



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психолого - педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников  
образовательной организации

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

Проверка на объем заимствований:

90% % авторского текста  
Работа рекомендована защите  
рекомендована/не рекомендована  
« 2 » 02 2021 г.

зав. кафедрой теоретической и прикладной  
психологии Кондратьева О.А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-310-133-2-1  
Масленникова Елена Михайловна

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент,  
кафедры теоретической и прикладной  
психологии  
Барышникова Елена Викторовна

Челябинск  
2021

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Проблема исследования синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	6
1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	14
1.3. Моделирование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	20
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1. Этапы, методы и методики исследования.....	31
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	37
ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	47
3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	53
3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ 1. Методики диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результаты формирующего исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	121
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	122

## ВВЕДЕНИЕ

Интенсивное социальное, экономическое и культурное развитие современного общества существенно повышает требования, предъявляемые к школе, основной целью которой является развитие личности педагога. С ростом профессионального мастерства связано напрямую забота о психическом, духовном развитии сотрудников образовательной организации, а также эффективность его работы по выполнению социального заказа общества. Высокая эмоциональная напряженность является особенностью профессиональной деятельности. Когда сотрудники находятся в постоянном эмоциональном напряжении, это приводит к ослаблению их нервной системы, эмоциональным срывам и нервным заболеваниям. В связи с этим сотрудникам образовательной организации необходимо уметь управлять своим эмоциональным состоянием. Эти состояния могут вызывать проблемы поиска для наиболее эффективных способов эмоциональной регуляции и саморегуляции сотрудников образовательной организации в напряженных ситуациях в их профессионально-педагогической деятельности.

За последние годы в реформе образования происходят интенсивные изменения, нововведения, это связано с тем, чтобы сохранить здоровье всех участников образовательного процесса. А также вносить изменения в обучающий и развивающийся потенциал образовательной среды. Все это возможно, когда сотрудники образовательной организации профессионально компетентны, психически здоровы, а также физически и эмоционально. Сотрудники должны быть устойчивы к развитию негативных профессионально-обусловленных состояний. К сожалению, эта задача очень трудно выполнима и затратная энергетически. В профессиональной деятельности педагога, существует большая профессиональная эмоциональная напряженность разными нестандартными ситуациями, повышающими риск развития синдрома

эмоционального выгорания. Все сказанное обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников образовательной организации.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Гипотеза исследования: мы считаем, что психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации будет эффективна, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, включающей тренинги по снижению уровня эмоционального напряжения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
2. Рассмотреть особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
3. Теоретически обосновать моделирование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
4. Описать этапы, методы и методики исследования.
5. Дать характеристику выборки и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

6. Составить и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать технологическую карту по внедрению результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Методы исследования:

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

2. Эмпирические: эксперимент, тестирование («Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Опросник межличностных отношений» А.А. Рукавишников, «Опросник на выгорание» Н.Е. Водопьяновой).

3. Математико-статистические методы: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: МОУ «Аргаяшская средняя общеобразовательная школа № 1», 23 педагога. В первую категорию исследования вошли педагоги – стажисты, которые работают в школе более 5 лет, это 8 человек. Во вторую категорию вошли педагоги, которые работают в школе от 10 лет, возрастная группа от 32-65 лет, 10 человек. В третью категорию вошли учителя до 5 лет молодые педагоги, возраст 23-28 лет, 5 человек.

По результатам исследования подготовлена научная статья:

Научный центр «ОРКА» Вестник современных исследований, 2-2 (40), 2021. Масленникова Е.М. Исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1 Проблема синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Изначально изучением феномена эмоционального выгорания было положено американским психиатром Г. Фрейденбергером. По его мнению, термин эмоциональное выгорание был использован, для того чтобы наблюдаемые у медицинских работников состояния, которым были характерны совокупность таких признаков как потеря мотивации, истощение, снижение профессиональной ответственности [23, с. 95].

Эмоциональное выгорание – это состояние, когда человек ощущает себя истощенным морально, умственно и физически.

Синдром эмоционального выгорания характеризуется эмоциональным и умственным истощением, снижением удовлетворения от выполняемой работы и физическим утомлением. В таком случае жизнь не приносит радости, а работа – удовлетворения. Нервные силы истощены, с этой проблемой нужно вовремя бороться.

Изучения синдрома эмоционального выгорания нашло важное отражение в практике и теории психологической дисциплины. Наибольшую известность получили в теории сущностного содержания и структуры К. Маслач [21], С. Джексон, В.В. Бойко [5], Л.С. Чутко [17].

Феномен эмоциональное выгорания привлек к изучению в 1970-е годы психологов и ученых. Синдром эмоционального выгорания был известен намного раньше, это мы можем отследить в психолого-педагогической литературе. Ученые при изучении феномена эмоционального выгорания определили, что он относится к внутреннему конфликту человека с реальностью, которую невозможно изменить и

трудно принять. А также борьба человека со своими личными и существующими проблемами, которые исчерпывают собственные эмоциональные ресурсы. Данное эмоциональное и психологическое состояние человека не показывают наличие болезни, но это состояние расценивается как преболезненное, которое проявляется в форме дезадаптации; переходное от нормы к болезни» [12, с. 18].

Кристина Маслач, одна из первых исследовала проблему эмоционального выгорания. Она выпустила книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие». В результате того что накапливаются отрицательные эмоции, которые в последствии не имеют выхода наружу, возникает синдром эмоционального выгорания. В последствие возникает истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека [4, с. 8].

По мнению А. Мороу, яркий эмоциональный образ, может отражать внутреннее состояние сотрудника образовательной организации, который может испытывать профессиональное эмоциональное выгорание [цит. по: 56, с. 7].

В реальном времени нет четко сформулированной концепции возникновения синдрома эмоционального выгорания, его структур, нет полного понятия содержания и механизмов возникновения данного синдрома. По мнению С.К. Нартова-Бочавер, понятие синдрома эмоционального выгорания имеет размытый смысл [18]. В.Е. Орел считает, что в большинстве всех современных исследований, научных трудов присутствует несовершенство, неопределенность. Это обозначает что изучение выделенных компонентов эмоционального выгорания и характеристик профессиональной деятельности, не позволяет представить данное исследование как полную концепцию [20].

На практике и во множественных исследованиях, основной в синдроме «выгорания» являются, эмоционально затрудненные и напряженные отношения в системе «человек-человек», например,

микроклимат между педагогом и учеником, между управляющим и директором в конфликтных ситуациях или же присутствие напряженной психологической обстановке в педагогическом коллективе.

По мнению М.Г. Дмитриева, синдром профессионального эмоционального выгорания выражается именно тогда, когда общение сопровождается умственной сложностью или психоэмоциональной напряженностью. Чем интенсивней и продолжительней такие взаимоотношения с деструктивной характеристикой, тем выше становится синдром «выгорания», и «выгорание» соотносится с качеством и количеством взаимодействий, которые специалист имел со своими клиентами, подчиненными, подопечными [19, с. 138].

Сегодня наиболее приемлемой в психологической науке считается концепция эмоционального выгорания (синоним: профессиональное выгорание) С. Маслах который предложил трехкомпонентную модель выгорания. Структурно она представлена тремя составляющими. К первому компоненту, который является основным, относят истощение собственных эмоциональных ресурсов. Ко второму компоненту относится деформация отношений в коллективе. К третьему компоненту относятся чувства беспомощности, бессмыслия, потерей интереса к профессиональной деятельности.

Синдром эмоционального выгорания проявляется у сотрудников образовательной организации проявляется в:

- 1) негативное отношение профессионального мастерства;
- 2) профессиональное эмоциональное истощение, чувство безразличия;
- 3) а также, развитие негативного отношения к своим коллегам и подопечным [19].

В синдроме эмоционального выгорания выделяют три основных фактора, которые играют важные роли в формировании: организационный, личностный, ролевой. Личностный фактор. Эмоциональное выгорание,

стаж на работе, семейное положение никак не влияют на эмоциональное выгорание. В жизни у женщин эмоциональное истощение возникает гораздо чаще, чем у мужчин. У женщины отсутствует мотивация деятельности. Сверхконтролируемые личности, более подвержены эмоциональному выгоранию [24].

По мнению психолога Г. Фрейденберг термин «сгорающих», в его понимании это гуманные, увлекающиеся, сочувствующие, мягкие идеалисты. Они ориентированы на людей, одновременно неустойчивых, одержимых навязчивыми идеями, увлекающиеся.

Е. Махер пополняет этот список «авторитаризмом» (Авторитарным стилем руководства) и низким уровнем эмпатии. В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [2].

Ролевой фактор. Между эмоциональным выгоранием и ролевой конфликтностью, а также неопределенностью существует точная связь. Развитие синдрома эмоционального выгорания ограничивается работой в конкретной ситуации распределенной ответственности. При размытой, неравномерно распределенной ответственностью за свои профессиональные действия этот аспект резко возрастает, несмотря на низкую рабочую нагрузку. В результате не согласованных совместных профессиональных ситуаций развивается синдром эмоционального выгорания. Развитию синдрома эмоционального выгорания способствуют интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

Организационный фактор. Напряженная психоэмоциональная деятельность, которая включает в себя интенсивное общение, интенсивное восприятие, подкрепление его эмоциями, переработка и интерпретация

получаемой информации и принятие решений. Следующим фактором становлением эмоционального выгорания, является неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе, а также дестабилизирующая организация деятельности. Не ясно сформированная организация планирования труда, а также многочасовая работа, которая происходит с нарушениями по трудовому договору, конфликты между сотрудниками образовательной организации. Плюс нехватка необходимых средств, присутствие бюрократических моментов [19].

Синдром эмоционального выгорания – это механизм постепенной утраты когнитивной, эмоциональной, физической энергии. Синдром эмоционального выгорания выражается в таких симптомах как эмоциональное, умственное истощения, физическое утомление. Синдром эмоционального выгорания включает в себя снижение удовлетворенности от проделанной работы, а также личностное отстранение [13].

Социальные психологи определяют синдром профессионального эмоционального выгорания как синдром психоэмоционального истощения, который включает в себя такие составляющие, как: становление негативной самооценки, негативное отношения к профессиональной деятельности, потеря внимания, понимания и сожаления по отношению к ученикам [5].

Существуют различные исследовательские позиции в вопросе причин формирования эмоционального выгорания. Традиционно к детерминантам развития эмоционального выгорания относят объективные и субъективные факторы.

Синдром эмоциональное выгорание включает в себя 3 составляющие: безразличие, эмоциональная истощенность, упрощение достижений. Рассмотрим каждый элемент подробнее.

К эмоциональной истощенности относят:

- чувства, связанные с постоянной усталостью;
- разочарования в своих желаниях, возможностях;

– безразличия к своей профессиональной работе, а также к другим сферам жизни.

Первоосновой ко всему миру является та работа, которой занимается человек, он ей уделяет основную долю своего времени. Если в работе не видно смысла, то пропадает он и в остальных сферах. Со временем развивается полная апатия и, конечно, цинизм.

Цинизм. Деперсонализация, или безразличное отношение ко всему, что происходит вокруг – это так же относиться к эмоциональному выгоранию. Когда мы говорим, что эмоциональное выгорание встречается в социальных профессиях, то мы подразумеваем:

- а) аморальное, цинично, негуманное отношение к ученикам;
- б) перевод отношений из субъект-субъектных отношений в субъектно-объектные отношения.

Нам достаточно будет вспомнить сотрудников государственных организаций, злых женщин, мужчин, которые обслуживают нас в окошках. Врачей, которым всегда некогда, у них свои проблемы, что нам от них нужно. Это все относится к синдрому эмоционального выгорания и возникновения ненависти к своей профессиональной карьере.

Редукция достижений. Редукция – упрощение (от сложного к простому). В данном случае речи идет о профессиональном обесценивании. Педагог чувствует неуспех в своей профессиональной деятельности, он считает себя не компетентным, у него снижается самооценка.

В психологической литературе отмечаются последствия синдрома эмоционального выгорания. Резюмирующее многообразие последствий эмоционального выгорания, наиболее часто приводится в специальной литературе как [29]:

- понижение физического уровня, психосоматические и эмоциональные расстройства в профессиональной деятельности;
- фрустрация в профессиональной деятельности;

- разрушение личности, дезинтеграция важных жизненных целей, смыслов, ценностей, мотивов [24, с. 96];
- понижение эмоционального фона, истощение, эмоциональная перенасыщенность, опустошенность и равнодушие;
- психологическая неустойчивость личности как проявление и демонстрация невротических моделей поведения;
- снижение качества работы и коммуникаций профессиональных отношений;
- пренебрежение своими профессиональными обязанностями по отношению к коллегам.

Психофизиологические, межличностные и поведенческие нарушения напрямую влияют на профессиональную деятельность человека [3, с. 9].

Профессиональная деятельность сотрудников образовательной организации в современных системах преподавания и обучения непосредственно связана с постоянно повторяющимися факторами, которые оказывают влияние. Например, социальные, профессиональные, экологические, производственные, экономические и др. Существующая опасность их проявления всегда сопровождается негативными эмоциями, стрессами, нарушением психологических и физиологических функций, т.е. формирование нервно-психического напряжения [33, с. 147].

По исследуемой нами проблеме анализ литературы показал, что синдром эмоционального выгорания в психологии рассматривается как явление, которое проявляется проявляющееся в профессиональной деятельности у сотрудников образовательной организации без признаков психической патологии.

Таким образом, к понятию психологический синдром относится комплекс признаков, который определяет душевные переживания человека, которые не выходящие за пределы психологического здоровья, не являющиеся психопатологическими. При этом если человек не обращается

своевременно к специалисту, это может привести к серьезным расстройствам психики и даже шизофрении.

Если не учитывать тот факт, что признаки наличия эмоционального выгорания, считается как вариант нормы, для установления эмоционального истощения может привести к развитию патологических реакций. Следовательно, можно сделать вывод, что профессиональное выгорание рассматривается как факт, представляющий собой крайний вариант нормы.

Профессиональное эмоциональное выгорание у сотрудников образовательной организации считается наиболее опасным профессионально-педагогическим нарушением.

Синдром эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации формируется в результате накопления различных негативных эмоций, и, как правило, без последующей психологической разрядки. Педагог может работать в образовательной организации просто за зарплату, у него нет желания расти и развиваться в данной профессии [33].

Следовательно, можно сделать вывод, что эмоциональное выгорание у сотрудников образовательной организации - это совокупность большого количества психологических проблем, которые возникают у педагогов в его повседневной профессиональной деятельности. Синдром эмоционального выгорания, который укрепляется на фоне систематического стресса и становится причиной истощения эмоционально – энергических и личностного потенциала работника образовательной организации. Профессиональное эмоциональное выгорание начинается при условии невозможности выхода отрицательной энергии. Впоследствии, все приведет к истощению эмоционально-энергическому и личностному резерву педагога. Глубокая профессиональная деформация сотрудников образовательной организации называется выгоранием. Выгорать – это значит терять связь с окружающим миром, защищать свою жизнь в целом. При этом происходит затухание всех положительных эмоций. При этом происходит затухание всех положительных эмоций.

Таким образом, нами была проанализирована психолого-педагогическая литература по проблеме исследования и установлено, что у сотрудников образовательной организации возможно проявление синдрома профессионального эмоционального выгорания вследствие накопления негативных эмоций, появления стрессов и нарушения психологических и физиологических защитных функций.

## 1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Педагог в современном мире должен решать задачи, которые требуют высоких педагогических усилий. Освоение новых методов и форм обучения и воспитания, введенные новые образовательные стандарты – все это в век информационных технологий постоянно меняющийся мир вынуждает учитывать и принимать во внимание. С наводнениями в сфере образования этим может справиться лишь психологически здоровый, профессионально компетентный и творческий педагог. От психоэмоционального и физического здоровья педагога зависит здоровье его учеников. Под действием многочисленных факторов эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации повышается чувство некомпетентности, ухудшается психоэмоциональное здоровья педагога. Перечисленные физиологические факторы описывают напряженность работы, и это приводит к профессиональным стрессам, кризисам, эмоциональному истощению и «выгоранию» [23].

Следствием этих процессов служит понижение эффективности профессиональной деятельности сотрудников образовательной организации. Педагоги перестают справляться со своими ежедневными обязанностями. У них теряется благоприятный настрой на работу. Как следствие продуктивности и эффективности своей профессиональной деятельности.

По нашим данным большинство педагогов находится во второй фазе, фазе сопротивления (резистенции). При проведении уроков педагоги больше обращают внимание на более сильных учеников, те, которые проявляют больше интереса к уроку, которые схватывают на лету, но тем не менее не смотря на эти познания ученика, педагог не дает ему ответить самостоятельно, не ждет ответ, а отвечает сам.

У сотрудников образовательной организации эмоциональность является самым важным факторов в профессиональной деятельности и в учебном процессе. Это все мобилизует учащихся, активизирует их эмоциональную деятельность, повышает их интеллектуальные способности. У учеников возможны трудности с опытом эмоционального реагирования, если их педагог будет эмоционально выгоревшим, поскольку эмпатия является повышенным вниманием к другому человеку [35]. Поэтому к низкому уровню коммуникативных навыков между педагогом и учеником приведет эмоционально выгоревший педагог, который затрудняется в эмпатии и рефлексии.

Эмоции выступают регуляторами познавательной деятельности. У педагогов, которые не умеют и не овладеют навыками стрессоустойчивости будет страдать организация учебного процесса. Вследствие этого, у учеников развивается негативное восприятие себя со стороны педагога. В свою очередь, это может затруднять формирование адекватной самооценки у ученика, а также может вызвать негативные последствия, которые нарушают поведение. Когда педагог оценивает со своей профессиональной точки зрения негативно ученика, то у учеников происходит снижение мотивации к процессу обучения [31].

Сотрудники образовательной организации, которые предъявляют к себе очень высокие требования, больше подвержены эмоциональному выгоранию. Совершенный человек – это настоящий педагог, который относится к своей профессиональной деятельности, как к самому важному в жизни, своему предназначению.

Деперсонализация – отрицательно, негативное отношение к человеку, циничное восприятие, все эти недостатки педагога развиваются в общении с учеником, когда приходится подавлять свое эмоциональное состояние. Когда педагог, эмоционально выгоревший, у него преобладает негативное восприятие своих учеников [22]. У эмоционально выгоревшего педагога очень низкая самооценка. Уменьшение профессиональных достижений у педагога может проявляться в переживании своей некомпетентности и в выборе своей профессиональной деятельности. Когда педагог подвержен эмоциональному выгоранию, это становится опасно для общества. Синдром эмоционального выгорания влияет не только на поведение педагога, а также и на стиле его обучения. В.В. Бойко считает, что эмоционально выгоревший педагог, обычно очень черств, холоден, некорректен, занимает лидирующее отношение с учениками, так же может позволять себе игнорировать их права, выплескивать свою агрессию на них. Если педагог опустошен, то независимо от его работы, его отношение к будет влиять на учеников. Когда педагог работает с младшими детьми, у них формируются негативные чувства к урокам и к школе в целом. Когда у педагога негативные чувства возникают в старших классах, это приводит к безразличию и напряжению на уроках, а также к безразличию учеников на уроке [13].

Внедрение нововведений в образование предъявляют повышенные требования к профессиональной деятельности педагогов, а также к их уровню приспособляемости. В связи с чем профессиональная деятельность педагога общеобразовательного учреждения характеризуется интенсивной нагрузкой, необходимостью постоянного общения с коллегами, учащимися и родителями. Установлено, что у подавляющего числа педагогов (65-73%) имеются доклинические формы психических нарушений [2]. Согласно статистическим данным России, около 60% педагогов демонстрируют невротические расстройства, связанные с профессиональной деятельностью [13]. У 74% педагогов отмечается формирующийся синдром эмоционального выгорания, а у 26% – уже

сформированный [2]. Симптом синдрома эмоционального выгорания представлен эмоциональным истощением, деперсонализацией, снижением уровня эмоционального интеллекта наблюдается у большей половины педагогических работников [13; 17]. Эти данные свидетельствуют, что у педагогов чаще выражается синдромом эмоционального выгорания [3; 16; 21].

У сотрудников образовательной организации в плане проявления синдрома эмоционального выгорания очень снижено чувство собственного достоинства. Для них ситуация сравнения является сильно стрессогенными. Каждое снижение результатов профессиональной деятельности может вызвать совершенно непредсказуемую неадекватную реакцию. Направленность к экстраверсии возможность направлять свои интересы на внутренний мир также способствуют развитию у педагога эмоционального выгорания.

Неэффективный стиль руководства важным образом сыграет на профессиональное эмоциональное выгорание. Негативно влияет на сотрудников образовательной организации и профессиональная деятельность в условиях экономии времени. Желание педагогов сделать все лучше и нехватка свободного времени несопоставимы. Это приводит не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и, как правило, к появлению психосоматических заболеваний [20]. Профессиональному эмоциональному выгоранию также может способствовать недостаток дружного социального окружения.

Особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики сотрудников образовательной организации это две сформированные группы. Традиционно они группировались в два больших блока, особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Часто факторы внешние называют личностными, а внутренние организационными. В качестве примера рассмотрим интерпретацию В.В. Бойко, который выделяет ряд внешних и

внутренних факторов, которые могут провоцировать эмоциональное выгорание [17].

Внешние факторы, включающие в себя социально-психологические условия, условия материальной среды, условия деятельности. Они являются самой актуальной среди исследований синдрома профессионального выгорания. Рассмотрим их [39]:

1. Напряженная психоэмоциональная деятельность: эта профессиональная педагогическая работа, которая связана с многочисленными общениями. Педагогу профессионалу, который работает с учениками постоянно приходится подкреплять аспекты общения разными эмоциями. Педагог должен ставить и решать текущие проблемы. А также внимательно воспринимать, запоминать и быстро истолковывать, звуковую, письменную и визуальную информацию. Профессионализм педагога подразумевает быстрое принятие решений. В профессиональной деятельности педагога всегда приходится принимать энергетические волны своих коллег, учеников. Плата высока – нервное перенапряжение. Сотруднику образовательной организации в течение всего дня, пока он проводит уроки, важен самоконтроль. Из-за усталости на следующий рабочий день его состояние размытое, его психоэмоциональные ресурсы не успевают полностью восстановиться.

Таким образом, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель – подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега – коллега».

2. Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения: у педагогов такими являются дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития.

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относят следующие факторы:

1. Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль.

2. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: здесь имеется два аспекта [39].

Во-первых, сотрудники образовательной организации не считают для себя правильным поддерживать, содействовать и сопереживать субъекту своей профессиональной деятельности.

Во-вторых, сотрудники образовательной организации не привыкли, а также не умеют поощрять себя за сопереживание и соучастие, которые проявляются отношением профессиональной деятельности. Материальными или позиционными достижениями педагог оценивает систему самооценок. Бескорыстная психоэмоциональная самоотдача не имеет значения, он не испытывает от нее полной удовлетворенности. Естественно, «выгорать» ему просто и легко.

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

Более полной и обоснованной классификацией симптомов эмоционального выгорания считается классификация, предложенная В. Шауфелли и Д. Энзманном. Авторы объединили сто тридцать два симптома выгорания в пять основных групп:

1. Когнитивные.
2. Аффективные.
3. Мотивационные.
4. Физические.
5. Поведенческие [52, с. 312].

По мнению авторов, процессы к изучению синдрома эмоционального выгорания концентрируются на динамических характеристиках синдрома эмоционального выгорания. Процессуальная модель, которую представляют авторы, эмоциональное выгорание со временем только по нарастанию и представляет собой динамический процесс. С. Гринсбергом была предложена пятиступенчатая модель выгорания [59]:

1. Первая стадия («медовый месяц»). На первой стадии специалист, как правило, доволен своей работой, относится к своим рабочим обязанностям с энтузиазмом, однако, по мере нарастания рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным [51, с. 53].

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). На второй стадии у сотрудников образовательной организации появляются апатия, усталость все это может привести к проблемам со сном. Когда у сотрудников образовательной организации нет мотивации к профессиональному, карьерному росту, к работе, то он может быстро терять интерес к своей деятельности. Когда у сотрудника образовательной организации высокая мотивация к своей профессиональной деятельности то он один может продолжать «гореть», подпитывая себя только своими внутренними ресурсами, что в последствие негативно может сказаться на его здоровье. [51, с. 53].

3. Третья стадия (хронические симптомы). Чрезмерная работа приводит к опустошению, усталости, обостренной злобе, раздражительности, чувству подавленности [51, с. 53].

4. Четвертая стадия (кризис). Когда сотрудник образовательной организации игнорирует все неприятные симптомы эмоционального выгорания, то все перерастает в четвертую стадию. Если не обратить внимание на неприятные симптомы выгорания, оно переходит на четвертую стадию. Сотрудник образовательной организации может частично или полностью утратить свою профессиональную работоспособность на

четвертой стадии. На фоне этого усиливаются переживания неудовлетворенности [51, с. 54].

5. Пятая стадия («пробивание стены»). На пятой стадии выгорания, когда сотрудник образовательной организации испытывает крайне остро физические и психологические проблемы, то это становится угрозой для его жизни и здоровья [51, с. 54].

По мнению Э. Махера в качестве основных факторов, которые приводят к эмоциональному выгоранию, это авторитарность, а также низкий уровень эмпатии [53, с. 10].

С.В. Умняшкина и М.В. Агапова рассматривают синдром эмоционального выгорания как процесс нарушения самореализации и самоактуализации личности. По мнению С.В. Умняшкина и М.В. Агапова, профессионально-эмоциональное выгоранию объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии для борьбы со стрессовыми ситуациями [39, с. 4].

Педагоги, которые постоянно стремятся быть замеченными, или наоборот всегда остаются в тени, или делать все лучше всех, или не делать совсем – они больше всего подвержены эмоциональному выгоранию на работе. Безусловно, профессиональное выгорание чаще всего появляется у сотрудников, которые считают, что к ним несправедливы окружающие: недооценивают их профессиональные достижения. У сотрудников образовательной организации развивается синдром эмоционального выгорания в результате неуверенности в своей компетентности, страх перед нововведениями, не желание работать по-новому, постоянная перегрузка, чувства усталости, внедрение новых стандартов, методов и средств обучения.

Одной из главных задач педагога, является, создание для учащихся психологически комфортной и безопасной образовательной среды. Главная задача сотрудников образовательной организации заключается в постоянном поддержании эмоционального благополучия ученика, развитии

эмоционально-ценностной позиции учащихся. Для успешной реализации обозначенных задач, специалисту необходимо учитывать индивидуально-психологические особенности личности ребенка.

Таким образом, рассмотрев особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, мы можем отметить, что сотрудники образовательной организации в наибольшей степени подвержены синдрому профессионального эмоционального выгорания.

### 1.3 Моделирование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций

Проблеме модели и моделирования посвящены работы таких авторов как В.Г. Афанасьев, А. Г. Бутковский, М. Вартофский, Б.А. Глинский, А.А. Деркач, А.А. Жданов, С.А. Пегов, Е.Э. Смирнова, В.А. Штофф, В.И. Долгова [20] и др.

Важной и главной целью работ представленных авторов является определение видов, функции, задач, а также роли выбранной модели. Метод моделирования развивается в двух направлениях: исследование психики и изучение ситуаций (психологическое моделирование).

Процесс построения модели есть процесс моделирования.

Моделирование – это исследование, которое позволяет нам представить, на какие системы имеющихся теорий познаний и преобразования их моделей, в которых воспроизводятся принципы организации и функционирования этих систем [65, с. 147]. Выигрышность моделирования, таким образом, зависит от того, как и насколько правильно была выбрана, а также сформулирована данная модель.

В процессе изучения модель выступает в качестве самостоятельного объекта, позволяющего при исследовании получить некоторые знания о самом объекте [17].

Мы предлагаем рассматривать психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов как динамический процесс, и

выдвигаем гипотезу о стадийном и уровненом характере ее развития. По мнению данных авторов, под моделью понимается системность и совокупность всех уровней и выявления всех компонентов, которые составляют полную структуру готовности к профессиональной деятельности.

В научных исследованиях К.К. Платонова [6], уровень готовности к профессиональной деятельности, напрямую зависит от субъекта этой деятельности. Уровень готовности для каждого сотрудника образовательной организации можно считать определенным началом формирования профессионального становления. Его составление является одной из важных решений проблемы формирования психологической готовности у сотрудников образовательной организации к профессиональной работе.

По мнению Э.С. Чугуновой все модели представляют собой конкретную схему социально-психологического эмоционального выгорания. В данных моделях, по мнению исследователя, нужно отказаться от рассмотрения множественного количества особенностей и деталей. Главные черты этого синдрома эмоционального выгорания нужно рассматривать небольшим количеством особенностей [38].

В научных исследованиях В.Г. Зазыкина, показывает, насколько важны таких умений, которые могут выступать важными условиями для максимальной эффективности профессиональной деятельности педагога. Данные условия, не завися от видов выполняемыми педагогами профессиональной деятельности, такие как [12]:

1) саморегуляция – выполняет функцию возможному противостояния влияния от негативных функциональных состояний. Помогает быстрее адаптироваться к условиям профессиональной деятельности, чтобы сохранить ее эффективность и работоспособность.

2) антиципация – возможность прогнозировать исход профессиональной деятельности.

По мнению Б.Ф. Ломова способность принятия правильных решений занимает центральное место в ее психологической структуре. От качества принятия решений зависит эффективность деятельности в целом. Способность принимать важные и правильные решения – эта первостепенная психолого-педагогическая составляющая профессиональную деятельность.

Выделенные варианты относятся к общим, по мнению авторов, т.е. на практике они в полном объеме не зависят от профессиональной особенности профессиональной деятельности. Такие варианты показывают особенности специфики профессиональной работы педагога. Профессиональные важные качества сотрудников образовательной организации оказывают прямое влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Графическое изображение «Дерева целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов представлено на рисунке 1.

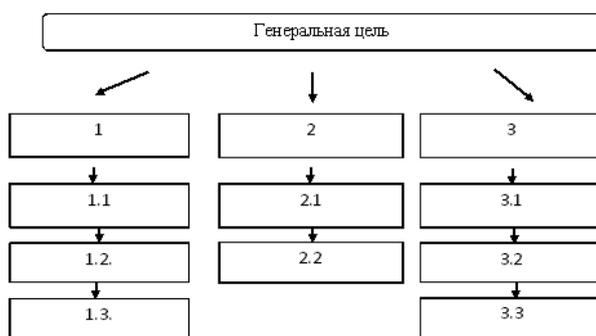


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Рассмотрим «дерево целей», которое было составлено на основе исследования В.И. Долговой [18, с. 61].

1. Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

1.1. Теоретический анализ проблемы психологической коррекции эмоционального выгорания в психолого - педагогической литературе.

1.2. Рассмотреть особенности эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

1.3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2. Организация психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2.1. Организовать опытно-экспериментальную работу по снижению эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2.2. Определить методы и методики для проведения исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3. Опытно-экспериментальное исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3.1. Разработать программу коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3.2. Проанализировать полученные результаты констатирующего исследования.

3.3. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Профилактическая деятельность по профессиональному выгоранию педагогов может осуществляться по трем направлениям: информирование, эмоциональная поддержка, повышение значимости педагогической профессии.

Информирование. Сотрудников необходимо предупреждать о причинах и признаках эмоционального выгорания, какие могут быть риски, связанные с этим феноменом, а также о способах их саморегуляции. Регулярно в образовательной организации должны

проводиться занятия, которые будут нацелены на снижение риска профессионального эмоционального выгорания.

Эмоциональная поддержка. Мероприятия, которые направлены на сплочение коллектива. Профилактические занятия аутотренинги, которые проводятся в спокойной обстановке, обмен впечатлениями и мнениями.

Нами разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, которая представлена на рисунке 2.

Модель – это, в основном, искусственно созданный объект в виде схемы, математических формул, физической конструкции, наборов данных и алгоритмов их обработки и т.п. Под «моделью» в педагогике и психологии понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [17]. Моделирование в психологии – это составление моделей внедрения различных психологических процессов с результатом их реальной проверки работоспособности. К моделям предъявляются определенные требования: оптимальность – в модели можно представить лишь те свойства и отношения, функциональное значение которых определяет ход деятельности; в данном смысле модель обязана несколько упрощать действительность; наглядность – модель должна интерпретироваться быстро, без значительных интеллектуальных усилий; учет культурных стереотипов привычного направления хода деятельности, направления от начала до конца, и системность информации [14, с. 203].

Рассмотрим блоки модели.

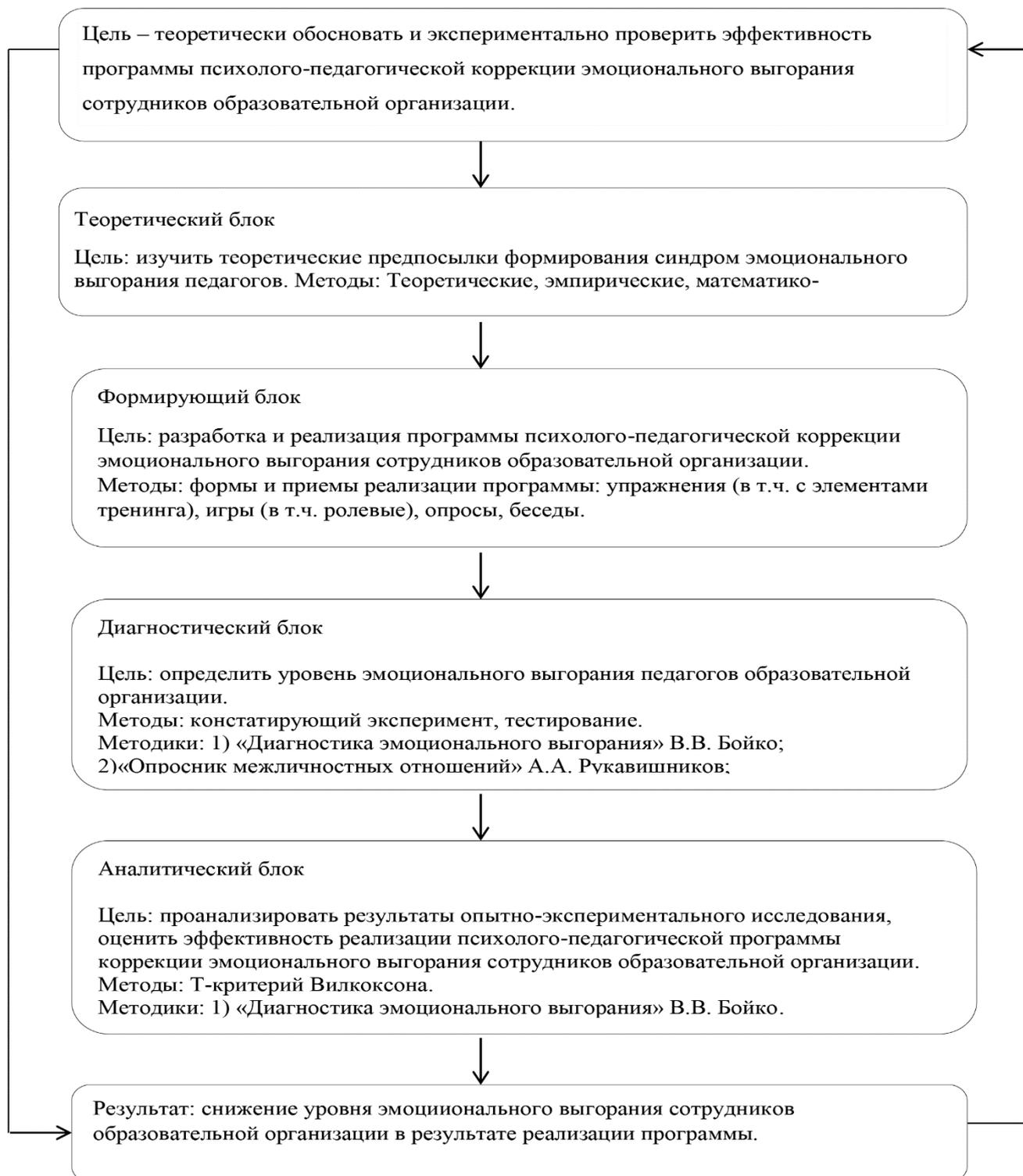


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Каждый блок модели направлен на решение различных задач и состоит из определенных методов и приемов, направленных на повышение значимости педагогической профессии.

Теоретический блок включает: предмет объекта исследования, методы для изучения проблемы исследования определением целей для решения поставленной задачи, постановку задач исследования, определение теоретической и практической значимости исследования.

Диагностический блок ориентирован на изучение особенностей эмоционального выгорания сотрудников образовательных организаций, которые взаимодействуют и не взаимодействуют между собой в рамках образовательной организации.

В формирующем блоке нами была представлена программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Определены направления профилактики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Чтобы можно было применять коррекционные действия необходимо создать определенную модель коррекции, для дальнейшей ее реализации. Данная модель коррекции основывается на внедрение практических действий на различных основах; направлена на овладение различными компонентами действий и предполагает поэтапное формирование различных действий. Чтобы сотрудники образовательной организации удовлетворяли свои социально-психологических потребности в признании, самоутверждении им необходимо обобщение и распространение опыта работы педагога. Это может быть участие в конкурсах «Учитель года», участие в научно-исследовательских конференциях, семинарах, участие в районных и городских мероприятиях. Очень важны хорошие взаимоотношения в коллективе, точная и грамотное распределение трудовой нагрузки [14, с. 22]. Очень важна, справедливая и ценная система поощрения, это может быть выражено в премирование, вынесение сотруднику благодарности, публикации в педагогической

прессе. Администрации образовательной организации нужно повышать уровень профессионального педагогического мастерства. Направлять сотрудников своей организации на курсы повышения квалификации. Основными средствами предупреждения синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации являются психотехники, которые позволяют обучающимся переживать состояния единства с окружающим миром.

Аналитический блок направлен на анализ результатов эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Он включает рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательных организаций.

Таким образом, разработанная нами модель, состоящая из нескольких блоков, позволит скорректировать уровень эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

#### Выводы по главе 1

Профессия педагога – а это одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты. Профессионализм педагога состоит из многих составляющих. Современный педагог должен быть готов к гибкой корректировке воспитательно -образовательного процесса, отталкиваясь от интересов и потребностей воспитанников. Особое внимание уделено исследованию профессиональных деформаций работников образовательных организаций: педагогов средней школы. Как форму профессиональной деформации ряд исследователей рассматривает эмоциональное выгорание. Вопросам эмоционального выгорания уделили внимание многие зарубежные и отечественные исследователи: М. В. Борисова, Н. М. Булатевич, О. В. Грицук, О. М. Доценко, и др.

Синдром эмоционального выгорания – это такая ответная реакция организма, которая может возникнуть в результате долгого действия на педагога профессиональных стрессовых ситуаций на работе.

Синдром эмоциональное выгорание включает в себя 3 составляющие: безразличие, эмоциональная истощенность, упрощение достижений.

К наиболее напряженным и стрессогенным профессиям относится профессия педагог. Педагогическая деятельность отличается очень слабыми показателями физиологического и психоэмоционального здоровья, и эти данные понижаются по мере увеличения стажа работы. Психологический климат относят к стрессогенным особенностям педагогического общения. Так же к стрессогенным особенностям относят взаимодействие с различными социальными группами; необходимость осуществления частых и продолжительных контактов с людьми. Высокой эмоциональной и интеллектуальной напряженностью сопровождается ситуациями, которые отягощены высокой ответственностью за людей.

Основными средствами предупреждения синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации являются психотехники, которые позволяют обучающимся переживать состояния единства с окружающим миром

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации проходило в несколько этапов:

Этапы исследования:

1 этап – поисково-подготовительный.

В рамках данного периода были изучены и проанализированы методики по выявлению эмоционального выгорания у педагогов: первая методика – «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, вторая методика – «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников. Третья методика – «Диагностика профессионального выгорания» Н.Е. Водопьянова.

2 этап – опытно-экспериментальный.

На данном этапе было проведено исследование эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации по вышеуказанным методикам; обработаны результаты исследования; проведен расчет выборки из общего числа опрошенных.

3 этап – контрольно-формирующее исследование.

На третьем этапе были предложены рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у педагогов образовательной организации.

Рассмотрим методы исследования.

Анализ литературы – это метод научного исследования, который предполагает операцию мысленного или реального разложения целого на составные части, которое будет выполнено в процессе познания или предметно – практической деятельности [14, с. 13].

Моделирование – это создание и изучение моделей в действительности только существующих объектов, явлений или процессов для разъяснения этих явлений или процессов, а также прогноз явлений, которые интересуют исследователя [65, с. 147].

Целеполагание – эта первичная фаза управления, которая предусматривает постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с назначением системы [17, с. 61].

Совершенствование целеполагания дает нам в работе мощный потенциал для научной, программно-целевой основы управления. По мнению В.И. Долговой, оно делает возможным достичь высокий уровень уточнения функционала управления. Это способствует созданию алгоритма для обогащения баз управленческих функций. В современном мире все это непосредственно приобретает большую значимость, когда задача преподавания выходит на первый уровень [17, с. 59].

Рассмотрим каждую из приведенных методик.

Данная методика предназначена для диагностики психологического феномена, как синдром эмоционального выгорания. Синдром эмоционального выгорания проявляется в процессе выполнения разных видов деятельности, которые связаны с постоянным воздействием факторов, которые влияют на стресс.

Тестирование – это метод психологической диагностики, который использует стандартные вопросы и задачи, которые имеют определенное значение. Метод тестирования был реализован в исследовании с помощью методик [23, с. 26].

Рассмотрим методики диагностики эмоционального выгорания.

1. «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Полный текст данной методики представлен в приложении 1.

Цель методики – получить подробную картину синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников образовательной организации. Данная методика дает возможность увидеть основные симптомы

профессионального «выгорания». Можно заметить, какие показатели относятся к фазе формирования стресса, а также в какой из фаз их наибольшее количество. По результатам тестирования, можно сказать, какие фазы стресса уже сформировались, а какие все еще находятся в стадии формирования, а также можно увидеть какие симптомы доминируют. Основываясь на смысловом содержании и количественных показателях, которые были подсчитаны для разных стадий формирования синдрома профессионального «выгорания», можно сделать вывод об индивидуальных особенностях личности и, это очень важно, для формирования индивидуальной траектории профилактики и психокоррекции [22, с. 5].

Описанная нами методика дает полное описание синдрома «эмоционального выгорания», что позволяет нам увидеть его ведущие симптомы. Основной материал теста включает в себя утверждения, к которым педагогу предлагается выразить свое отношение. Ответить на вопрос в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение». Показатели двадцати баллов и более, относятся к лидирующим в фазах. По методике В.В. Бойко можно увидеть основные симптомы эмоционального выгорания.

Следующий этап в объяснении полученных результатов в результате тестирования – расшифровка показателей развития фазы резистенции и истощения, а также напряжения. Измеряемые показатели разные – реакция на внешние и внутренние факторы, состояние нервной системы приемы психологической защиты.

Опираясь на полученные результаты, которые были посчитаны в результате исследования для разных фаз формирования синдрома эмоционального выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Рассмотрены вопросы такие как:

- ведущие симптомы;

- какими устоявшимися и ведущими симптомами сопутствует истощение;
- возможно, ли объяснить истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, которые относятся к симптомам «выгорания», или субъективными факторами;
- какие показатели более всего усугубляют эмоциональное состояние педагога;
- как можно изменить производственную обстановку так, чтобы снизить нервное напряжение у сотрудников образовательной организации;
- какие факторы и симптомы поведения необходимо корректировать, в профессиональной деятельности, так чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило вреда педагогам.

На каждом этапе при формировании фазы выделены основные симптомы эмоционального выгорания.

2. «Опросник межличностных отношений» А.А. Рукавишников. Представлена в приложении 1. Она направлена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности [58, с. 35].

Тестирование включает в себя три основных этапа:

- 1) психоэмоциональное истощение;
- 2) личностное отдаление;
- 3) профессиональная мотивация.

Психоэмоциональное истощение – длительный процесс изменения состояния личности, формирующийся на фоне эмоционального, физического, энергетического истощения собственных ресурсов. Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала. Профессиональный настрой на работу – это ступень рабочей мотивации и положительного отношения к профессиональной деятельности.

Данная методика показывает нам полное описание синдрома профессионального эмоционального «выгорания». С ее помощью можно проанализировать и увидеть какие именно ведущие симптомы, которые влияют на формирование стресса.

В ходе прохождения диагностики нужно дать утвердительный ответ на некоторые вопросы, которые касаются чувств, связанных с профессиональной деятельностью педагогов. В случае, если вы никогда не испытывали подобное чувство, следует отметить бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если данные чувства сопутствуют вас регулярно, то поставить галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». По данной модели, в первой фазе сотрудники взаимодействуют с коллегами и учениками добросовестно и тактично, по их мнению, они добросовестно делают свою работу. Они считают ее социально значимой; у них присутствуют в полноценном объеме эмоциональные ресурсы для преодоления большинства стрессовых ситуаций, с которыми они сталкиваются ежедневно в профессиональной работе. В фазе под номером восемь можно увидеть обратную сторону ситуации: педагоги, которые переживают в настоящее время эмоциональное выгорание, держат дистанцию от людей, в связи с этим не могут получать конструктивную информацию в виде поддержки другой стороны. Их профессиональная работа не приносит им морального удовлетворения. На данном этапе «выгоревшие» педагоги имеют крайне низкие самооценки своих профессиональных достижений. Они рассматривают свою педагогическую деятельность не привлекательной. Так же преобладает дефицит ресурсов, которые могут преодолеть новые стрессовые ситуации [58, с. 20].

Созданная модель не подразумевает, что процесс эмоционального выгорания происходит от одной фазы к другой, постепенно. Как правило данный вариант динамики эмоционального выгорания представляется как: 1 – 2 – 4 – 8. это можно объяснить, то что, когда у педагогов высокий уровень

деперсонализации, он лишает их важной информации, для решения важных задач. Впоследствии два условия совмещаются на высоком уровне напряженности, что приводит к эмоциональному истощению педагогов (фаза 8). Когда начинается острый этап эмоционального выгорания, динамика фаз выгорания меняется и выглядит В случае острого начала выгорания последовательность фаз выглядит другим образом: 1 – 4, 2 – 4, 3– 8 или 4 – 8.

Методика Н.Е. Водопьяновой представлена в приложении 1. Тест профессионального выгорания используется для получения определенных проявлений эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации, главней всего, коммуникативных [13, с. 8].

Современные методы в психологических исследованиях, которые касаются сотрудников образовательных организаций, представляют возможность увидеть склонность их к профессиональным изменениям.

Синдром профессионального эмоционального выгорания начинается, когда внедряется негативное профессиональное общения в результате различных факторов. Он может проявляться как «притупление» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, повышение числа конфликтов.

### 3. «Опросник на выгорание» Н.Е. Водопьяновой.

Методика включает в себя:

1) «Эмоциональное истощение» – показывает нам насколько тяжелое у сотрудника образовательной организации эмоциональное состояние, связанное с профессиональной работой. Если эмоциональное истощение находится на высоком уровне, то можно говорить, что сотрудник образовательной организации испытывает сильное утомление на работе, эмоциональное напряжение, апатию. По выбранной нами методике сотрудники образовательной организации могут набрать от 0 до 45 баллов [14, с. 8].

2) «Деперсонализация» – отражает уровень отношений с коллегами по работе. Общее ощущение себя как личности в профессиональной деятельности. Высокий результаты по данной методике показывают нам несправедливое отношение к себе коллег по работе, а также учеников. По выбранной нами методике сотрудник образовательной организации может набрать от 0 до 25 баллов.

3) «Редукция личных достижений» – показывает нам слабый уровень общего оптимизма, позитивное отношение к работе и сотрудникам, веру в свои силы, а также возможность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По выбранной нами методике сотрудник образовательной организации может от 0 до 40 баллов. Приведенная шкала несет обратный характер, она показывает, что при большем количестве набранных баллов означают, меньший уровень снижения личных результатов: 23–30 средний уровень редукции личных достижений; 0–22 высокий уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений [14, с. 36].

Таким образом, исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации проходило в три этапа, которые позволили определить методы и методики диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

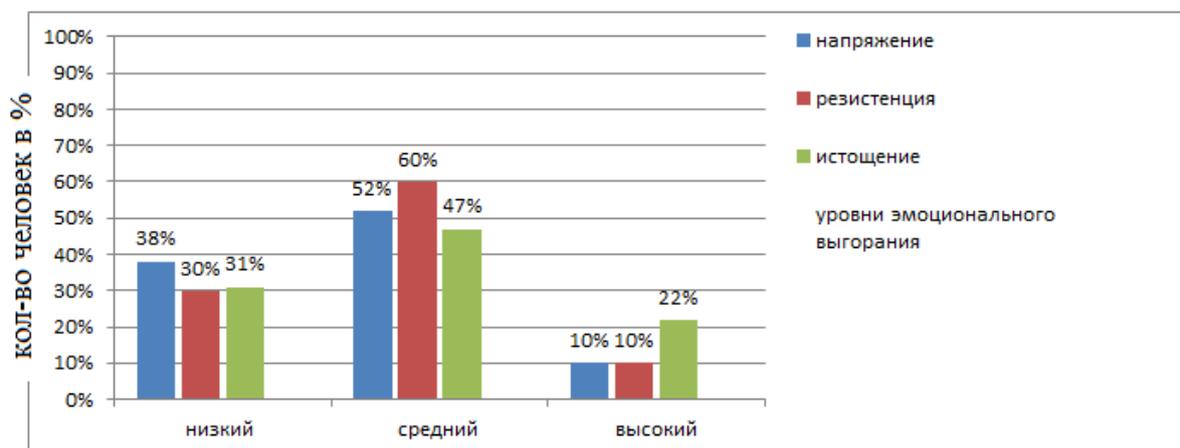
## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

В исследовании приняли участие 23 педагога МОУ «Аргаяшская средняя общеобразовательная школа № 1». В школе работает квалифицированный и стабильный педагогический коллектив. Всего педагогов в школе – 63 человека. Педагогический коллектив придерживается единой методики, единого плана работы, единого подхода к ребенку для осуществления качественного воспитательного

процесса. В первую категорию исследования вошли педагоги-стажисты, которые работают в школе более 5 лет, это 8 человек. Во вторую категорию вошли педагоги, которые работают в школе от 10 лет, возрастная группа от 32 – 65 лет, 10 человек. В третью категорию вошли учителя до 5 лет молодые педагоги, возраст 23 – 28, 5 человек. В коллективе преобладают взаимопонимание и поддержка, в связи с высокой интенсивностью работы возникают конфликтные ситуации. В результате беседы с педагогическим коллективом и в процессе посещения уроков, в коллективе благоприятный эмоциональный климат, педагоги легко идут на контакт. У каждого молодого специалиста есть наставник, который помогает ему в профессиональном становлении.

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его сотрудников, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности. В ходе проведения исследования была дана краткая психолого-педагогическая характеристика испытуемых. Основные проблемы можно было наблюдать в соответствии со стрессом педагогов, личностных переживаний, нестабильного эмоционального состояния и тревожности.

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» представлены в приложении 2 и на рисунке 3.



### Рисунок 3 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко

Как видно из рисунка 1, у педагогов, работающих в школе более 10 лет сформирована стадия напряжения и истощения, у них ярко выражена стадия эмоционального выгорания.

У педагогов, работающих в школе более 5 лет стадия напряжения и истощения находится в стадии формирования.

Педагоги, которые работают в школе недавно, показали большой уровень тревожности, но их показатели напряжения и истощения находятся на самом низком уровне. Им очень нравится работать в школе, но отсутствие опыта и неуверенность в своих профессиональных действиях повышает их уровень тревожности.

Таким образом, в стадии напряжения высокие показатели у 3 педагогов (10%). Они находятся постоянно в нервном напряжении, а это пусковой механизм эмоционального выгорания. Само напряжения – это не плохо. Плохо, когда оно не снимается и длится месяцами. В совокупности психотравмирующих факторов и хронизацией нервного напряжения возникает тревога и эмоциональное истощение. При эмоциональном выгорании этот механизм вытеснения может отключаться, и тогда педагог заикливается на негативных чувствах и рабочих конфликтах. В таком случае растет раздражение, повышается тревога. Педагог ощущает себя беспомощным и беззащитным. В связи с этим растут проблемы и обязанности, близкие отворачиваются, друзья прекращают звонить. Возникает ощущение загнанности в клетку, когда все трудности скапливаются и смотрят в лицо. При достаточном количестве адаптационных ресурсов такая ситуация стимулирует рост личности. Однако при недостаточной энергии личность деформируется. Напряжение на работе и в семье провоцируют тревогу и депрессию.

Стадия резистентности уже сформирована у 2 педагогов (10%). Она формируется с момента появления тревожного напряжения. Педагоги

всегда стремятся к психологическому комфорту, они делают это осознанно или бессознательно. Они стараются снизить давление всех внешних обстоятельств, с помощью имеющихся у них всевозможных средств. Появляются неадекватные эмоции или их чрезмерное сокрытие – признак синдрома эмоционального выгорания. Возникает редукция профессиональных обязанностей, когда есть всякая возможность специалиста «схалтурить» на работе: не доработать отчет, не заполнить журнал успеваемости.

Стадия истощения уже сформирован у 5 педагогов (22%). Это возникает в связи с тем, что ослабевают психические процессы и физические силы, это связано с тем, что у педагогов возникают такие симптомы как, раздражительность, трудность в контроле эмоции. Истощение возникает, когда педагогу не хватило сил справиться со стрессовой ситуацией. Утрачивается интерес к другому педагогу и ученику. Возникает всеобщая ненависть: к работе, друзьям, родственникам и коллегам. Появляется отвращение к работе и обществу, которое проявляется на уровне организма: начинает болеть голова, пропадает аппетит, нарушается сон, расстраивается пищеварение и стул. Возникают психовегетативные реакции: кружится голова, появляется избыточная потливость и неприятные ощущения в области сердца, трудно дышать. Притупляются эмоции: работа не приносит удовольствия, не предвкушаешь встреч с друзьями и родными, хобби надоели. Это говорит о необходимости проведения профилактики и психологической коррекции эмоционального и психического состояния педагогов.

Результаты исследования позволяют утверждать, что наиболее сильно выражены симптомы профессионального эмоционального выгорания у тех сотрудников, которые подвержены симптомом не удовлетворенности собой, симптомом тревоги и депрессии, а также переживания психотравмирующих обстоятельств. Когда педагог испытывает профессиональное энергетическое выгорание, он его внедряет во все сферы

своей личной и профессиональной жизни. Когда педагог не может повлиять на психотравмирующие обстоятельства он обычно становится раздраженным недовольным собой, недоволен выбранной профессией. В данном случае все эмоции направляются на себя, а не во вне. Мы становимся беспомощными, эмоционально выжатыми, когда не можем изменить или справиться с психотравмирующими обстоятельствами. Когда мы пытаемся реализовать свои цели, мы сосредотачиваем все свои возможности по максимуму психические ресурсы, такие как психические ресурсы: установки, мышление, планы, цели. Когда педагог не может найти выход из данной ситуации у него возникает интеллектуально-эмоциональный ступор. Эти симптомы перерастают в тревожно-депрессивную симптоматику. Педагог начинает переживать за то, правильный ли он сделал выбор в своей профессии, а также у него появляется личностная тревога.

В группе испытуемых также преобладают ярко выражены симптомы, находящиеся в фазе формирования. Можно сделать вывод, что педагог очень сдержан, жаден на эмоции. Он ограничивает свободную эмоциональную отдачу при определенном выборе на ситуацию. В данном контексте действует принцип, если я хочу, то могу уделить внимание ученику, а если нет, то это и не нужно. Если у педагога будет настроение, то он может помочь своим коллегам или ученикам. Когда между сотрудниками образовательной организации и учениками возникает неадекватное эмоциональное реагирование между собой, то все переходит в плоскость неравенства.

Можно отметить основные симптомы эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации.

Симптом «загнанности в клетку». При наличии этого симптома можно говорить о том, что педагоги принимают детскую позицию по отношению себя и коллег. Такая позиция заводит человека в тупик. У педагогов возникает чувство беспомощности, им начинает казаться что все

против них, что ими манипулируют, и он опускает руки. Педагог должен принять ответственность на себя, за все, что с ним происходит.

Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование [58].

Для подробного исследования эмоционального выгорания была применена методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова. Результаты по данной методике представлены на рисунке 4 и в приложении 2.

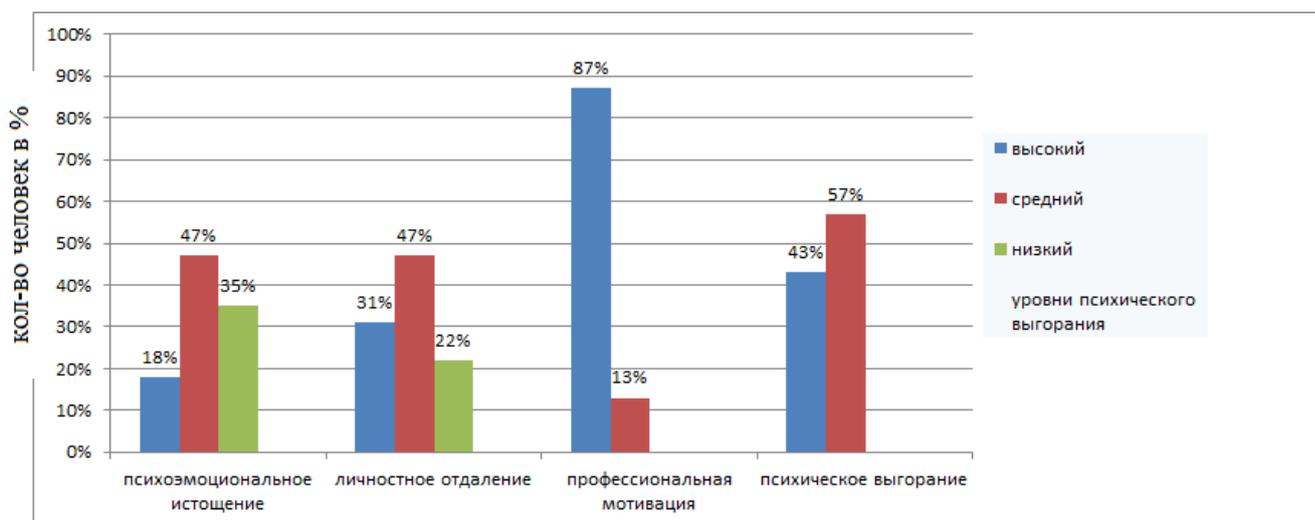


Рисунок 4 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике А.А. Рукавишникова

Как видно на рисунке 4, у 8 (35 %) сотрудников от общего числа испытуемых низкий уровень психоэмоционального истощения. У 10 (47%) педагогов имеют средний уровень эмоционального истощения. У данных сотрудников отмечается: чувство усталости, нарушения сна, учащенное сердцебиение, головные боли, ухудшение памяти, психическое истощение, раздражительность, агрессивность, повышенная чувствительность к оценкам других. Высокий уровень психоэмоционального истощения имеют 4 (18 %) педагога, это может выражаться в чувстве эмоциональной опустошенности и усталости, вызванной собственной работой. У таких

педагогов наблюдается низкая эмоциональная толерантность, тревожность, нежелание идти на работу, присутствует желание скорее окончить рабочий день.

По шкале деперсонализация результаты диагностики эмоционального выгорания показали следующие результаты: 6 (22%) педагогов имеют низкий уровень личностного отдаления. Такие сотрудники не переживают психотравмирующую ситуацию, они спокойны и жизнерадостны.

Средний уровень личностного отдаления 10 (47%) педагогов от общего числа испытуемых. У таких сотрудников образовательной организации редко возникают нарушения восприятия окружающего мира, что позволяет им абстрактно взглянуть на ситуацию, без препятствующих в данный момент эмоций.

У 9 (31%) педагогов наблюдается высокий уровень. Педагоги с таким уровнем характеризуются циничным отношением к труду и объектам своего труда. У них присутствует нежелание контактировать с людьми, наблюдается циничное и негативное отношение к людям, критичное отношение к окружающим и не критичность в оценке самого себя, значимость своей правоты, снижение включенности в работу и дела других людей, безразличие к своей карьере.

По шкале профессиональной мотивации низкий уровень имеют 3 педагога (13%), 20 (87%) педагогов показали высокий уровень. Это проявляется в формировании у сотрудников образовательной организации чувства некомпетентности в своей профессиональной деятельности, осознании неудачи в ней. У них отмечается неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе, заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом, присутствует чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи, снижение потребности в достижениях.

Результаты исследования позволили выявить следующие причины профессионального выгорания: смещение приоритетов только

на профессиональную сферу и работу; увеличение сферы экономии и подавления своих эмоций, приводят к неблагоприятным условиям в отношении с семьей, с друзьями и коллегами.

Многие педагоги выбирали одинаковые пункты по методике А.А. Рукавишников. Например, многие педагоги считают, что они эмоционально не защищены. Таким образом, показатели фазы резистенции и истощения находятся на высоком уровне. Фаза личностное отдаление и психоэмоциональное истощение находится на среднем уровне. Фаза профессиональная мотивация находится на достаточно высоком уровне. Индекс психического выгорания находится на среднем уровне.

Результаты исследования по методике Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 5 и в приложении 2.

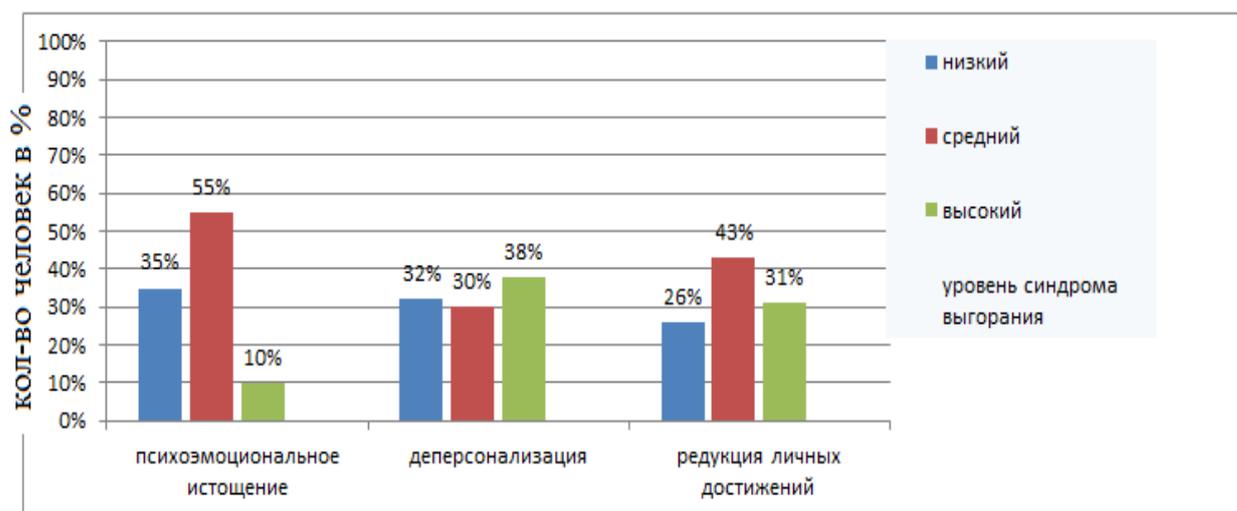


Рисунок 5 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике Н.Е. Водопьяновой

Как видно на рисунке 5, можно отметить, что наибольшие показатели крайне высоких значений синдрома выгорания наблюдается у 6 педагогов, это педагоги, которые работают в школе более 15 лет. Высокие показатели можно отметить у педагогов, которые работают в школе от 8 до 15 лет: 12 педагогов по шкале «психоэмоциональное истощение», у 6 педагогов по шкале «деперсонализация» и у 5 педагогов по шкале профессиональной мотивации.

У 9 педагогов преобладает высокий уровень эмоционального выгорания по шкале деперсонализации. Деперсонализация – это болезненное переживание педагога, собственной измененности, а также изменения собственных психических процессов, в связи с этим педагог не осознает себя как личность в целом. Она словно разделяется на две части: наблюдающую и действующую. Наблюдающая часть воспринимает действующую как чуждую, отдельную от себя. То есть человеку кажется, что его личный голос, его тело, мысли и чувства принадлежат другому человеку. При этом он не утрачивает чувство реальности и способен объективно оценивать обстановку.

Деперсонализацию личности можно отнести к психическим отклонениям тогда, когда она имеет стойкий характер и не проходит на протяжении довольно длительного времени. Диагноз ставится на основании ряда симптомов.

В фазе редукции личных достижений у наибольшего количества педагогов 41% (11 человек) присутствует средний уровень профессионального энергетического выгорания.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о необходимости проведения коррекционной работы с теми педагогами образовательной организации, у которых выявлено эмоциональное выгорание.

## Выводы по главе 2

Исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации проходило в несколько этапов по следующим методикам: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников, «Опросник синдрома выгорания педагогов» Н.Е. Водопьяновой.

В исследовании приняли участие 23 педагога МОУ «Аргаяшская средняя общеобразовательная школа № 1». Результаты исследования

показали, что у большинства педагогов наблюдается стадия формирующего напряжения, истощения и резистентность, т.е. большинство педагогов, работающих в школе, испытывают эмоциональное истощение. Показатели фазы резистенции и истощения находятся на высоком уровне. Фаза личностное отдаление и психоэмоциональное истощение находится на среднем уровне. Фаза профессиональная мотивация находится на достаточно высоком уровне. Индекс психического выгорания находится на среднем уровне. На основе этого можно сделать вывод, что необходима психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

### **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации**

Актуальность выбранной программы определяется комплексностью снижения уровня синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, учитывая интересы участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания, признавая ценность, личности другого человека.

В последние годы в системе образований происходит очень много нововведений: профессиональных стандартов, часто меняется программа аккредитации, вводятся новые правила обучения, это приводит к тому что педагоги подвержены различным стрессовым ситуациям, сопротивлениям. Эти трудности приводят к снижению качества образования и к эмоциональному выгоранию педагогов. Многие педагоги страдают болезнями стресса – многочисленными соматическими и нервно-психическими болезнями [60].

Все это приводит педагога к потере интереса к своей профессиональной деятельности, необоснованные выплески агрессии, утрата мотивации на работу, на положительное общение. Негатив к коллегам, ученикам. Когда происходит накопление агрессии и гнева, то эти чувства могут привести к депрессии. В результате депрессии педагог пытается избавиться от своей работы, сменить профессию. Педагог отвлекается больше всего саморазрушительными способами. Эмоциональная саморегуляция остается одной из важнейших психолого-педагогических проблем. Она актуальна для личностного и профессионального развития педагога.

Нами была разработана программа психолога-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Программа определяется комплексностью снижения уровня эмоционального выгорания сотрудников. В программе учитывались данные полученные в результате тестирования, а так же интересы участников взаимодействия, их чувства, эмоции, переживания и др.

Разработана тех карта. программа реализовалась в течении 6 месяцев. Один раз в неделю проводились занятия в соответствии с планом работы. Продолжительность занятий была от 1,5 до 3 часов.

Таким образом, реализация программы психолога-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания позволила сформировать знания о синдроме эмоционального выгорания, симптомах эмоционального выгорания, причинах его возникновения, стадиях способах и методах преодоления эмоционального выгорания. Педагоги определили свое отношение к выбранной профессии, так же они смогли выделить источники неудовлетворения профессиональной деятельностью, проанализировали признаки проявления выгорания и собственные источники негативных переживаний на работе. Для снижения рисков возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания сотрудники освоили различные техники саморегуляции. Цель программы: коррекция синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации.

Задачи программы:

- 1) помочь педагогам повысить их мотивацию к профессиональной деятельности;
- 2) самосовершенствованию личности через повышение самооценки, создание приятного психологического климата;
- 3) обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- 4) самодиагностика степени подверженности эмоциональному выгоранию;

5) развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде;

б) развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы, сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;

Структура программы: программа реализовалась в течении 6 месяцев. Один раз в неделю проводились занятия в соответствии с планом работы. Продолжительность занятий была от 1,5 до 3 часов.

Требования к проведению: занятия проводятся в образовательном учреждении. Занятия могут проводиться в разных формах, групповой, индивидуальной. Занятия были сопровождаемы музыкой, это нам позволило расслабить коллектив, настроить на работу, снятию мышечно-двигательных зажимов, психологических барьеров, повышению настроения. Фронтальная работа, работа в подгруппах (3 – 4 чел.), индивидуальная работа, мини – лекции, индивидуальные и групповые упражнения, методы релаксации.

Материально-техническое оснащение для проведения занятий:

- 1) актовый зал;
- 2) столы и стулья, которые были рассчитаны на количество человек;
- 3) компьютер, проектор, диски с музыкой;
- 4) цветная бумага, картон, цветные мелки, гелевые ручки, краски, фломастеры.

Участники программы: педагоги образовательной организации.

Коррекционная деятельность по профессиональному выгоранию педагогов может осуществляться по трем направлениям: информирование, эмоциональная поддержка, повышение значимости педагогической профессии.

Информирование. Сотрудников образовательной организации необходимо предупреждать о причинах и признаках эмоционального выгорания, какие могут быть риски, связанные с этим феноменом, а также о способах их саморегуляции.

И эта информация не должна быть одноразовой. Постоянно в образовательной организации должны присутствовать такие мероприятия, которые будут направлены на снижение синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Эмоциональная поддержка. Общение, хотя бы раз в неделю, в спокойной обстановке, с чаепитием, обменом впечатлениями и мнениями, с аутотренингами, профилактической гимнастикой.

Повышение значимости педагогической профессии. Участие сотрудниками образовательной организации в научно-исследовательских конференциях, в конкурсах Учитель года, в семинарах. Деление опытом с коллегами в районных и городских мероприятиях. В коллективе хорошие и дружеские взаимоотношения все это нужно сотрудникам образовательной организации для удовлетворения социально-психологических потребностей в самоутверждении, а также в признании [10, с. 22].

Очень важна, справедливая и ценная система поощрения, это может быть выражено в премировании, вынесение сотруднику благодарности, публикации в педагогической прессе. Администрации образовательной организации нужно повышать уровень профессионального педагогического мастерства. Направлять сотрудников своей организации на курсы повышения квалификации.

Таким образом, для участия в работе по коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов на основании результатов первичной психодиагностики, нами было принято проводить коррекционно-профилактическую программу с группой риска.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.

4. Снижение уровня агрессии и конфликтов в педагогическом коллективе.

Структура занятий:

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

В водной части занятия, рассматриваются такие вопросы как, постановка проблемы эмоционального напряжения. Проводится разминка, для снижения напряжения.

Основную часть, которая занимает большую часть времени.

Заключительная часть.

Программа.

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

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

2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»

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

3. Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»

Цель занятий: знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Нарботка новых умений эффективного общения в профессиональной деятельности, а также в других сферах жизни.

4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель занятий: информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/

неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

#### 5. Тренинг «Целеполагание»

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

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

Цель занятий: открытие и принятие своих личностных особенностей в профессиональной деятельности, Открытие новых возможностей для развития личности в профессии.

#### 7. Тренинг «Тайм-менеджмент»

Цель занятий: 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.

#### 8. Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»

Цель занятий: помочь педагогу в возможности самореализации, которая ориентируется на успех.

#### 9. Тренинг «Навстречу здоровью»

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

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

Цель занятий: сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.

11. Занятия на снятия напряжений. Предложенное в 1922 г. чикагским врачом Э. Джейкобсоном.

Цель занятий: учиться предупреждать или купировать отрицательные эмоции или болезненные проявления.

Подробное описание и содержание программы представлено в приложении 3.

В заключительной части мероприятий педагогам заполнении анкеты обратной связи.

Более подробное описание программы представлено в приложении 3.

Таким образом, реализация программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания позволила сформировать знания о синдроме эмоционального выгорания, симптомах эмоционального выгорания, причинах его возникновения, стадиях способах и методах преодоления эмоционального выгорания. Педагоги определили свое отношение к выбранной профессии, так же они смогли выделить источники неудовлетворения профессиональной деятельностью, проанализировали признаки проявления выгорания и собственные источники негативных переживаний на работе. Для снижения рисков возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания сотрудники освоили различные техники саморегуляции.

### 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы коррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации было проведено повторное диагностирование по тем же методикам:

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.
2. «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова.
3. «Опросник синдрома выгорания педагогов» Н.Е. Водопьяновой.

Полученные результаты исследования представлены на рисунке 6 и в приложении 4.

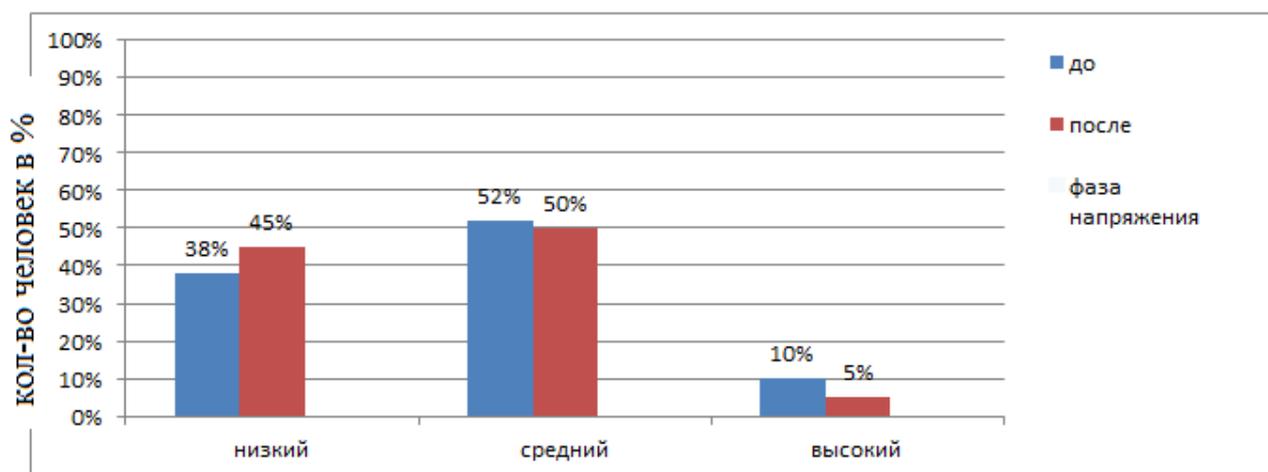


Рисунок 6 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (фаза напряжения) по методике В.В. Бойко до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Как видно на рисунке 6, высокие показатели фазы напряжения снизились на 5%, низкие показатели повысились на 7%, средние показатели снизились на 2%. Это показывает положительную динамику и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.

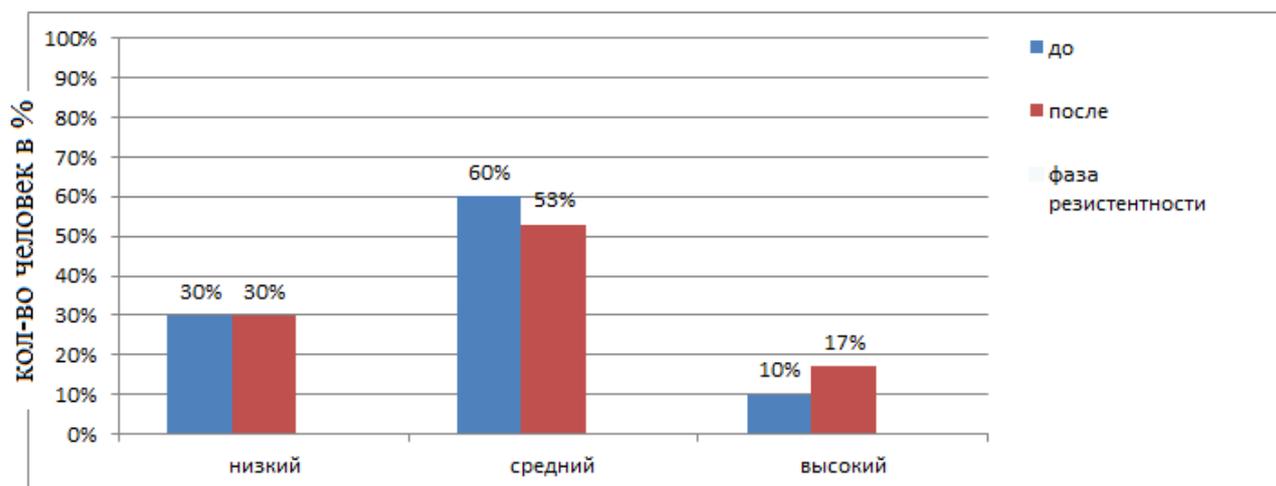


Рисунок 7 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (фаза резистентности) по методике В.В. Бойко до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Как видно из рисунка 7, уровень высокой резистентности повысился у педагогов на 7%, средний снизился на 5%, а низкий остался на том же уровне. Уровень стремления к психологическому комфорту повысился, снизилось давление внешних обстоятельств.

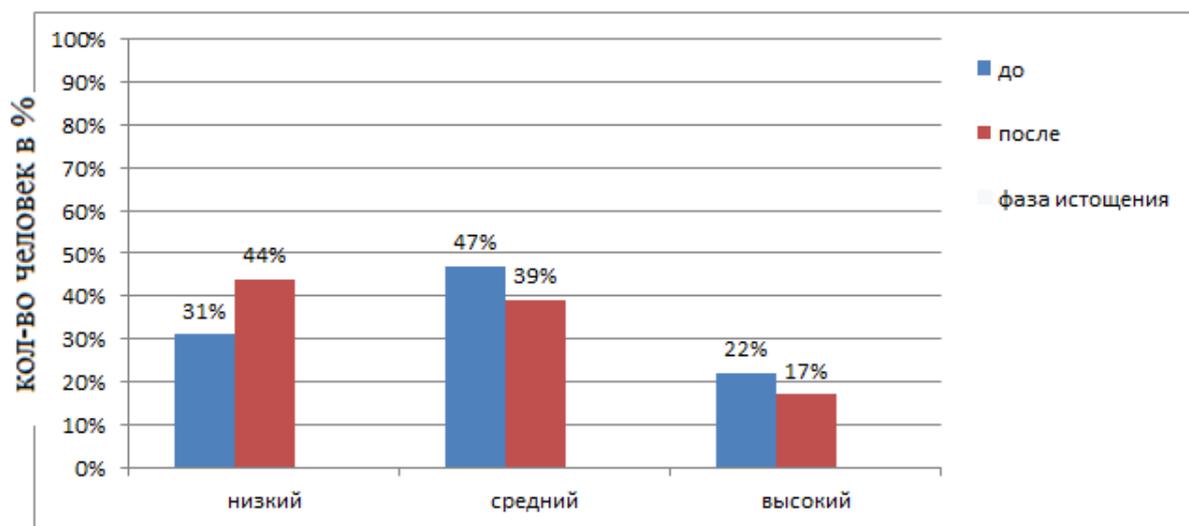


Рисунок 8 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (фаза истощения) по методике В.В. Бойко до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Как видно из рисунка 8, высокий уровень фазы истощения снизился на 5%, средний на 8%, а низкий увеличился на 13%. У педагогов наблюдается улучшение эмоционального состояния, способность к смене видов деятельности, позволяющие расслабиться в перерыве между уроками. Появился к профессиональному развитию и обучению.

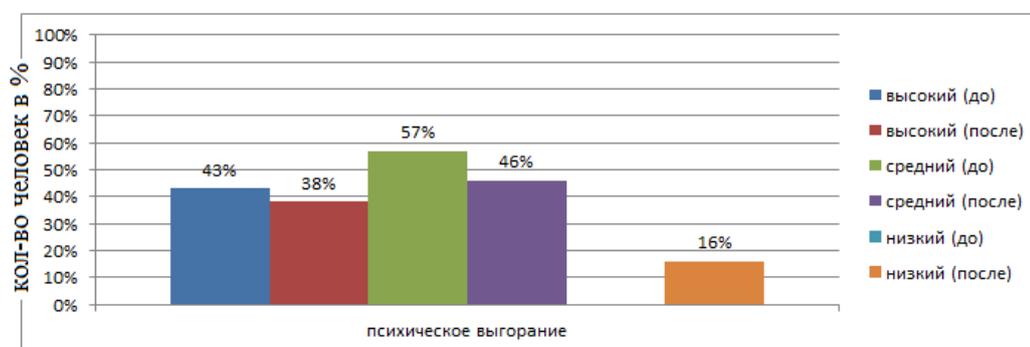


Рисунок 9 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (психическое выгорание) по методике

А.А. Рукавишникова до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Эмоциональное выгорание является одним из основных факторов профессиональной деформации. Как видно из рисунка 9, после реализации программы уровень психического выгорания педагогов образовательной организации снизился, высокий уровень на 5%, средний на 9%, появились сотрудники с низким уровнем психологического выгорания 16%. Анализ показывает положительную динамику и улучшения психоэмоционального состояния педагогов.

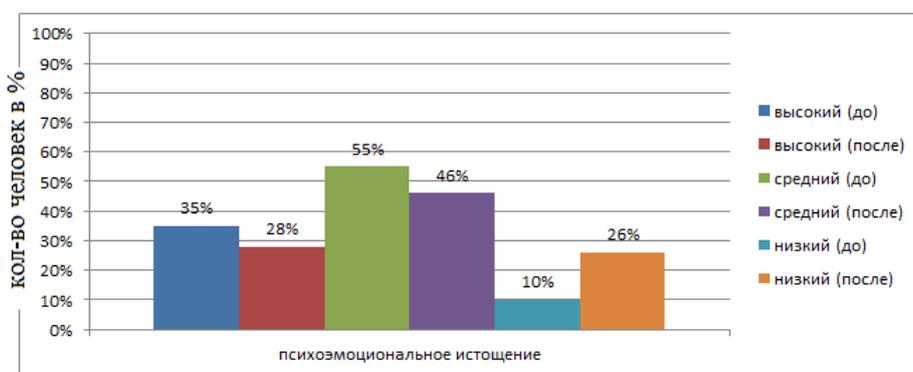


Рисунок 10 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (психоэмоциональное истощение) по методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Водопьяновой до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Как видно из рисунка 10, высокий уровень психоэмоционального истощения снизился на 7%, средний на 9%, а низкий увеличился на 16%. У педагогов снизился уровень утомляемости и эмоционального опустошения.

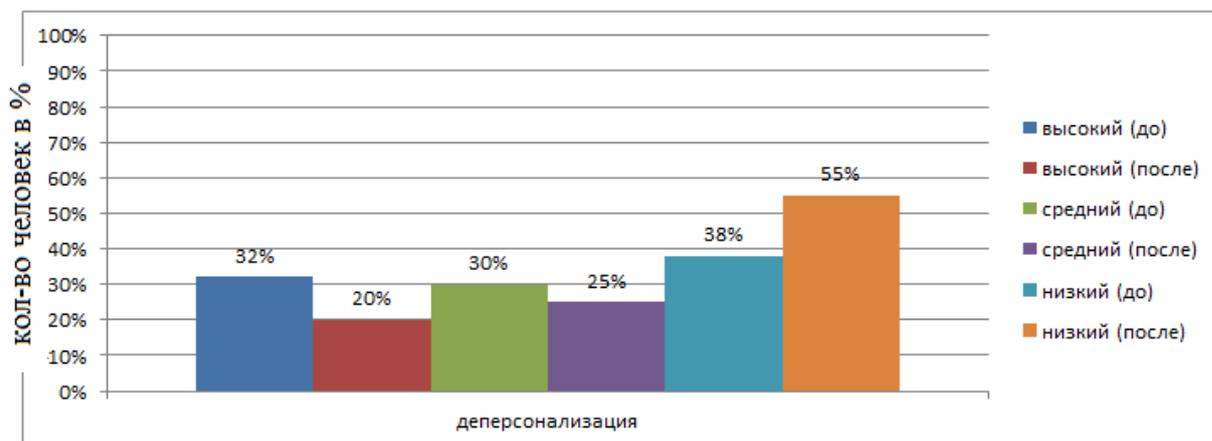


Рисунок 11 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (деперсонализация) по методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Анализ результатов показывает, что высокий уровень деперсонализации педагогов снизился на 12%, средний на 5%, а низкий увеличился на 17%. Уровень отношения с коллегами по работе, а также общее ощущение личности в коллективе стал комфортнее. Повысился уровень коммуникации педагогов.

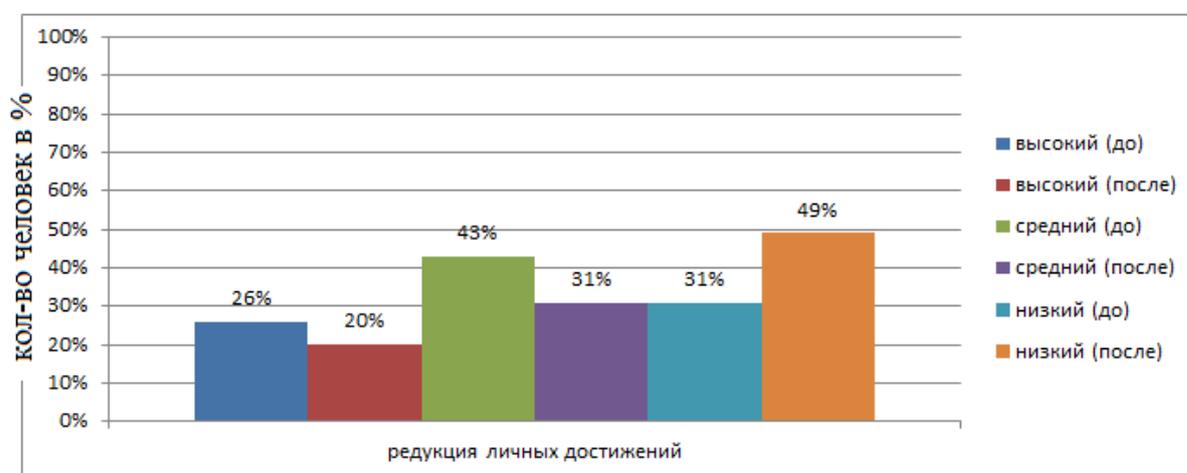


Рисунок 12 – Рисунок 11 – Распределение результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов (редукция личных достижений) по методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Как видно из рисунка 12, высокий уровень редукции личностных достижений снизился на 6%, средний на 12%, а низкий уровень увеличился на 18%. Конкурс профмастерства повысил уровень общего оптимизма, веру в свои силы, веру в способность решать возникающие проблемы. У педагогов формируется позитивное отношение к работе.

Проанализировав данные, представленные в диаграмме, можно сделать вывод о том, что наиболее явные сформировавшиеся симптомы эмоционального выгорания в группе испытуемых снизились. Понизился уровень тревожности у молодых педагогов. Педагоги-стажисты стали проявлять интерес к новым и современным методикам обучения и

воспитания детей. У педагогов появилась заинтересованность в конкурсах профессионального мастерства. Победители конкурсы были награждены администрацией. Молодые педагоги со своими наставниками провели открытые уроки для педагогов школы, где продемонстрировали интересные находки.

Для расчета значимости и подтверждения гипотезы была проведена математическая обработка по критерию Т. Вилкоксона.

Сформулируем гипотезы, опираясь на результаты, полученные в ходе исследования по методике В.В. Бойко:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания (фаза напряжения) не превосходит интенсивности сдвигов в сторону увеличения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания (фаза напряжения) превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения.

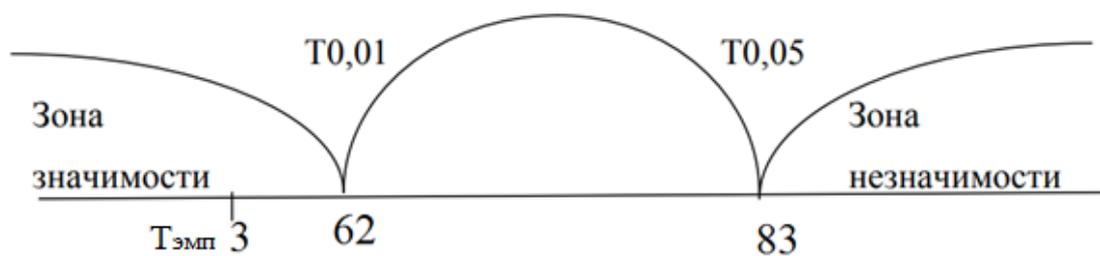
$$T_{эмп} = 3$$

Критическое значение Т-критерия Вилкоксона при n=23

$$T_{кр.} = 65 (0,01);$$

$$T_{кр.} = 83 (0,05)$$

Рисунок 13 – Ось значимости



При сопоставлении показателей уровня сформированности фазы истощения до и после проведения программы было получено следующее: С целью достоверности полученных результатов была проведена их математическая обработка по критерию Т-Вилкоксона. Математико-статистическая обработка полученных данных показала, что полученные

значения изменились со сдвигом в типичном направлении в область значимых значений, т.е. наблюдается положительная динамика снижения синдрома эмоционального выгорания. Следовательно, цель и задачи полностью реализованы, гипотеза исследования подтверждена. В перспективе исследование можно продолжить в таком направлении, как обоснование и реализация психолого-педагогических условий коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

Гипотеза о том, что показатели эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации изменятся, после реализации программы психолого-педагогической коррекции подтверждена. В школе был проведен конкурс профмастерства, где все испытуемые приняли участие и смогли продемонстрировать не только профессиональные, но и творческие способности и умения. Уровень мотивации к участию в жизни школы повысился, молодые педагоги взяли инициативу и провели новогодние праздники для младшей школы, администрация школы публично выразила благодарность педагогам, принимавшим участие в конкурсе профмастерства, а также за новогодние мероприятия.

Таким образом, по полученным результатам можно сделать вывод, что разработанная программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации является эффективной.

### 3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Эмоциональное выгорание может выражаться в утрате эмоциональной энергии. Так же постепенно утрачивается познавательная и физическая энергия, она проявляется в симптомах эмоционального выгорания, а также умственное истощение. Снижение у сотрудников удовлетворения в исполнении своей профессиональной деятельности. Понижение физического утомления. Постепенно снижается у педагогов мотивация работы, увеличивается циничность, конфликтность, раздражительность [4, с. 7].

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации требует регулярных действий со стороны администрации школы, педагогического коллектива, для этого была разработана технологическая карта.

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

Технологическая карта включает в себя пять этапов по внедрению результатов исследования, а именно:

1. Целеполагание – это внедрения современной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

2. Формирование положительной установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

3. Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

4. Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

5. Распространение результатов, полученных в результате исследования и по возможности внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

На каждом этапе производится анализ компонентов, таких как: цели, формы, методы, содержание, количество, время и ответственные. Технологическая карта внедрения результатов исследования включает в себя пять этапов, в которые включен полный спектр необходимых целей, времени и действий для осуществления внедрения современной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

Каждый этап является связанным между собой и направлен на достижение наивысшего результата при внедрении программы.

Технологическая карта внедрения результатов исследования представлена в приложение 5.

Коррекция эмоционального выгорания может идти на двух уровнях – на уровне индивидуальной работы сотрудников и на уровне изменений в управлении самой организации.

В ходе проведенного исследования были сформулированы основные психолого-педагогические условия предупреждения эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации:

- 1) формирование и поддержание позитивных установок педагога;
- 2) учет индивидуальных, психологических, а также возрастных особенностей;

3) поддержание творческого потенциала, предоставление возможности его реализации (добровольное участие в семинарах, конкурсах, организация внеклассной деятельности и т.д.);

4) организация тренингов для педагогов, направленных на преодоление профессионального стресса, формирование способности конструктивно меняться в сложившейся ситуации;

5) нормализация труда и отдыха педагога.

Профилактику эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации необходимо проводить в двух направлениях:

1) актуализация личностных ресурсов педагога;

2) улучшение условий труда педагога.

Первое направление включает в себя следующие составляющие.

– при организации учебных помещений нужно учитывать санитарную и эстетическую составляющую. Данные исследования показывают, что сотрудники образовательной организации, работающие в просторных и светлых помещениях, в полном необходимом оснащении для проведения занятий, у таких сотрудников синдром профессионального эмоционального выгорания происходит, не так часто, чем у их коллег, которым приходится работать в помещениях не соответствующим стандартам, в темных и тесных помещениях,

– точное и правильное исполнение должностных инструкций и обязанностей;

– справедливая кадровая политика, возможность продвижения по служебной лестнице и др.;

– оказание социальной поддержки и защита интересов сотрудников,

– отлаженная система охраны труда сотрудников;

– наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения педагогов в учреждении;

– наличие и развитие высокой организационной культуры;

– профессиональная и административная поддержка;

– эффективное руководство, доступность администрации для диалога.

Во второй составляющей учитывается открытие личных возможностей педагога.

1. Просветительское направление:

– информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания;

– ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья.

2. Для того чтобы повысить уровень профессионального мастерства, самовыражение и самоутверждение педагога необходимо создать следующие условия:

– участие в педагогических марафонах, деловых играх, чтениях и методических семинарах;

– создание условий для возможности беспрепятственной аттестации педагогов и обеспечение спокойной ситуации во время аттестации;

– создание администрацией школы условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов;

– возможности публикации педагогических разработок педагога.

В интересах педагогов для профилактики и помощи в преодолении синдрома эмоционального выгорания нужно выполнять следующее: организовать рабочие паузы; оптимизировать режим отдыха и работы. Научить педагогов приемам релаксации и само регуляции психического состояния. Привитие педагогам навыков успешных приемов преодолевающего поведения. С помощью предложенных нами рекомендациями, которые были врачом Д. Лейком, которые он называет привычками, позволяют сохранить свое психосоматическое здоровье.

1. Привычки правильного питания, что подразумевает:

– регулярный прием сбалансированной, богатой витаминами пищи;

– включение в рацион фруктов и овощей, много грубой пищи, особенно цельного зерна и круп; - ограничение жирной пищи, растительных масел и белков; - очень много свежей чистой воды (не меньше 8 стаканов в день).

2. Рекомендуется много двигаться, в среднем двадцать тридцать минут в день, три четыре раза в неделю. Постоянные тренировки, направленные на физическое здоровье, помогают выходить химическим веществам, которые накапливаются в организме во время стресса. Они позволяют улучшить сон, а также делать более глубокую релаксацию. Физические упражнения, спорт очень полезны для организма, если эти тренировки не выматывают до изнеможения.

3. Иметь правильное дыхание. Если оно ровное и глубокое, диафрагмальное, то действует успокаивающим образом.

4. Ежедневное использование практики по расслаблению, которая направлена на снижение эмоциональной, умственной и физической напряженности. В течение дня мы рекомендуем не копить эмоциональное напряжение, а использовать техники расслабления несколько раз в день.

5. Жить интересно. Культивировать хобби, развивать разносторонние предпочтения, не замыкаться только на работе, находить различные интересы в жизни.

6. Делать перерывы в работе и активно отдыхать, устраивать разгрузочные дни с переменой деятельности, экскурсиями, прогулками и поездками на природу, организовывать праздники для себя, своей семьи, близких людей или для сотрудников.

7. Сказать «нет» вредным привычкам.

8. Заботиться о положительном настроении на целый день. Учиться использовать и развивать навык позитивного мышления, самовнушения. Учиться формировать позитивные пожелания и установки.

9. «Выращивать сад» дома, на рабочем месте, на даче, во дворе. Общение с живой природой.

10. Общаться с домашним любимцем.

11. Находить время для заботы о себе, слушать музыку, смотреть любимые передачи, фильмы, читать книги.

12. Культивировать в себе ощущение покоя. Плохому настроению и мрачным мыслям, не разрешать разрушать свое благополучие, эмоциональную устойчивость душевное равновесие. Пользоваться техниками, для соморегуляции своего эмоционально-психического состояния.

### Выводы по главе 3

Исходя из полученных данных, мы спланировали программу, которая направлена на профилактику и снижение уровня эмоционального выгорания педагогов образовательных организаций. Проведенные нами диагностики показали эффективность использования программы, коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Программа включает в себя профилактические рекомендации педагогам. Предоставленная и разработанная нами программа предполагает взаимодействие психолога и сотрудников образовательной организации. Программа необходима педагогам для того, чтобы они смогли освоить техники, приобрести новые умения, чтобы справиться с неблагоприятной эмоциональной сферой жизни педагога. В результате исследования цель была достигнута, задачи решены в полном объеме и гипотеза доказана.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное эмоциональное выгорание – это синдром, который формируется в результате, постоянных стрессовых ситуаций, истощение эмоциональных ресурсов, энергетическое истощение. Формирующийся.

Эмоциональное выгорание – это совокупность разных психологических проблем, которые возникают у сотрудников образовательной организации в его профессиональной деятельности. Синдром эмоционального выгорания, который укрепляется на фоне систематического стресса и становится причиной истощения эмоционально – энергических и личностного потенциала работника образовательной организации. Профессиональное эмоциональное выгорание начинается в результате постоянного накапливания в себе негативных эмоций, без возможности их выхода. Впоследствии, все приведет к истощению эмоционально-энергическому и личностному резерву педагога. В нашем исследовании, синдром эмоционального выгорания нами рассматривается в полном объеме. Выгорание – это глубокая профессиональная деформация личности. Выгорать – это значит терять связь с окружающим миром, защищать свою жизнь в целом. При этом происходит затухание всех положительных эмоций.

Эмоциональное выгорание у сотрудников образовательных организаций является одним из самых опасных профессиональных недостатков. С этим сталкиваются абсолютно все работники образовательной организации, так как их профессиональная деятельность не возможна без общения.

В реальном мире некоторые профессии созданы для эмоционального выгорания. К числу этих профессий относится, профессиональная деятельность педагогов.

Профессиональное выгорание имеет три стадии, каждая стадия особенно по-своему. Профессиональное эмоциональное выгорание связано

с низкой самооценкой, одиночеством. Результатом данного синдрома является снижение эмоциональное истощение. В изучении диагностики синдрома эмоционального выгорания выделяют такие симптомы как физические, поведенческие и психологические. В результате полученных нами результатов по заявленным методикам, можно сказать, что на формирование синдрома эмоционального выгорания влияют организационные, личностные факторы. Данные факторы только усиливают друг друга.

В нашей исследовательской работе были поставлены такие задачи как:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
2. Рассмотреть особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
3. Теоретически обосновать моделирование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.
4. Описать этапы, методы и методики исследования.
5. Дать характеристику выборки и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.
6. Составить и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать технологическую карту по внедрению результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

В результате проведенного исследования, можно сказать, что на констатирующем этапе уровень профессионального эмоционального выгорания был на высоком уровне. В связи с этим нами была разработана программа коррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации. Наша программа была направлена на результат, повышение уровня информационно-теоретической компетентности сотрудников образовательной организации, овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний, повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления, а также на снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе. Программа включает в себя профилактические рекомендации педагогам. Предоставленная и разработанная нами программа предполагает взаимодействие психолога и сотрудников образовательной организации. После была составлена технологическая карта.

На основании вышеизложенного можно констатировать, что поставленная цель достигнута, задачи решены, гипотеза нашла свое подтверждение. Проведенное магистерское исследование не исчерпывает возможностей выбранного подхода к психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Исследование можно продолжить в таком направлении, как обоснование и реализация психолого-педагогических условий психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Агеева, И. А. Успешный учитель тренинговые и коррекционные программы [Текст] : учебное пособие / И. А. Агеева. – Санкт-Петербург : Речь, 2011. – 208 с.
2. Адамовская, М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации [Текст] / М. В. Адамовская, П. В. Шеметов // Сибирский международный. – 2014. – 16 с.
3. Ананьев, В. А. Практикум по психологии здоровья [Текст] : методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / Виктор Ананьев. – Санкт-Петербург : Речь, 2012. – 320 с.
4. Асеева, И. Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников [Текст] : автореферат / Инна Асеева. – Самара: 2011. – 24 с.
5. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] : диагностика, тренинги, упражнения / Ольга Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
6. Бойко, В. В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении [Текст] : / Василий Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 474 с.
7. Бойко, В. В. Психоэнергетика [Текст] : / Василий Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 416 с.
8. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] : / Василий Бойко. – Москва : Информационно-издательский дом «Филинь», 2006. – 470 с.
9. Болотова, А. К. Прикладная психология [Текст] : / А. К. Болотова, И. В. Макарова. – Москва: Аспект Пресс, 2002. – 200 с.
10. Бодров, В. А. Профессиональное утомление. Фундаментальные и прикладные проблемы [Текст] : / Вячеслав Бодров. – Москва: Институт психологии РАН, 2013. – 560 с.

11. Бодров, В. А. Современные представления о чувстве усталости в профессиональной деятельности [Текст] / Вячеслав Бодров. // Психологический журнал. – 2012. – №2. – 10

12. Борисова, М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания учебное пособие [Электронный ресурс] / М. В. Борисова, Н. П. Ансимова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – Т.2. – № 2 – 212-215 с. – Режим доступа: [http://vestnik.yspu.org/releases/2011\\_2pp/50.pdf](http://vestnik.yspu.org/releases/2011_2pp/50.pdf), свободный – Загл. с экрана.

13. Водопьянова, Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания [Текст] : / Наталья Водопьянова. – Санкт-Петербург : государственный университет Санкт-Петербург, 2011. – 159 с.

14. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса [Текст] : / Наталья Водопьянова – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 288 с.

15. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания [Текст] : диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 336 с.

16. Дикова, В. В. Феномен педагогической агрессии [Текст] : теория и практика / Виктория Дикова. – Нижний Тагил : Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия, 2011. – 80 с.

17. Дмитриева, Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии [Текст] / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинска // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Психология. – 2013. – 139 с.

18. Долгова, В. И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью [Текст] / Валентина Долгова // Наука, теория и практика. Познание. – 2012.

19. Долгова, В. И. Регламент аттестационных материалов [Текст] : методические рекомендации / В. И. Долгова, Л. В. Иванова, Н. В. Крыжановская – Челябинск : Издательство ЧГПУ, 2015. – 139 с.

20. Долгова, В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Текст] : / В. И. Долгова, Е. В. Мельник. В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. (London, December 05 - December 10, 2012). Chief editor - Pavlov V. V. – London, 2013.

21. Долгова, В. И. Формирование эмоциональной устойчивости личности [Текст] : монография / В. И. Долгова, А. А. Напримеров, Я. В. Латышин. – Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – 167 с.

22. Долгова, В.И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция [Текст] : / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Издательство «АТОКСО», 2010. – 183 с.

23. Дыненкова, Е. Н. Профессиональный стресс и пути его преодоления [Текст] : методическое пособие для педагогов учебное пособие / Елена Дыненкова.– Полевской : реабилитационный отдел ГБОУ СО «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Ладо», 2012. – 48 с.

24. Емельяненкова, А. В. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек – человек» [Текст] / А. В. Емельяненкова, Н. Н. Сафукова // Интеграция образования и науки на основе научно-образовательного центра. – Ульяновск, 2005. – 110 с.

25. Ермакова, Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно смысловой сферы личности (теоретический аспект) [Электронный ресурс] / Евгения Ермакова // Московский городской психолого-педагогический университет. – Режим доступа: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP\\_2010\\_1\\_Ermakova%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP_2010_1_Ermakova%20(1).pdf), свободный. – Загл. с экрана.

26. Ильин, Е. П. Психология взрослости [Текст] : / Евгений Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 469 с.
27. Каменская, О. В. Синдром профессионального выгорания [Текст] : учебное пособие / Ольга Каменская. – Москва, 2012. – 45–47 с.
28. Картавая Е. С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: автореферат доктора психологических наук. [Электронный ресурс] / Екатерина Картавая // Ярославль. – 2009. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/spetsifika-struktury-psikhicheskogo-vygoraniya-v-professiyakh-subekt-subektnogo-i-subekt-obe>, свободный. – Загл. с экрана.
29. Козлов, В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания [Текст] / Владимир Козлов // Саратов : Вузовское образование, 2014. – 507 с.
30. Костин, Е. Ю. Эмоциональное выгорание педагогов в системе психологических знаний [Текст] / Евгений Костин // Мир науки, культуры, образования. – 2014. 2 – 17-19 с.
31. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания [Текст] : учебное пособие / Елена Котова. – Красноярск : Красноярский государственный педагогический университет им. Астафьева В.П., 2013. – 76 с.
32. Ключева, Г. М. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях школы как психолого-педагогическая проблема [Электронный ресурс] / Г. М. Ключева, Т. Г. Черных // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – 26-30 с. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/56083.htm>, свободный. – Загл. с экрана.
33. Кравченко, Е. В. Синдром эмоционального выгорания как результат профессионального стресса [Текст] / Елена Кравченко // Проблемы современного педагогического образования. – 2015. – 377-383 с.

34. Лисняк, М. А. Эмоциональное выгорание преподавателей вуза: проблема и пути ее решения [Текст] / М.А. Лисняк, Н. А. Горбач, И. О. Логинова, М. А. Машукова // Сибирское медицинское обозрение. – 2014. – № 6 (90).

35. Лукашевич, Н. П. Психология труда [Текст] : учебное пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук под редакцией; издание 2-е дополнено и переработано. – МАУП. – 2011. – 112 с.

36. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание – пепел после фейерверка. Экзистенциально-аналитическое понимание и предупреждение лекция в МСПИ [Электронный ресурс] / Альфред Лэнгле // Москва – 2014. – Режим доступа : <http://tovievich.ru/news/6389-alfred-lengleemocionalnoe-vygoranie-pepel-poslefeyerverka-ekzistencialno-analiticheskoeponimanie-i-preduprezhdenie-lekciyav-mspi-27112014.html>, свободный. – Загл. с экрана.

37. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа [Текст] / Альфред Лэнгле // Вопросы психологии. – Москва. – 2008. – № 2. – 3-16 с.

38. Малышева, О. А. К вопросу об эмоциональном выгорании руководителя образовательного учреждения [Текст] / О. А. Малышева, В. С. Веденцов. // В сборнике: Вузовская наука – региону материалы XIII Всероссийской научной конференции. – Вологда. –2015. – 170 с.

39. Марищук В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса [Текст] : учебное пособие / Владимир Марищук. – Санкт-Петербург : «Сентябрь», 2011. – 260 с.

40. Меркулова Н. Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием [Текст] / Надежда Меркулова // В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. – Тамбов. – 2013. – 270 с.

41. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании [Текст] // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № С. 9-4.

42. Мони́на, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) [Текст] / Г. Б. Мони́на, Е. К. Лютова-Робертс // Санкт-Петербург : Издательство «Речь», 2011. – 224 с.

43. Муфтахова, Ф. С. Изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях [Электронный ресурс] / Фильза Муфтахова. // «Вестник Башкирского университета». – 2009. – 290-293 с. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-problemy-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-i-povedenie-preodoleniya-v-stressovyh-situatsiyah>, свободный. – Загл. с экрана.

44. Назарук, Н. В. Влияние «выгорания» на выбор стратегий совладающего поведения у педагогов [Текст] : сборник научных трудов Института психологии им. Костюка, Г.С. / С. Д. Максименко. – Киев, Миллениум, 2005. – С. 270-279.

45. Нартова-Бочавер, С. К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности [Текст] / Софья Нартова-Бочавер // Психологический журнал. –1997. 3 – 20-28 с.

46. Общая и профессиональная педагогика [Текст] : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение» / В. Д. Симоненко, М. В. Ретивых. – Брянск : Издательство Брянского государственного университета, 2011. – 174 с.

47. Носкова, О. Г. Психология труда [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. А. Климова. – Москва : Издательский центр «Академия», 2004. – 384 с.

48. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии эмпирические исследования [Текст] / Владимир Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. – 170 с.

49. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] : учебное пособие / Владимир Орел. – Москва : Издательство Института психологи РАН, 2005. – 329 с.

50. Орел, В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст] : автореферат / Владимир Орел – Ярославль. – 2005. – 230 с.

51. Осипова, А. А. Общая психокоррекция [Текст] : учебное пособие / Алла Осипова. – Москва: Сфера, 2010. – 510 с.

52. Осухова, Н. Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания [Текст] : учебное пособие / Н. Г. Осуховой. – Москва: Издательство «Амигопресс». – 2013. – 50 с.

53. Полякова, О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций [Электронный ресурс] / Ольга Полякова // Национальный психологический журнал. – 2014. – №1(13). – 55-62 с. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-i-struktura-professionalnyh-deformatsiy>, свободный. – Загл. с экрана.

54. Попова Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога [Текст] / Татьяна Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – 170 с.

55. Пряжников, Н. Н. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н. Н. Пряжников, Е. Г. Ожегова // Психологическая наука и образование. – 2008. 5 – 87–95 с.

56. Ракицкая, А. В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов [Текст] / Анна Ракицкая // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2014 – № 8. – 40 с.

57. Рапохин, Н. П. Исследование эмоционально-волевой устойчивости в условиях значимой деятельности [Текст] / Николай Рапохин // Психологический журнал. – 2011. – Т.2. – № 5.

58. Реан, А. А. Практическая психодиагностика личности [Текст] : учебное пособие / Артур Реан. – Санкт-Петербург : государственный университет Санкт-Петербург, 2012. – 221 с.

59. Реан, А. А. Психология адаптации личности [Текст] : учебное пособие / А. А. Реан, А. А. Кудашев, А. А. Баранов. – Санкт-Петербург : Прайм ЕВРОЗНАК, 2013. – 369 с.

60. Рукавишников, А. А. Опыт создания методики для диагностики психического выгорания [Текст] / Алексей Рукавишников // Психология и практика. Ежегодник Российского психологического общества. – 1998. – 1 283-284 с.

61. Савельев, А. Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе [Текст] : учебное пособие / Александр Савельев. – Москва: 2009. – 72 с.

62. Сайдутова, З. С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий [Текст] / З. С. Сайдунова, О. М. Краснорядцева // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия Материалы III международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург. – 2015. – 350 с.

63. Семенова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] : учебное пособие / Елена Семенова. – Москва : Издательство института психотерапии, 2012. – 210 с.

64. Синдром профессионального (эмоционального) выгорания в педагогической среде [Текст] : методическое пособие / Е. А. Чикарева. – Хабаровск. – 2018. – 30 с.

65. Синюкова, Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности: его сущность и детерминанты [Текст] / Елена Синюкова // Парадигма познания. – 2014. – №2. – 170 с.

66. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст] : коллективная монография / В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла, С. А.

Подсадного, Л. Н. Юрьевой, С. А. Игумнова. – Курский государственный университет. – Курск. 2008. – 336 с.

67. Степанов, Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя [Текст] / Ф. Г. Степанов, О. Э. Щукина. // Психологический журнал. – 2015. – Т. 2. – № 4 (4).

68. Суховершин, А. В. Возможности психологической помощи в санаторно-курортных условиях при эмоциональном выгорании с экзистенциальными проблемами [Текст] / А. В. Суховершин, Э.И. Мещерякова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 353. – 300 с.

69. Ткачева, Т. М. Эмоциональное выгорание педагога вуза: превентивные меры и ликвидация последствий [Текст] : учебное пособие / Т. М. Ткачева, З. С. Сазонова. – Москва : Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московский государственный агроинженерный университет им. Горячкина, В.П., 2014. – № 4. – 30-35 с.

70. Толочек, В. А. Современная психология труда [Текст] : учебное пособие / Владимир Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 479 с

71. Трушников, Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен [Текст] / Денис Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2012. – № 1. – 170 с.

72. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] : учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. Н. Мануйлов. – Москва : Издательство Института Психотерапии, 2002. – 340 с.

73. Форманюк, Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителям [Текст] / Татьяна Форманюк // Вопросы психологии. – 2010. – 57–63 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

1 «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко»  
«Напряжение».

Переживание психотравмирующих обстоятельств,

Неудовлетворенность собой,

«Загнанность в клетку»,

Тревога и депрессия.

«Резистенция».

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование,

Эмоционально-нравственная дезориентация,

Расширение сферы экономии эмоций,

Редукция профессиональных обязанностей.

«Истощение».

Эмоциональный дефицит,

Эмоциональная отстраненность,

Личностная отстраненность (деперсонализация),

Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Инструкция.

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

Стимульный материал.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

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

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

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

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

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

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

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

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

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

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

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

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

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

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

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. Так же важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся лидирующие ступени и в какой фазе их самое большое количество.

Таким образом, опираясь на результаты исследования и количественные показатели, можно сделать вывод. В результате подсчитанными нами показателями для

разных фаз формирования синдрома эмоционального выгорания, можно дать объемную характеристику личности. По мнению автора, очень важно, знать и уметь применять на практике индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Обработка данных.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

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

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

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

Ключи.

«Напряжение»

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

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

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

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

«Резистенция»

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

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

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

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

«Истощение»

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

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

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

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

Интерпретация результатов.

Описанная нами методика позволяет более подробно оценить уровень профессионального «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

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

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

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

В психодиагностике рассматриваются следующие вопросы:

- ведущие симптомы,
- какими устоявшимися и ведущими симптомами сопутствует истощение,
- возможно ли объяснить истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, которые относятся к симптомам «выгорания», или субъективными факторами,
- какие показатели более всего усугубляют эмоциональное состояние педагога,

- как можно изменить производственную обстановку так, чтобы снизить нервное напряжение у сотрудников образовательной организации,
- какие факторы и симптомы поведения необходимо корректировать, в профессиональной деятельности, так чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило вреда педагогам.

## 2. «Опросник межличностных отношений» А.А. Рукавишников

### Тестовый материал

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.

### Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ).

Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

– ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

– ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

– ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

#### Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – особая форма социальной фрустрации профессионала, социального работника. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном

ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экстремальным оценкам, тем большее применение имеет следующее описание поведения:

Включение:

Ie - низкое означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;

Ie - высокое предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

Iw - низкое предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;

Iw - высокое предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним.

Контроль:

Се - низкое означает, что индивид избегает принятия решений и взятия на себя ответственности;

Се - высокое означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

Cw - низкое предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

Cw - высокое отражает потребность в зависимости и колебания при принятии решений;

Аффект:

Ае - низкое означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;

Ае - высокое предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

Аw - низкое означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которыми создает более глубокие эмоциональные отношения;

Аw - высокое типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний:

0-1 и 8-9 - экстремально низкие и экстремально высокие баллы, поведение будет иметь компульсивный характер.

2-3 и 6-7 - низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении.

4-5 - пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого «сырого» счета.

Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

### 3. «Опросник на выгорание» Н.Е. Водопьяновой

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов - «никогда», 1 балл - «очень редко», 3 балла - «иногда», 4 балла - «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день». Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

«Эмоциональное истощение» - ответы «да» по пунктам 1,2,3,6\*,8,13,14,16,20 (максимальная сумма баллов – 54). \* отмечен обратный вопрос, который считается в обратном порядке, т.е. ответ «каждый день» соответствует нулевому значению.

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

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

Шкала эмоциональное истощение: низкий уровень (L) 0 – 15 баллов, средний уровень (M) 16 – 24 баллов, высокий уровень (H) 25 и больше.

Шкала деперсонализация: низкий уровень (L) 0 – 5 баллов, средний уровень (M) 6 – 10 баллов, высокий уровень (H) 11 и больше

Шкала редукция личных достижений: низкий уровень (L) 37 и больше, средний уровень (M) 36 – 31 баллов, высокий уровень (H) 30 и меньше.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Таблица 1 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике диагностики В.В. Бойко

Шкала	Результаты, баллы	Количество человек	Данные, в %
Напряжение	5-15 баллов	9	38
	16 – 20 баллов	12	52
	20 баллов и более	2	10
Резистенция	5-15 баллов	6	30
	16 – 20 баллов	15	60
	20 баллов и более	2	10
Истощение	5-15 баллов	7	31
	16 – 20 баллов	10	47
	20 баллов и более	5	22

Таблица 2 – Анализ результатов определения психического выгорания по методике А.А. Рукавишников

	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Психоэмоциональное истощение (ПИ):	8 чел. (18%)	11 чел. (47%)	4 чел. (35%)
Личностное отдаление (ЛО):	5 чел. (31%)	11 чел. (47%)	7 чел. (22%)
Профессиональная мотивация (ПМ):		3 чел. (13%)	20 чел. (87%).
Индекс психического выгорания (ИПв):		13 чел. (57%)	10 чел. (43%)

Таблица 3 – Результаты опросника синдрома выгорания по методике Н.Е. Водопьяновой

Компонент	Низкие значения, чел.	Средние значения, чел	Высокие значения, чел
«Психоэмоциональное истощение»	7 (35%)	13 (55%)	3 (10%)
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	5 (32%)	8 (30%)	10 (35%)
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	5 (26%)	7 (43%)	11 (51%)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации

#### 1. Пояснительная записка

Педагогическая деятельность насыщена разного рода напряженными ситуациями и различными факторами, которые связаны с возможностью повышенного эмоционального раздражения. Напряженной педагогическую деятельность делают, такие ситуации, как взаимодействия педагога с детьми (поведенческие, эмоциональные нарушения у детей, психологические особенности детей, непредвиденные конфликтные ситуации, игнорирование требований педагога). Поэтому организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога.

В течение последних десятилетий особенно острой стала проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательном учреждении.

#### 2. Актуальность программы.

Педагоги наиболее подвержены эмоциональным стрессам. Как следствие, растет психическое и эмоциональное напряжение. Появляются усталость, тревога, депрессия, психосоматические расстройства, а также – синдром эмоционального выгорания.

Психология предлагает множество способов для профилактики и коррекции профессионального выгорания, развития эмоциональной устойчивости педагога. Одним из таких способов является данная программа по профилактике эмоционального и профессионального выгорания педагогов.

#### 3. Цель и задачи программы.

Цель программы: коррекция синдрома эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации.

Задачи программы: создание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие информационной базы педагогов; научить сотрудников образовательной организации приемам саморегуляции для уменьшения негативных эмоциональных состояний; самодиагностика степени подверженности эмоциональному выгоранию; повысить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию; снятие тревожности; внедрить систему профилактики

стрессовых ситуаций, развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения; разработать технологическую карту внедрения программы профилактики.

#### 4. Практическая направленность.

1. Теоретический блок (лекции, семинары, круглые столы).

2. Практический блок (консультирование, беседы)

3. Диагностическое направление (тестирование, анкетирование).

4.Профилактическое направление (релаксационные упражнения, занятия психотерапевтического характера, тренинги).

#### 5. Организационно-методические требования к проведению занятий:

Условия проведения занятий: все занятия проходят в образовательном учреждении, занятия проводятся группами и индивидуально; занятия проходили в актовом зале под музыкальное сопровождение, это способствовало большему расслаблению у сотрудников, сотрудники могли с легкостью включиться в программу и максимально работать. Занятия помогали снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, а так же повышали настроения у сотрудников образовательной организации.

Фронтальная работа, работа в подгруппах (3-4 чел.), индивидуальная работа, мини-лекции, индивидуальные и групповые упражнения, методы релаксации.

Материально-техническое оснащение для проведения занятий.

актовый зал,

столы и стулья, которые были рассчитаны на количество человек,

компьютер, проектор, диски с музыкой,

цветная бумага, картон, цветные мелки, гелевые ручки, краски, фломастеры.

Участники программы: педагоги образовательного учреждения.

Ход занятия:

Педагог-психолог поздравляет всех педагогов с началом работы. Объясняет правила работы в группе. Они могут иметь такое содержания: - доверительный стиль общения, единая форма обращения друг к другу на «ты» (по имени); - активное участие в происходящем;

Структура программы: программа реализовалась в течении 6 месяцев. Один раз в неделю проводились занятия в соответствии с планом работы. Продолжительность занятий была от 2 до 3 часов.

Перечень методик и техник:

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

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

Содержание занятий:

I. Приветствие присутствующих.

Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Инструкция: 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 «Мозговой штурм»

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

II. Теоретическая часть.

III. Практическая часть

Упражнение «Я работаю педагогом»

Инструкция: листы А4, цветные карандаши. Участникам занятия предлагается изобразить себя: в начале трудового пути (если специалист имеет небольшой опыт работы – его представления о себе в начале профессионального пути), в настоящее время, через 5 лет.

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

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

Профилактика профессионального выгорания?

IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Домашнее задание – выполнить методики.

Мини-лекция «Синдром эмоционального выгорания» Цель: разъяснить, что включает в себя понятие «эмоциональное выгорание»; сформировать активную жизненную позицию.

План: 1. Определить что такое «эмоциональное выгорание». Стадии, признаки и симптомы синдрома эмоционального выгорания. Как влияет стаж на эмоциональное состояние педагога.

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»

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

Содержание занятия:

I. Введение в занятие.

Лекция на тему.

II. Практическая часть:

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.

Упражнение «Личный герб и девиз».

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

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

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

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

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

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

III. Заключительная часть. Рефлексия.

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 3. Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»

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

Содержание занятия:

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

II. Практическая часть:

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 ее 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.

Упражнение «Слепое слушание»

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 остаутся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает все, 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.

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.

Обсуждение.

Упражнение «Активное слушание».

Инструкция: участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнера. Эти 9 техник группируются по трем разделам: способствующие пониманию партнера, не способствующие пониманию партнера 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 партнера, а оценка +3 – наиболее способствует.

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

Мы сопровождаем речь партнера высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Мы дословно повторяем высказывания партнера. 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 вернемся к цели нашего разговора...» и т.д.

Мы воспроизводим высказывания партнера в обобщенном, сокращенном виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основные идеи, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.

Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнера 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 партнера 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 партнера. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после ее предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

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

Техники ведения беседы.

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»

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

Содержание занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

II. Практическая часть:

Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

Упражнение «Сказка о тройке»

Инструкция: 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?»

Упражнение «Невидимая связь»

Инструкция: 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 пришел, 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 обошел всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

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

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

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

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

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

Вопросы:

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

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

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

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 5. Тренинг «Целеполагание»

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

Содержание занятия:

I. Введение в занятие.

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

II. Практическая часть.

Упражнение «Анкета»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы:

Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?

Что меня устраивает и вызывает радость?

Что меня не устраивает и почему?

Что бы я изменил?

Какие пути изменений я вижу?

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

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

Продолжительность: 2 часа

Занятие 6. Психологическая гостиная «Призвание – учитель»

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

Содержание занятия:

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

Упражнение «Грецкий орех»

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

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

### Упражнение «Три цвета личности»

Инструкция: 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.

### Упражнение «Я учусь у тебя»

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

### II. Основная часть.

#### Тест геометрических фигур

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

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

педагогический девиз;

от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;

что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;

что получается с трудом, «без искорки»;

почему без нас детям плохо;

какие профессиональные деформации возможны у воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

Упражнение «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

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

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

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.

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 попорченной, 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.

Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»

Упражнение «Вверх по радуге»

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

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

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

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

Продолжительность: 2 часа.

### Занятие 7. Тренинг «Тайм-менеджмент»

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

Содержание занятия:

#### I. Введение в занятие.

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

#### II. Практическая часть.

Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

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

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению
-------------------------	----------------------------------	--------------------

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.

14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

Обратная связь.

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.

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?

Заключительная часть.

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

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

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 8. Тренинговое занятие «Просто поверь в себя».

Цель занятия: Помочь участнику тренинга в возможности самореализации, которая ориентируется на успех.

Содержание занятия:

I. Введение:

Упражнение «Приветствие»

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

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.

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

Вопросы:

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

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

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

II. Основная часть.

Упражнение «Рисунок Я»

Цель:расширить представление о себе, самопознание.

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

«Можете рисовать все, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем все, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, свое 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, чтобы 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?

Всу ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

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

Вопросы:

Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?

Что схожего между Вами и выбранной звездой?

Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?

Где было легче, показывать или отгадывать?

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

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

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

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они

аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 9. Тренинг «Навстречу здоровью»

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

Содержание занятия:

I. Введение

Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

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

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

II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация.

III. Практическая часть

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.

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.

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.

Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

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

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

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится

рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

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

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

Продолжительность: 2 часа.

Занятие 10. Тренинг для педагогов «Люби себя»

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

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

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

Содержание занятия:

I. Введение

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

II. Практическая часть.

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.

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.

#### 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.

#### 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!

### Упражнение «Пять добрых слов»

Задание. Каждый из вас должен: обведи свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напиши свое имя; потом ты передаешь 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?

Повторное тестирование по методикам.

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

Притча о колодеце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

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

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

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

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

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

Запомните пять простых правил:

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

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

## 2) Упражнение обратная связь «Мишень»

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

Продолжительность: 2 часа.

Задание 11.

I. Введение

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

II. Практическая часть.

Цель занятия: снижением нервно-мышечного напряжения.

Содержание занятия: В овладении техникой прогрессивной мышечной релаксации условно выделяют два этапа: Педагог ложится на спину, сгибает руки в локтевых суставах и резко напрягает мышцы рук, вызывая тем самым ясное ощущение мышечного напряжения. После руки расслабляются и свободно падают. Необходимо провести несколько раз. При этом нужно зафиксировать внимание на ощущении мышечного напряжения и расслабления. Второй этап носит название дифференцированной релаксации. Педагог в положении сидя учится напрягать и расслаблять мускулатуру, не участвующую в поддержании тела в вертикальном положении, а затем расслаблять при письме, чтении, речи, те мышцы, которые не участвуют в этих актах. После путем самонаблюдения педагог устанавливает наиболее напряженные мышцы при разных отрицательных эмоциях. После посредством релаксации локальных мышечных напряжений учится предупреждать или купировать отрицательные эмоции или болезненные проявления. умение расслабляться – важное средство профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания.

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

Продолжительность занятия: 2 часа.

6. Предполагаемые результаты:

Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.

Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.

Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллектив

7. Список использованной литературы.

1 Глазырина Л. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. Тренинг для педагогов «Люби себя»

2. [Электронный ресурс] – 2012 г. Режим доступа: <http://www.maam.ru/detskijasad/profilaktika-sindroma-yemocionalnogo-vygoranija-trening-dlja-pedagogov-lyubi-sebja.html>

3. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. / Практическая психология. – СПб.: Питер, 2008 – 176 с.

4. Егорова М. В. Тренинг профилактики эмоционального выгорания для педагогов «Гореть или жить». – [Электронный ресурс] – Ресурсы образования. Портал информационной поддержки специалистов дошкольных учреждений. – 2012 г. Режим доступа: <http://www.resobr.ru/materials/46/38491/>

5. Зарубина Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов. [Электронный ресурс] – Фестиваль педагогических идей «Открытый урок». – 2012 г. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/578061/>

6. Макарова Г. Статья «Синдром эмоционального выгорания» / Институт консультирования ППЛ.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Результаты формирующего исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Таблица 1 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике диагностики В.В. Бойко

Шкала	Результаты, баллы	Количество человек	Данные, в %
Напряжение	5-15 баллов	10	45
	16 – 20 баллов	11	50
	20 баллов и более	2	5
Резистенция	5-15 баллов	6	30
	16 – 20 баллов	12	53
	20 баллов и более	5	17
Истощение	5-15 баллов	9	44
	16 – 20 баллов	9	39
	20 баллов и более	5	17

Таблица 2 – Анализ результатов определения психического выгорания по методике А.А. Рукавишникова

	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Индекс психического выгорания (ИПв):	3 чел (16%)	10 чел. (46%)	9 чел. (38%)

Таблица 3 – Результаты опросника синдрома выгорания по методике Н.Е. Водопьяновой

Компонент	Низкие значения, чел.	Средние значения, чел	Высокие значения, чел
«Психоэмоциональное истощение»	8 (28%)	13 (46%)	2 (26%)
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	4 (20%)	6 (25%)	13 (55%)
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	4 (20%)	7 (31%)	12 (49%)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

цель	содержание	методы	формы	кол-во	время	ответственные
1-й этап: «Целеполагание внедрения технологии по коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации»						
1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации)	Изучение нормативной документации и Законов РФ, анализ литературы, подбор методик по проблеме	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Пед. совет, поиск и анализ литературы, работа	1	Сентябрь	Администрация и психологическая служба образовательной организации,
2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации	Постановка и обоснование целей по внедрению программы	Анализ литературы	Работа психологической службы школы, наблюдение, беседа	1	Сентябрь 2020	Администрация и психологическая служба образовательной организации,
3. Разработать этапы внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания	Изучение и анализ содержания этапов по внедрению	Анализ ситуации и эмоционального выгорания педагогов	Работа психологической службы школы, анализ документации, работа по составлению	1	Сентябрь 2020	Администрация и психологическая служба образовательной организации

педагогов образовательной организации	программы	МАОУ СОШ №1 Аргаяша	программы внедрения			
2 этап Формирование положительной установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.						
1. Выработать состояние готовности к Формированию и внедрению программы	Формирование готовности внедрить разработанную программу в образовательную организацию	Обоснование практической значимости внедрения программы в образовательную организацию	Индивидуальные беседы по внедрению программы с администрацией и психологической службой образовательной организации	1	Октябрь 2020	Администрация и психологическая служба образовательной организации.
2. Сформировать положительную реакцию на программу	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий	Беседы, консультации, самоанализ	Групповые, индивидуальные обсуждения	2	Октябрь-ноябрь 2020	Администрация образовательной организации
3 этап. Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.						
Изучить необходимые документы, материалы и методики по внедрению психолого-педагогической программы	Освоение системного подхода в работе	самообразование	Тренинги, лекции, семинары, беседы	2	Декабрь-январь 2020	Администрация и психологическая служба образовательной организации

4 этап. Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.						
1. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы образовательной организации	2	Февраль 2020	Администрация и психологическая служба образовательной организации
2. Обеспечить сотрудникам образовательной организации условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучение состояния дел в образовательной организации по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка.	Производственное собрание, анализ документации образовательной организации	1	февраль	Администрация и психологическая служба образовательной организации
3. проверить методику внедрения программы в образовательную организацию	Работа сотрудников образовательной организации по внедрению программы	Изучение состояния дел у сотрудников образовательной организации, корректировка программы	Работа психологической службы образовательной организации	1	1 полугодие	Администрация и психологическая служба образовательной организации

5. Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов образовательной организации.

1. Мобилизовать педагогический коллектив образовательной организации на внедрение психолого-педагогической программы	Анализ работы сотрудников образовательной организации по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по внедрению психолого-педагогической программы	Работа администрации и службы образовательной организации	1	Февраль июнь 2020	Администрация образовательной организации
2. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Освоение программы методики эмоционального выгорания педагогов образовательной организации	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологий внедрения программы	Работа руководителя и психологической службы образовательной организации	2	2021	Администрация образовательной организации