Г. .	44	46	60	20	9	7	5
Э.Г. .	50	45	40	24	6	19	14
Э.Г. .	20	37	34	25	9	8	10
Э.Г. .	65	45	53	31	8	22	15
Э.Г. .	34	24	16	25	13	10	17
Э.Г. .	31	23	23	42	9	8	10
Э.Г. .	46	35	34	41	9	10	8
Э.Г. .	51	21	32	15	13	10	8
Э.Г. .	41	9	38	20	15	12	2
К.Г. .	25	47	68	34	16	14	15
К.Г. .	60	56	23	44	11	12	14
К.Г. .	63	58	30	47	5	12	11
К.Г.	60	32	34	50	9	9	30

К.Г							
К.Г	42	71	44	56	8	19	10
К.Г	29	45	47	59	14	25	8
К.Г	39	49	50	17	11	19	13
К.Г	66	52	56	25	7	22	8
К.Г	62	57	59	16	9	23	7
К.Г	47	58	17	30	9	20	7
К.Г	16	23	25	37	16	18	14
К.Г	20	61	16	45	11	4	13
К.Г	15	63	30	41	16	15	15
К.Г	37	59	37	61	20	10	22
К.Г	66	40	14	28	22	11	16

Таблица 5 - Расчеты непараметрического U-критерия Манна-Уитни диагностических показателей испытуемых в контрольной и экспериментальной группах на контрольно-обобщающем этапе исследования

1.Методика диагностики профессиональной деформации личности учителя, С.П. Андреев, В.Е. Орел												
	Авторитарность				Ригидность				Некритичность			
№	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г.	Р.2
1	20	5	25	5	57	23,5	47	16	61	29	68	28
2	23	7	60	24,5	24	7,5	56	21	20	5,5	23	5,5
3	27	9	63	27	20	2	58	23,5	24	8,5	30	10
4	30	11	60	24,5	23	5,5	32	9	32	14,5	34	13
5	9	1	42	14	38	13	71	29	14	1	44	18
6	35	14	29	8	21	3,5	45	15	27	11	47	20
7	44	19	39	12,5	48	18	49	17	60	28	50	21,5
8	50	22	66	26,5	45	16,5	52	19	40	21	56	25
9	20	5	62	28,5	37	12	57	22	34	17,5	59	26
10	65	28	47	17	45	16,5	58	23,5	53	25	17	3
11	34	13	16	3	24	7,5	23	2,5	16	1,5	25	7
12	31	12	20	4	23	5,5	61	26	23	7	16	2
13	46	20	15	2	35	11	63	27	34	17,5	30	10
14	51	23	37	12,5	21	3,5	59	25	32	14,5	37	14,5
15	41	23	66	29,5	9	1	40	12	38	20	14	1
Суммы		206		240		146,5		287,5		222,5		204,5
Результат	U _{эмп.} =86				U _{эмп.} =27,5				U _{эмп.} =102,5			
2. Тест «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой												
№	Э.Г				Р.1		К.Г.		Р.2			
1	20				6,5		34		12			
2	9				2		44		18			
3	31				14,5		47		21			
4	46				25		50		22			
5	44				23,5		56		24,5			
6	8				1		59		26			
7	20				6,5		17		3			
8	24				10		25		6			
9	25				11,5		16		2			
10	31				14,5		30		9			
11	25				11,5		37		14			
12	42				21		45		19,5			
13	41				19		41		17			
14	15				3		61		27			
15	20				6,5		28		7			
Суммы					137				228			
Результат	U _{эмп} = 56											
3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.												
	Напряжение				Резистенция				Истощение			
№	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2	Э.Г	Р.1	К.Г	Р.2
1	15	26	14	18	13	17,5	14	16	14	15,5	15	19
2	13	21	11	13,5	3	1	12	13	10	12	14	15,5
3	4	1	5	2	10	11,5	12	13	19	27,5	11	9,5
4	12	18	9	8	9	9	9	6,5	8	8	30	29,5
5	10	13,5	8	5	6	2,5	19	23,5	6	4	10	8
6	8	3,5	13	17	7	4,5	25	28	19	27,5	8	6
7	9	7,5	12	16	7	4,5	19	23,5	5	2,5	13	12,5
8	6	2	7	3,5	19	23,5	22	26	14	15,5	8	6

9	9	7,5	9	8	8	7	23	27	17	23	7	3,5
10	10	13,5	9	8	22	26,5	20	25	15	18	7	3,5
11	13	21	16	22,5	10	11,5	18	22	17	23	14	15,5
12	9	7,5	11	13,5	8	7	4	2	10	8	13	19
13	10	13,5	15	20	12	15	15	19	5	2,5	15	19
14	13	21	20	27	10	11,5	10	8,5	8	8	22	27
15	15	26	22	29,5	12	15	11	10.5	2	1	16	21
Суммы		202,5		211,5		167,5		263,5		257		208
Результат	Uэмп.=82,5				Uэмп.=47,5				Uэмп.=80			
Uкр.												
p≤0.01							p≤0.05					
56							72					

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 6 – Технологическая карта внедрения

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол- во	Время	Ответстве нные
1-й этап: «Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций педагогического персонала образовательной организации»						
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение личных дел педагогов	Анализ, беседы, анкетирование.	Беседа с педагогами.		С 2017 г.	Психолог
1.2. Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение, круглый стол	Педсовет	1	Ноябрь 2017 г.	Психолог, администрация ОУ
1.3. Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояний дел в образовательной организации, анализ программы внедрения	Совещание	1	Ноябрь 2017 г.	Психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовленности педагогического коллектива к работе.	Анализ состояния программы внедрения.	Педсовет	1	Декабрь 2017 г.	Психолог, администрация ОУ
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации и педагогического коллектива	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Беседы, консультации	Обоснование практической значимости внедрения. Проведение мини-лекции	2	Ноябрь 2017 г.	Психолог, администрация ОУ
2.2. Сформировать	Пропаганда уже	Беседы, консультации	Изучение опыта,	По необ	Ноябрь-декабрь	Психолог, администрация

ь положительну ю реакцию на предмет внедрения у всего педагогическо го коллектива и администраци и ОУ	имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования других образовательн ых учреждениях. Психологическ ий подбор и расстановка субъектов внедрение.	ции	прорабо тка проблем , вызванн ых професс иональн ыми деформа циями педагого в	ходи мост и	2017 г.	ация ОУ
3-й этап: «Изучение предмета внедрения»						
3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения	Изучение и анализ каждым педагогом материалов по проблеме исследования.	Фронталь но	Семинар ы, круглый стол	2	Декабрь 2017 г.	Психолог, администр ация ОУ
3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов	Фронталь но и входе самообраз ования.	Семинар ы, тренинг и.	1	Январь 2018 г.	Психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронталь но и входе самообраз ования	Семинар ы, тренинг и	1	Февраль 2018 г.	Психолог
4-й этап: «Опережающее освоение предмета внедрения»						
4.1. Создать инициативну ю группу для опережающег о внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационн ая работа. Исследование психологическ ого портрета субъектов внедрения	Наблюден ие, анализ, собеседов ание о суждения х	Дискусс ии	2	Апрель 2018 г.	Психолог, администр ация ОУ
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения.	Самообра зование. Научно- исследова тельская работа. Обсужден ие.	Семинар ы инициат ивной группы, консульт ации	1	Апрель 2018 г.	Психолог

		Тренинги.				
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсужден ие. Экспертн ая оценка	Собрани е	1	Май 2018 г.	Психолог, администр ация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Осущест вление корректир овки методики при необходи мости.	Посеще ние группов ых занятий	2	1-е полугодие	Психолог
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения»						
5.1. Мобилизирова ть педколлектив на участие в программе психолого- педагогическо й коррекции профессионал ьных деформаций	Анализ работы деятельности педагогов	Диагност ика професси ональных деформац ий, беседы по результат ам диагности ки	Педсове т. Психоло гическая гостиная	1	Январь 2019 г.	Психолог, администр ация ОУ
5.2. Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсужден ия	Собрани е	1	Апрель 2019 г.	Психолог, администр ация ОУ
5.3 Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Анализ, корректир овка технологи и.	Группов ые занятия	1	Май 2019 г.	Психолог, администр ация ОУ
6-й этап «Совершенствование работы над темой»						
6.1. Совершенств овать знания и умения, сформирован ные на прошлом этапе	Совершенствов ание ЗУНов	Обмен опытом, анализ	Круглый стол	1	Сентябрь 2019 г.	Психолог
6.2. Обеспечить условия совершенство	Анализ зависимости конечного результата от	Повторна я диагности ка,	Собрани е	1	Октябрь 2019 г.	Психолог

вания методики работы по предмету внедрения	создания условий для внедрения	сопоставление результатов, обсуждение, доклад				
6.3. Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического обеспечения освоения темы	Анализ динамики профессиональных деформаций, обсуждение, доклад	Диагностическое исследование	1	Каждое полугодие	Психолог
7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»						
7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Изучение и обобщение полученного опыта.	Наблюдение, изучение, анализ.	Буклеты, стенды	1	Сентябрь-декабрь 2019 г.	Психолог
7.2. Осуществить наставничество	Обучение психологов других образовательных учреждений методике коррекции профессиональных деформаций	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах в других образовательных организациях	2-3	Март-май 2019 г.	Психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступление	Семинар практикум	1	Декабрь-январь 2019-2020 гг.	Психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	Декабрь-январь 2019-2020 гг.	Администрация ОУ