



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 синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации
Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

75 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«1» 12 2021 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-310-224-2-1

Петухова Наталья Геннадьевна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук

Барышникова Елена Викторовна

Челябинск

2021

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе.....	9
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.....	14
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.....	18
ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	26
2.1 Этапы, методы и методики исследования	26
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	31
ГЛАВА 3 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	37
3.1 Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	37
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	43
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результат опытно-экспериментального исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.....	128
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	132

ВВЕДЕНИЕ

Основная цель в области воспитания и образования детей в Российской Федерации – формирование высокоморальной личности, разделяющей русские, традиционные, нравственные, духовные ценности, актуальные для развития подрастающего поколения, а также умение продемонстрировать свой потенциал в современном обществе. Определены основные направления развития личности в системе образования: новейшие подходы к содержанию воспитания обучения дошкольников. Внедрены новые формы и методы, основанные на педагогическом опыте в сфере образования. Принимаются во внимание совершенный и качественный уровень ФГОС и развитие вариативности образовательных систем и технологий, направленных на формирование индивидуально развитой личности ребенка.

Учитывая потребности детей, интересы и способности, можно прийти к выводу, что мы получим психологически спокойного развитого ребенка. Вышеперечисленные компоненты могут быть реализованы в дошкольных образовательных учреждениях, способных организовать единое образовательное пространство, провозглашающее представление о ценности дошкольного периода детства.

В настоящее время происходят значительные изменения в современной образовательной организации, несущей большой развивающий и образовательный потенциал. Это будет реально, если преподаватель будет профессиональным, физически и психически здоровым. Педагог должен противостоять восприятию негативных профессионально обусловленных состояний. В связи с колоссальной ресурсоемкостью его педагогической деятельности, многозадачностью педагогических ситуаций, гиперответственностью и сложностью профессиональной деятельности существует риск развития синдрома «эмоционального выгорания».

Игнорируется важный аспект существующих эффективных психолого-педагогических и медицинских технологий, направленных на сохранение и профилактику здоровья педагога, эти направления снижают риск синдрома «выгорания» и возникновения кризиса профессии в целом. Все эти компоненты указывают на наличие у педагога высокой степени невротических и психосоматических расстройств. В их деятельность также входит управление

умственным развитием личности учеников, успешная реализация которого возможна только при сознательном регулировании проявления эмоций педагога.

Актуальный аспект психологического и эмоционального здоровья человека, находящегося в нестабильном, меняющемся мире, сложных, экстремальных социально-экологических условиях, приобрел особое значение в конце 20-го - начале 21-го века – веке гуманитарных наук, среди которых консолидирующее место принадлежит психологии. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня достаточно четко прослеживается факт потери интереса к ребенку как личности, неприятия его таким, какой он есть, и упрощение эмоциональной стороны профессионального общения.

Многие педагоги отмечают в себе наличие психических проявлений, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревога, уныние, депрессия, апатия, разочарование, хроническая усталость). Согласно социально-демографическим исследованиям, работа педагога является одним из наиболее эмоционально напряженных видов работы. В целях экономии энергоресурсов многие педагогов пытаются изменить и применить различные механизмы психологической защиты, что приводит к эмоциональному выгоранию педагогов.

Работа педагога относится к сфере «человек-личность», то есть профессиям, которые отличаются интенсивностью и интенсивностью психоэмоционального состояния, которые наиболее подвержены влиянию профессионального выгорания. В наше время этот синдром подлежит диагностическому статусу. Современный педагог призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий и находчивости. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов обучения, поиск эффективных способов обучения, реализация гуманистической парадигмы, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле, все это может сделать только психологически здоровый, профессионально грамотный, творчески работающий педагог. Психологическое здоровье его учеников во многом зависит от важной задачи педагога – здоровья. Действие множества эмоциогенных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у педагогов нарастающее чувство незащищенности в своей работе, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические

показатели характеризуют интенсивность работы, которая приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию. Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческое отношение к предмету и продукту своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли и коммуникации (С.Безносков, Н.Е. Водопьянова, И.А. Бабаева).

Эмоциональное выгорание – это синдром, который проявляется и развивается под влиянием постоянного стресса и постоянного стресса и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личных ресурсов человека. Эмоциональное выгорание возникает в результате накопления отрицательных эмоций, без «разрядки» или «освобождения» от них. Это защитная реакция организма на стресс, когда нет возможности избавиться от негативных эмоций.

Эмоциональное выгорание педагогов связано с быстрыми темпами развития различных инновационных систем в образовательных системах России, что, несомненно, привело к повышению требований к внедрению инновационных технологий в дошкольных образовательных учреждениях.

Учитывая падение рейтинга социально значимых профессий, низкий уровень заработной платы, можно предположить, что педагоги становятся недовольны профессией, теряют уверенность в стабильности своего социального и финансового положения, заинтересованность в повышении квалификации, уменьшается.

Наряду с этим особую актуальность приобрела проблема сохранения психического здоровья педагога дошкольного образовательного учреждения. Профессиональная деятельность педагога характеризуется высокой эмоциональной нагрузкой, и, как следствие, с увеличением стажа работы педагоги переживают педагогический кризис, истощение, выгорание.

В современных реалиях дошкольного образования достаточно широко распространен чрезвычайно опасный во всех отношениях парадокс, в рамках которого наиболее значимыми членами педагогических коллективов являются сотрудники, профессионально-личностная активность и, тем более, психологическая адекватность снижаются по вполне объективным причинам. Чем больше педагог и воспитатель «вкладывают» в развитие детского коллектива, и независимо от того, связано ли это с

явно высоким или столь же явно низким исходным уровнем этого развития, тем интенсивнее происходит формирование синдрома эмоционального выгорания. Такое положение вещей несет в себе высокий риск демотивирования значительной части учителей и воспитателей в отношении данного аспекта их профессиональной деятельности с точки зрения социализации и личностного развития старших дошкольников и, в то же время, риска эмоционального выгорания, и, как следствие, снижение активности тех педагогов, которые особо заинтересованы в личной мотивации к выполнению такой работы. Структура трудовой мотивации, характерная для большинства педагогов и воспитателей ДООУ, такова, что сама по себе несет в себе высокий риск формирования синдрома эмоционального выгорания практически вне зависимости от статусного положения конкретного педагогов и воспитателя в обществе, имеет неформальный внутригрупповой состав педагогического коллектива и социально-психологические характеристики курируемого детского коллектива. Таким образом, благоприятный морально-психологический климат в коллективе – основа эффективного взаимодействия участников образовательного процесса.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – эмоциональное выгорание.

Предмет исследования – психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации снизится, если:

- 1) разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации;
- 2) разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции, направленную на снижение уровня эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические предпосылки исследования эмоционального выгорания педагогов.

2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Создать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

4. Осуществить опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

5. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования.

6. Охарактеризовать выборку проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

7. Разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практике.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ литературы, синтез, обобщение, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методике эмоционального выгорания по В.В. Бойко, тесты диагностики синдрома ПВ. Опросник (Профессиональное выгорание) на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

3. Методы математической статистики: Т- критерий Вилкоксона.

База исследования: в исследовании принимали участие педагоги МАДОУ ДС №77 г. Челябинска в количестве 12 человек педагогов-воспитателей, женщины в возрасте от 27 до 60, педагогический стаж от 1 года до 30 лет, стаж работы в данной образовательной организации от 2 лет до 10 лет.

Структура работы: работа состоит из введения, 3 глав, 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы, приложения.

Апробация результатов исследования осуществлялась:

1) участием в ежегодной 56-й научно-практической конференции по итогам научной и инновационной деятельности научно-педагогических работников и обучающихся ЮУрГГПУ с докладом на тему: «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации, 3 февраля 2020 г., секция «Актуальные проблемы психологии формирования и развития личности»;

2) публикацией научной статьи:

Барышникова, Е.В. Петухова, Н.Г. Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации / Е. В. Барышникова, Н. Г. Петухова / Высокие технологии и инновации в науке (сборник избранных статей междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, июль 2020). – Санкт-Петербург: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. – С. 67-69.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе

В отечественной литературе понятие «профессиональное выгорание» появилось сравнительно недавно, хотя за рубежом это явление выявляется и активно изучается уже четверть века [Маслах, Джонс, Фройденбергер и др.]. Синдром выгорания проявляется в виде ряда различных симптомов, образующих так называемый синдром профессионального выгорания.

В процессе выполнения любой работы люди склонны испытывать физическое и нервно-психическое напряжение. Их значение может быть разным в разных видах деятельности. При постоянно действующих небольших нагрузках, либо значительных разовых нагрузках бессознательно включаются естественные механизмы регуляции, и с последствиями этих нагрузок организм справляется сам, без сознательного участия человека. В разных случаях, когда перегрузка значительна и длится длительно, важно сознательно использовать различные приемы и методы, помогающие организму восстановиться [2, с. 122].

Как установлено многочисленными исследованиями отечественных и зарубежных ученых, работа педагогов связана с большим нервно-психическим стрессом. Это не только физиологические факторы, связанные с условиями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на зрительный, слуховой и голосовой аппарат. Речь идет, прежде всего, о психологических и организационных трудностях: необходимость постоянно быть в форме, невозможность выбора учеников, отсутствие эмоциональной разгрузки, большое количество контактов в течение рабочего дня. С такой нагрузкой день за днем может нарастать уровень напряжения. Возможны проявления напряжения: возбуждение, повышенная раздражительность, беспокойство, напряжение мышц, зажимы в различных частях тела, учащенное дыхание, сердцебиение, повышенная утомляемость. А могут быть и другие индивидуальные проявления этого. Достигнув определенного уровня напряжения,

организм начинает пытаться защитить себя [8, с. 424]. Это проявляется в бессознательном или сознательном желании как бы сократить или формализовать время взаимодействия с воспитанниками. Сегодня не секрет, что педагог является центральной фигурой в образовательном процессе и играет важную роль в воспитательном процессе. Поэтому проблема психологического благополучия педагога – одна из самых актуальных проблем современной педагогической психологии. В связи с этим большое значение приобретает изучение феномена эмоционального выгорания – психологического явления, негативно влияющего на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере. Синдром выгорания был открыт в начале 1950-х годов и долгое время считался неизученной формой вирусной инфекции [10, с. 443].

В 1970-х - начале 1980-х годов некоторые врачи обращали внимание на необъяснимую социальную избирательность нового «вируса»: до 75% заболевших принадлежали к так называемым «белым воротничкам» или были членами их семей. Более подвержены заболеванию представители профессий, связанных с обслуживанием клиентов, а также руководители компаний. Хотя в то время ученые не пришли к единому мнению о природе и происхождении синдрома хронической усталости, они установили прямую связь между стрессом на работе, профессиональной перегрузкой и увеличением числа случаев [6, с. 32].

Термин «выгорание» (в переводе с греческого – прекращение горения) впервые появился в научной литературе в 1974 году, когда американский психолог Х.Д. Фройденбергер использовал это в своей статье, опубликованной в *Journal of Social Views*. Этот термин был представлен в контексте концепции, характеризующей психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентов в эмоционально нагруженной атмосфере. Это понятие использовалось в связи с теорией рабочего стресса и определялось, как неспособность справиться со стрессом, ведущая к деморализации, разочарованию и снижению работоспособности [12, с. 132].

Важное место в развитии синдрома выгорания как научной теории заняли работы К. Маслач и ее коллег [С. Джексон, А. Пайнс]. Разработанные ими модели выгорания послужили основой для дальнейших исследований.

Само понятие менялось несколько раз. В 1976 году К. Маслах определил выгорание как реакцию на производственный стресс, ведущую к эмоциональной дистанцированности от клиента, бесчеловечному отношению к нему и снижению эффективности работы. В 1981 г. К. Маслах и С. Джексон определили следующее определение: выгорание – это синдром эмоционального истощения и цинизма, который часто проявляется у персонала, работающего с людьми, и приводит к развитию негативного отношения к своим клиентам. В своей работе 1986 г. К. Маслах говорит, что люди, работающие в сфере услуг и учебных заведениях, в соответствии с условиями своей профессии вынуждены проводить значительное время в интенсивном взаимодействии с другими людьми [18, с. 78].

Большой интерес для исследования выгорания представляет концепция А. Пайнса, который рассматривает это явление с другой точки зрения, а именно как результат постепенного процесса разочарования в безуспешном поиске смысла жизни, проявляющегося в состоянии физическом, эмоциональном и психологическом истощении. Эта экзистенциальная модель более или менее характерна для представителей всех типов профессий.

В.В. Бойко дает следующее определение эмоционального выгорания – это личностно-развитый механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на выбранные психотические травматические воздействия. Это усвоенный стереотип эмоционального, чаще профессионального поведения. С одной стороны, это позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергоресурсы, с другой – выгорание негативно сказывается на производительности труда и отношениях с людьми [3, с. 271].

Выгорание – синдром, который развивается на фоне хронического стресса и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и творческих ресурсов работающего человека.

Синдром выгорания – самое опасное профессиональное заболевание тех, кто работает с людьми: педагогов, социальных работников, психологов, менеджеров. Врачи, журналисты. Бизнесмены и политики – все, чья деятельность невозможна без общения [7, с. 474].

По мнению Н.Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это длительная стрессовая реакция, возникающая в результате продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Его можно рассматривать в аспекте личностной деформации, возникающей под влиянием профессионального стресса.

Обычно состоянию эмоционального выгорания соответствуют следующие чувства, мысли, действия:

1. Чувства: усталость от всего, депрессия, неуверенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх оказаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

2. Мысли: о несправедливости действий по отношению к себе, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оценке собственных трудовых усилий другими, о собственном несовершенстве.

3. Действия: критика других и себя, желание быть замеченным или, наоборот, незамеченным, желание все делать хорошо или не пытаться вообще.

Понятно, что определенные личностные характеристики можно назвать факторами риска возникновения профессионального выгорания [9, с. 13].

Самый главный фактор – снижение самооценки. Поэтому ситуации социального сравнения вызывают у этих людей стресс. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) по отношению к людям более успешным в социальном плане. Их достижения трактуются как случайные, как и их собственная неспособность сравниваться с ними.

Во многих случаях низкая самооценка приводит к трудоголизму, высокой мотивации к успеху (вплоть до перфекционизма), стремлению все делать и всегда делать хорошо, желателно лучше. Любое снижение результатов работы даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от замкнутости в себе и собственных депрессивных чувствах до поиска виноватых и направления на него резких агрессивных вспышек.

Следующая особенность – склонность к интроверсии, сосредоточенность интересов на своем внутреннем мире. Внешне это проявляется эмоциональной близостью, формализацией контактов. Любая ситуация, когда возникает необходимость выйти из роли, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Этим людям сложно перестраивать свои жизненные планы, стереотипы поведения, поэтому они редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания самостоятельно. И следующим этапом его развития может стать появление некоторых психосоматических заболеваний [10, с. 443].

К 1982 году в англоязычной литературе было опубликовано более тысячи статей об эмоциональном выгорании. Представленные в них исследования носили в основном описательный, эпизодический характер. Изначально количество профессионалов, отнесенных к категории подверженных эмоциональному выгоранию, было незначительным. Это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб в 1982 году расширяет группу профессионального риска: это, прежде всего, педагоги, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней. К. Маслач, один из ведущих специалистов по изучению эмоционального выгорания, считает, что деятельность таких профессионалов очень разная, но их объединяет тесный контакт с людьми, что с эмоциональной точки зрения зачастую очень сложно сохранять надолго [11, с. 45].

На сегодняшний день существует единая точка зрения на проявление психического выгорания и его структуру. По современным данным, под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, душевного переживания, проявляющееся в профессиональной сфере. Этот синдром включает три основных компонента, выделенных К. Маслач: эмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм) и снижение профессиональных достижений [18, с. 78].

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоционального выгорания и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к работе и предметам своей работы. В социальной сфере деперсонализация подразумевает бесчувственное, бесчеловечное отношение к клиентам, которые приходят на лечение и консультацию. Получение образования. Контакты с ними становятся формальными, безличными, возникающие негативные установки могут иметь сначала скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем вспыхивает и приводит к конфликтам.

Таким образом, изучив проблему эмоционального выгорания, можно сделать вывод, что исследования последних лет позволили значительно продвинуться по этой теме, в том числе по профессиям, не только педагогам и людям, связанным с социальной сферой, но и людям, которые постоянно работают в контакте с другими людьми, что приводит к некоторой модификации понятия «выгорание» и его структуры. Под психическим выгоранием понимается профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными отношениями в ее процессе. Это понимание несколько видоизменило его основные составляющие: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная неэффективность, все это говорит о том, что данная проблема актуальна и набирает обороты в наше время.

1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

Основная задача в процессе воспитания детей – это развитие личности, развивающейся в традиционных духовных ценностях, обладающей актуальными знаниями, способной реализовать свой потенциал в современном обществе.

Профессионализм воспитателя складывается из множества компонентов. Современный педагог должен быть готов к гибкой адаптации образовательного процесса, исходя из интересов и потребностей воспитанников. Задачей должно быть не формирование знаний, навыков и умений, а развитие личности ребенка.

Основная цель воспитателя современного дошкольного образовательного учреждения – постепенный отход от стереотипов, организация мыслительной деятельности, в ходе которой произойдет переоценка собственных профессиональных действий, своего отношения к ребенку. Только реальные изменения в сознании педагога приведут нас к изменениям всего образовательного процесса. Обновление педагогического сознания - долгий, сложный и болезненный процесс. Важно, чтобы педагоги осознавали значимость своей миссии и направляли свои усилия на полноценное воспитание и обучение детей, их психологическую защиту.

В наше время в детском саду должен работать воспитатель, который будет не «воспитателем», а старшим партнером для детей, способствующим развитию личности воспитанников, педагог, умеющий грамотно планировать и выстраивать

образовательный процесс, ориентируясь на интересы самих детей, но при этом, не боясь отклоняться от намеченного плана и адаптироваться к реальным ситуациям; педагог, способный самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, а также способный к сотрудничеству, обладающий психолого-педагогическими знаниями, современными информационно-коммуникационными технологиями, способный к самообразованию и самоанализу [5, с. 45].

Профессия воспитателя, работника дошкольного учреждения требует ежедневного, почасового вложения душевных сил и энергии. Символической эмблемой врачебной деятельности является свеча, которая применима и к деятельности педагога. «Сияя на других, я сжигаю себя» – этот девиз предполагает высокое служение, беззаветную преданность профессии и детям, приложение всех своих физических и моральных сил. Исследования показали, что педагоги подвержены симптомам постепенного эмоционального переутомления и синдрома опустошения – выгорания. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня достаточно четко прослеживается факт потери интереса к ребенку как личности, неприятия его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие воспитатели отмечают в себе наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревога, уныние, депрессия, апатия, разочарование, хроническая усталость). Согласно социально-демографическим исследованиям, работа педагога является одним из наиболее эмоционально напряженных видов работы. Многие воспитатели в целях экономии энергоресурсов прибегают к различным механизмам психологической защиты, что приводит к эмоциональному выгоранию [13, с. 237].

Выгорание – это защитный механизм, защита от суровой реальности. Это психическое отражение в форме прямого предвзятого переживания жизненного значения явлений и ситуаций, обусловленного отношением их объективных свойств к потребностям субъекта. Основная причина – несоответствие требований к педагогу его реальным возможностям. Выгорание часто вызвано несоответствием между желанием педагогов иметь большую степень независимости, определять пути и методы достижения результатов, за которые они несут ответственность, и отношениями с

коллегами и администрацией, основанными на различиях во мнениях, взгляды, оценки ситуаций, перегрузка общественных дел, распределение и объем учебной нагрузки, усиление контроля над выполняемой деятельностью, непродуманные требования и нововведения. Эмоциональное выгорание негативно сказывается не только на самих педагогах, их деятельности и самочувствии, но и на тех, кто с ними находится. Это близкие родственники и друзья, а также воспитанники, которые просто вынуждены находиться рядом, а потому становятся заложниками синдрома [15, с. 96].

Актуальность проблемы эмоционального выгорания педагогов обусловлена быстрыми темпами развития различных инновационных систем в образовательных системах России, что, несомненно, привело к повышению требований к внедрению инновационных технологий в дошкольном образовательном учреждении. Наряду с этим, в наше время особенно остро стоит проблема сохранения психического здоровья педагога в дошкольном образовательном учреждении. Требования общества к личности педагога и его роли в образовательном процессе возрастают. Эта ситуация потенциально содержит усиление нервно-психического стресса человека, что приводит к возникновению невротических расстройств и психосоматических симптомов. Профессиональная деятельность педагога отличается высокой эмоциональной нагрузкой, и, как следствие, с увеличением стажа работы педагоги испытывают педагогический кризис, истощение, выгорание [2, с. 122].

Синдром выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, которая включает в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. По мере того как усугубляются последствия рабочих стрессов, моральные и физические силы человека истощаются, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье. Истощение приводит к уменьшению контакта с другими людьми, а это, в свою очередь, к усилению чувства одиночества. У «выгоревших» на работе людей снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда.

Выгорание опасно, потому что это не эпизод, а конечный результат процесса «сгорания дотла». Жертвы эмоционального выгорания могут испытывать неуверенность в себе и неудовлетворенность своей личной жизнью. Если личная жизнь не дает достаточных оснований для самооценки и доказательств значимости, то

«выгорающие» люди еще более усердно пытаются найти подтверждение смысла своей жизни и самореализоваться в работе. Ежедневная работа с постоянными перегрузками и психологической зависимостью от них приводит к накоплению последствий стресса и истощению запаса жизненной энергии человека.

На развитие синдрома выгорания влияют внешние и внутренние факторы. Е.Ю. Костин выделяет среди дошкольников две группы факторов, влияющих на возникновение синдрома выгорания. Первая группа – это внешние факторы. Автор к ним относится:

1. Специфика профессионально-педагогической деятельности – потребность в сочувствии, сочувствии, моральной ответственности за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы.

2. Организационный фактор: загруженность рабочей недели; низкая заработная плата; стрессовый характер работы; неудовлетворенность работой; отсутствие четкой связи между процессом обучения и полученным результатом, несоответствие полученного результата затраченным усилиям.

3. Преобразования в сфере образования, которые привели к изменению взаимоотношений между субъектами образовательного процесса; неблагоприятная атмосфера в ППС: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная ситуация [20, с. 47].

Вторая группа – внешние факторы. Автор к ним относится:

1. Коммуникативный фактор: отсутствие коммуникативных навыков и умения выходить из сложных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неспособность регулировать собственные эмоциональные ситуации.

2. Ролевой и личностный фактор: смерть и тяжелые болезни близких; материальные трудности; плохие отношения между супругами; отсутствие нормальных условий жизни; невнимание со стороны домочадцев; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Главной причиной эмоционального выгорания является стресс, который является индивидуальным (психологическим, физиологическим, профессиональным) предметом труда. Также выделяется группа дополнительных факторов жизни и

деятельности человека, которые предрасполагают к возникновению профессионального стресса и усугубляют его проявления. К ним можно отнести несоответствие ряда организационных характеристик трудовой деятельности идеям и установкам конкретного человека (например, это касается участия в принятии решений, продвижения по службе, наличия обратной связи). В эту категорию, по мнению В.А. Бодрова, могут входить как общие (глобальные) социальные и организационные стрессоры (преступность, экономические спады, изменения окружающей среды, политические и военные кризисы, рост безработицы), так и личные стрессоры (семейные конфликты, потеря близких, правовые и финансовые проблемы, инвалидность, возрастные и жизненные кризисы). Перечисленные факторы определяют особенности синдрома эмоционального выгорания деятельности педагогов психофизического состояния, снижение его устойчивости к воздействию прямых и основных причин стресса, ослабление способности преодолевать стрессовые состояния.

Таким образом, можно сделать вывод, что синдром эмоционального выгорания является важным проявлением эмоционального состояния при исполнении профессиональных обязанностей, поскольку влияет на качество жизни педагогов, их психологическое и физиологическое состояние. Также важно отметить, что в процессе профессиональной деятельности страдают не только педагоги, но и воспитанники, поскольку воспитатель постоянно находится в напряжении. Педагоги теряют интерес к работе, это не может не сказываться на качестве их деятельности. Особенность сохранения здоровья заключается в балансе с психологическим и физиологическим состоянием. Тогда работа с воспитанниками будет осуществляться качественно, профессионально, на высоком уровне.

1.3 Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

Психолого-педагогическая коррекция – это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия [7, с. 4]. Основными принципами психокоррекционной работы являются принципы, основанные на положениях,

разработанных отечественной психологией по структуре, формирование которой происходит в процессе жизни людей на основе усвоения ими социальных форм сознания и поведения (исследования Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Д.В. Эльконин и др.). К основным принципам психокоррекционной работы относятся: единство диагностики и коррекции, нормативная разработка, коррекция «сверху вниз»; восходящая коррекция; последовательность в развитии умственной деятельности; принцип деятельности.

Модель многозначна, поэтому единой классификации типов моделирования в настоящее время нет. Процесс моделирования включает в себя следующие элементы: субъект (исследователь); объект исследования; модель, определяющая (отражающая) отношения познающего субъекта с познаваемым объектом. Первый этап построения модели – это наличие определенных знаний об объекте – оригинале. Что же касается познавательных возможностей модели, то они определяются тем, что модель отображает некоторые существенные черты объектов – оригиналы.

Процесс передачи знаний осуществляется по определенным правилам. Необходимо, чтобы знания о модели были скорректированы с учетом некоторых свойств исходного объекта, которые не были отражены или изменены при построении модели. На четвертом этапе проводится практическая проверка знаний, полученных с помощью моделей, и их использования для построения обобщающей теории объекта или управления им. Моделирование – это поэтапный процесс. Это означает, что вслед за первым четырехступенчатым этапом следует второй, третий. При этом знания об исследовании объекта расширяются и уточняются, и происходит постепенное улучшение исходной модели. Недостатки, обнаруженные после первого этапа моделирования, из-за недостаточной осведомленности об объекте или ошибок при построении модели, могут быть исправлены на последующих этапах.

Таким образом, моделирование позволяет понять характеристики объекта, как он устроен, каковы его основные качества, по каким законам происходит его развитие и как он соотносится с окружающим миром. Модель позволяет находить оптимальные способы управления объектом, а также определять прямые и косвенные последствия выполнения данных способов и формы воздействия на него. При решении задачи,

внутри которой, как и в нашем случае, находится человек – уникальный представитель живого мира, уникально сочетающий физическую и духовную деятельность и обеспечивающий собственный внутренний источник жизни личным ресурсом, моделью, без изменения само явление, оказывается полезным и единственным инструментом процедурного исследования. При разработке модели мы исходили из ее объяснения как мысленно представленного объекта, заменяющего оригинал в исследовании и содержащего его основные черты, важные для образовательного процесса. Создав упрощенное представление реального объекта, модель в данном случае позволила точно и эффективно представить объект и сам процесс управления коррекцией синдрома эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации. Первый этап моделирования – постановка цели. Построение «дерева целей» заключается в разработке метода «от общего к частному», алгоритм построения которого выглядит следующим образом: определение общей (генеральной) цели; разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня); разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня; разделение подцелей 2-го уровня на более детализированные составляющие; разделение подцелей 3-го уровня на более детализированные компоненты.

Важность построения «дерева целей» состоит в том, чтобы показать способ достижения общей цели путем составления иерархического списка понятных и достижимых целей нижнего уровня. Постановка целей – один из наиболее эффективных способов планирования и отражения достижения наивысшего результата в пошаговой производительности.

Представим графическое изображение «Древо целей».

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

1. Изучить теоретические предпосылки исследования эмоционального выгорания педагогов.

1.1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по теме исследования.

1.2. Рассмотреть особенности педагогов дошкольной образовательной организации.

1.3. Разработать «дерево целей» и модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

2. Организовать исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

2.1. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

3.1. Разработать и апробировать программу коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

3.3. Составить технологическую карту синдрома эмоционального выгорания.

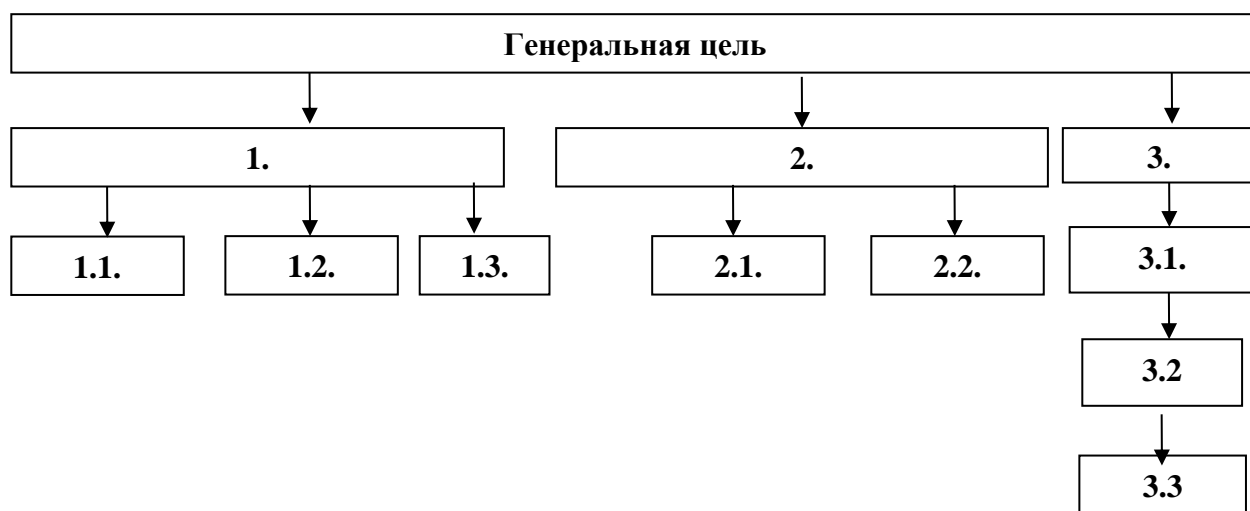


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации представлена на рисунке 2.

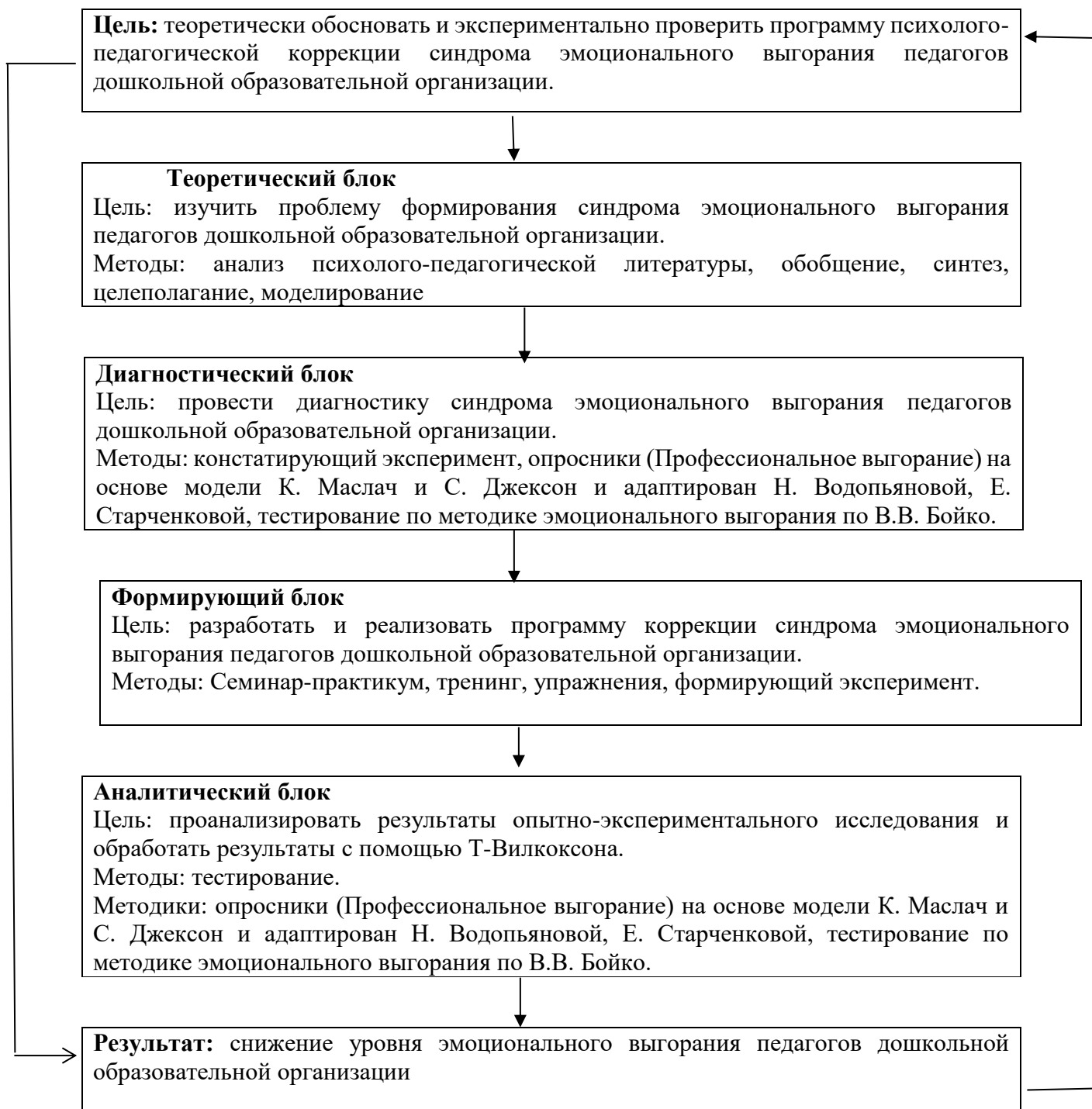


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной

Целевой блок содержит теоретическое обоснование также экспериментально проверенную модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Теоретический блок подразумевает анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, а также подбор специальных методик.

Диагностический блок предполагает диагностику особенностей развития личности, выявление факторов риска эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Формирующий блок содержит разработку и реализацию программы по оказанию помощи сотрудникам дошкольной образовательной организации в преодолении проявления синдрома эмоционального выгорания.

Аналитический блок включает в себя осуществление формирующего эксперимента и анализ полученных результатов, а также разработку рекомендаций для педагогов дошкольной образовательной организации.

Результативный блок показывает, что будет после проделанной работы и какой итог получится.

Психолого-педагогическая коррекция-это психологическое воздействие структур психологической деятельности с целью исправления или ослабления дефектов в развитии. К основным принципам в психокоррекционной работе относят следующие: единство диагностики и коррекции, нормативность развития, коррекция «сверху вниз», коррекция «снизу-вверх», системность в развитии психической деятельности, деятельностный принцип.

Построение модели называется моделированием, другими словами, моделирование-это процесс изучения строения и свойств оригинала с помощью модели. Разработанная модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации содержит целевой, теоретический, диагностический, аналитический, результативный блоки.

Выводы по первой главе

Изучив теоретический материал, можно сделать следующие выводы, что эмоциональное выгорание, являются условиями содержания работы, а также социально-психологические аспекты педагогического истощения.

Рабочие условия. Основной упор при изучении этих факторов был сделан на временные параметры деятельности и объем работ. Возобновление работы,

увеличение рабочей нагрузки в рабочем состоянии, сокращение рабочего времени и увеличение рабочего времени - все это демонстрирует выгорание. Особенностью профессии педагога является: работа с детьми и родителями, большой объём нагрузки, что часто приводит к разочарованию, тревоге, эмоциональному опустошению в виде различных психических заболеваний.

В педагогической профессии большое количество детей в группе может привести к отсутствию базового контроля, что будет основным фактором, способствующим появлению эмоционального выгорания. Обычно усталость накапливается из-за проблем, связанных с восприятием общей картины мира, а также с проблемами в семейном окружении. Наиболее показательное влияние этих факторов в сфере профессиональной деятельности, где острота проблем сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения; в педагогике это могут быть дети с любыми диагнозами, где при максимальных затратах со стороны воспитателя результат может оказаться низким. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с родителями воспитанников, независимо от ее специфики, является стрессом для воспитателя, негативно влияет на него и в конечном итоге приводит к выгоранию.

Взаимодействие между социально-психологическими установками работников к объекту своей работы может осуществляться по двум направлениям: позиции по отношению к своим реципиентам и поведение самих реципиентов (воспитанников). Между этой характеристикой и выгоранием существует связь. Эта зависимость может быть связана со спецификой самой деятельности. Педагоги, для которых характерно наличие защитной идеологии в отношениях с детьми, а также не применяющие репрессивную и ситуативную тактику, демонстрируют высокий уровень выгорания. С другой стороны, атмосфера коллективного взаимодействия с коллегами, администрацией детского сада, их отношение к воспитателю и образовательному процессу может спровоцировать выгорание педагогов.

Исходя из вышесказанного, можно понять, что основу профессии воспитатель следует отнести к разряду стрессовых профессий, требуемых от них самоконтроля и саморегуляции. Профессиональные стрессоры в работе педагога разнообразны и обширны. В первую очередь выделяют фрустрированность, тревогу, истощение,

депрессию, эмоциональную ригидность и эмоциональную опустошенность - это цена ответственности, которую платит педагог.

Таким образом, актуальность синдрома выгорания сохраняется и сегодня. Неудивительно, что многие педагоги в целях экономии энергоресурсов прибегают к различным психологическим механизмам и обречены на профессиональное выгорание.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – поисково-подготовительный: на этом этапе проводился анализ литературы по проблеме исследования, выбор методов диагностики по проблеме исследования, оформление анкет, диагностика.

Второй этап – экспериментальный: был проведен констатирующий, формирующий эксперимент, разработаны упражнения для предотвращения синдрома эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, выполнены упражнения.

Третий этап – контрольно-обобщающий: подтверждаем гипотезу, делаем выводы по исследованию синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы и метод исследования:

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

2. Эмпирические методы: констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование по методике эмоционального выгорания по В.В. Бойко, тесты для диагностики синдрома РV. Анкета (Профессиональное выгорание) на модели К. Маслача и С. Джексона и адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

3. Метод математической статистики: критерий Т-Вилкоксона.

Постановка целей – это эффективный способ планирования и отражения поэтапных целей, основанных на результатах.

Анализ в научных исследованиях – эта процедура мысленного деления объекта (явления, процесса). Свойства объекта или отношения между объектами (явлениями и процессами) на части (признаки, свойства, отношения).

Процедура анализа является неотъемлемой частью психолого-педагогического исследования и обычно составляет его первый этап, когда исследователь переходит от общего описания исследуемого объекта или от общего представления о нем к выявлению его структуры, составов, свойств, особенности, функции. Итак, анализируя процесс формирования у педагога любого качества, исследователь выделяет этапы этого процесса, «кризисные точки» в формировании педагога, а затем детально исследует содержание каждого этапа. Но на других этапах исследования анализ сохраняет свое значение, хотя здесь он предстает уже в единстве с другими методами. В методике обучения анализ рассматривается как один из важнейших методов получения новых психолого-педагогических знаний. [30, с. 14]

Синтез – это соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое (систему). В этом смысле синтез как метод научного исследования противоположен анализу, хотя в практике психолого-педагогических исследований он неразрывно с ним связан. Синтез как метод научного исследования имеет множество различных форм [24, с. 27].

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

Во-первых, процесс формирования концепции основан на единстве процессов анализа и синтеза.

Во-вторых, в теоретическом научном познании синтез выступает в форме взаимосвязи теорий и концепций, являясь основой для интеграции знаний из разных научных дисциплин в психолого-педагогических исследованиях. Часто эти теории в некоторых отношениях оказываются противоположными. Правильное применение метода синтеза позволяет снять эти противоречия. Таким образом, эмоциональная и психологическая образовательная парадигма имеет много различий. Однако синтез знаний о духовном становлении человека, о способах получения духовного опыта, содержащихся в обеих парадигмах, позволяет создать целостную теорию духовно-нравственного воспитания.

В-третьих, синтез используется при теоретическом обобщении эмпирических данных, накопленных в ходе психолого-педагогических исследований. На данном этапе исследования из разрозненных данных, полученных в результате применения

эмпирических методов, необходимо составить единую картину, дающую целостное представление о том или ином объекте, явлении, процессе. В этом аспекте синтез выступает как средство выявления причинно-следственных связей, педагогических принципов как основы деятельности педагогов.

В-четвертых, синтез можно рассматривать как метод восхождения от абстрактного к конкретному: конкретное знание об образовательном феномене, полученное в результате исследования, является результатом синтеза, сочетающего его разнообразные абстрактные определения, полученные в результате анализа. Эта комбинация не механическая. Здесь важна не простая сумма частей, а смысловые связи.

Анализ и синтез не являются отдельными изолированными друг от друга этапами научного исследования. На каждом этапе они реализуются в единстве, отражают связь между частями и целым и не могут быть плодотворно применены друг без друга.

В психологии развития успешно используются оба традиционных типа экспериментов: естественный и лабораторный, и большинство исследований развития включают в себя устанавливающую и формирующую форму эксперимента. В констатирующем эксперименте выявляются определенные психологические характеристики и уровни развития соответствующего психического качества или свойства. Тем не менее формирующий эксперимент (который может носить обучающий или воспитательный характер) приобретает все большее значение в психологии развития [29, с. 89].

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [6, с. 32]. Персональный опросник, предназначенный для диагностики такого психологического явления, как «синдром выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стрессовых факторов. Разработал В.В. Бойко. Стимулирующий материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить 3 фазы развития стресса: «напряжение», «сопротивление», «истощение».

Для каждой из этих фаз определены ведущие симптомы «выгорания» и разработана методика количественного определения их степени тяжести. Ниже приводится список симптомов, выявляемых на разных стадиях развития «эмоционального выгорания»:

- 1) вольтаж;
- 2) пережить травматические обстоятельства;
- 3) недовольство собой;
- 4) вдохновленный в клетку;
- 5) тревога и депрессия;
- 6) сопротивление;
- 7) неадекватная эмоциональная избирательная реакция;
- 8) эмоциональная и моральная дезориентация;
- 9) расширение сферы сохранения эмоций;
- 10) снижение профессиональных обязанностей;
- 11) истощение;
- 12) эмоциональный дефицит;
- 13) эмоциональная отстраненность;
- 14) личная неприязнь (обезличивание);
- 15) психосоматические и психовегетативные расстройства.

Таким образом, по содержанию и количественным показателям, рассчитанным для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что, по мнению автора, не менее важно, обозначить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Следующим шагом в интерпретации результатов опроса является осмысление показателей стадий развития стресса – «напряжение», «сопротивление» и «истощение». По каждому из них возможна оценка в диапазоне от 0 до 120 баллов. Однако сравнение баллов, полученных для фаз, не правомерно, поскольку не указывает на их относительную роль или вклад в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления принципиально разные: реакция на внешние и внутренние факторы, способы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным

показателям правомерно судить только о том, сколько сформировалась каждая фаза, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Опираясь семантическим содержанием и количественными показателями, рассчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, очертить методы профилактики согласно принятому решению. СЭВ.

Методика диагностики синдрома РV. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением трудовой деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие баллы по субшкалам (эмоциональное истощение) и (деперсонализация) и низкие баллы по шкале (профессиональная эффективность) (снижение личных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, чем меньше он удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем более выражен синдром выгорания. При диагностике выгорания необходимо учитывать конкретные значения субшкал (факторов), имеющих возрастные и гендерные характеристики. Адаптация опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МБИ) Н.Е. Водопьянова
Методология К. Маслач и С. Джексона. Инструкция: Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, внимательно прочтите каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы это в своей работе. Если у вас никогда не было этого чувства, отметьте позицию 0 – (никогда) на листе для ответов. Если у вас возникло это чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 - «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите точку, соответствующую частоте возникновения того или иного чувства.

T-тест Вилкоксона – это непараметрический статистический тест, используемый для проверки различий между двумя выборками парных или независимых измерений с точки зрения уровня любой количественной характеристики, измеренной по непрерывной или порядковой шкале.

Суть метода состоит в том, что сравниваются абсолютные значения выраженности сдвигов в ту или иную сторону. Для этого сначала ранжируются все абсолютные значения смен, а затем ранги суммируются. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то суммы их рангов будут примерно равны. Если интенсивность сдвигов в одном направлении больше, то сумма рангов абсолютных величин сдвигов в противоположном направлении будет намного ниже, чем при случайных изменениях. Таким образом, выбранные методы и приемы эффективно решали поставленные задачи.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Исследование проводилось на базе МАДОУ «ДС №77 г. Челябинска».

В исследование принимали участие 12 педагогов-воспитателей, женщины в возрасте от 27 до 60, педагогический стаж от 1 года до 30 лет, стаж работы в данной образовательной организации от 2 лет до 10 лет.

Образование респондентов высшее педагогическое, средне-специальное педагогическое. Выборку педагогов определяли по эффективности их работы, которая проявлялась в написании планов, проведении занятий и работе с детьми. Определившись с выборкой для проведения констатирующего исследования, перешли к эксперименту, который показал следующие данные.

Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко представлены в таблице 1 в Приложении 2.

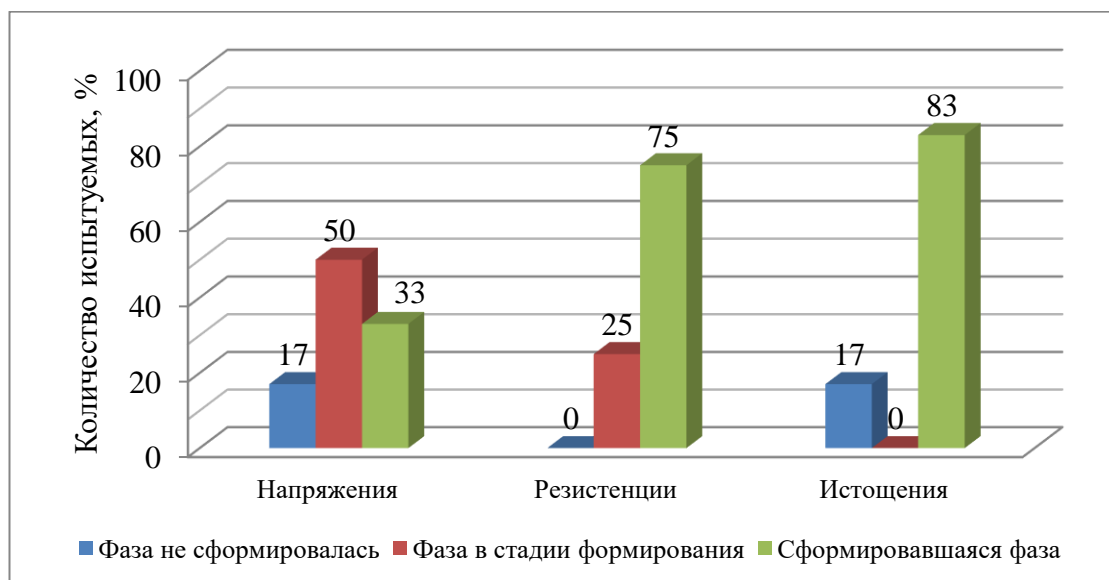


Рисунок 3 – Распределение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

По результатам диагностики выделено три фазы эмоционального выгорания: фаза напряжения, фаза резистенции, фаза истощения.

Фаза напряжения: по результатам проведенного исследования показала 17% (2 человека) показала данная диагностика. Фаза в стадии формирования показала 50% (6 человек) это обусловлено, что испытуемые испытывают дискомфорт на рабочем месте, не испытывают положительных эмоций и бывают не довольны собой. В сформированной фазе оказалось 33 % (4 человека). Это значит, что испытуемые истощены профессиональной деятельностью, а также у них ярко выражено нежелание, работать которое входит в симптоматику эмоционального выгорания. Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминирует стадия формирования, в ней находится 6 человек.

Фаза резистенции – это следующая фаза развития синдрома эмоционального выгорания, когда уже осознается наличия тревожного напряжения. В этом состоянии человек стремится избежать действия эмоциональных факторов, например, путем экономии своих эмоций, редукции профессиональных обязанностей. Фаза резистенции: по результатам проведенного исследования фаза не сформировалась у испытуемых не выявлено. У 25 % (3 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. Это значит, что сотрудники стремятся минимизировать свои эмоции, нередко обделяют окружающих элементарным

вниманием. А также с помощью исследования было выявлено, что 75% (9 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу резистенции. Это свидетельствует о том, что испытуемые проявляют равнодушие, ограничивают эмоциональную отдачу на работе и, как правило, в семейном кругу по отношению к родным. Анализ результатов данных показал доминирующей фазой стало сформировавшаяся стадия так как в ней 9 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций. Фаза истощения: в стадия не сформированности показала 17 % (2 человека) их комфортное самочувствие на работе. Они способны к продуктивной деятельности. Фазы истощения в стадии формирования у испытуемых не выявлено. По данной шкале 83% (10 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения, в связи с чем сотрудники испытывают постоянный стресс, плохое настроение, чувства страха, неприятные ощущения в области сердца, обостренных хронических заболеваний.

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей, так как в сформировавшейся стадии находятся 10 человек.

Следующей методикой, которая использовалась в данном исследовании тесты диагностики синдрома ПВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой представлены в таблице 2 в Приложении 2.

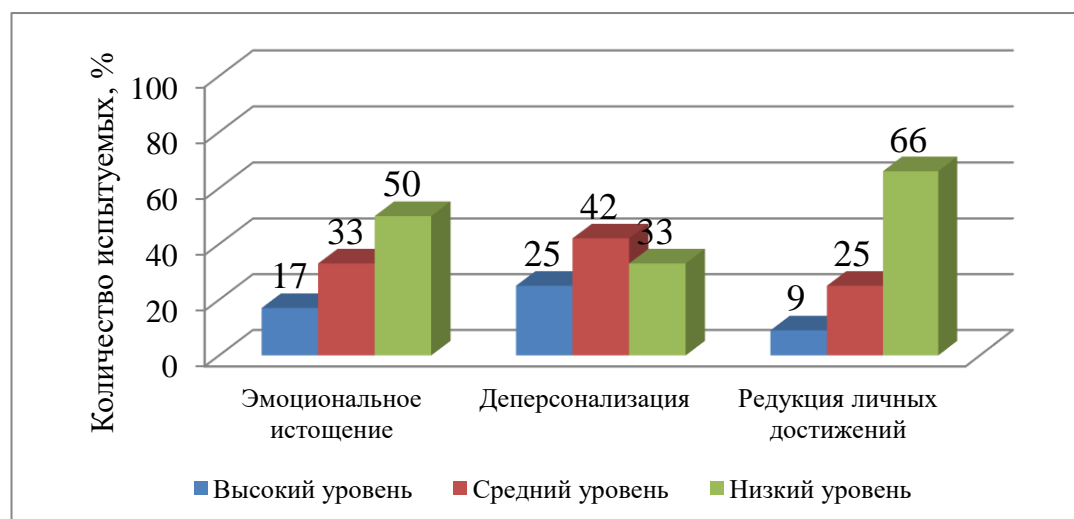


Рисунок 4 – Распределение уровней показателей субшкал профессионального выгорания по методике «Профессиональное выгорание» Н. Водопьяновой и Е. Старченковой.

По результату диагностики было выявлено, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоким уровне у 17% (2 человек), это говорит об эмоциональном напряжении в профессиональной деятельности, средний уровень у 33% (4 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 50% (6 человек) эмоциональное истощение находится на низком уровне. В субшкале деперсонализация была исследована в 3 уровнях, где также проявились симптомы профессионального выгорания, в высокий уровень показал 25% (3 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 42% (5 человек), низкий уровень 33% (4 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что высокий уровень у 9% (1 человека) демонстрирует негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства, средний уровень 25% (3 человека) у которых формируются недовольство собой как педагога, низкий уровень 66% (8 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности. Результаты методики показали сформировавшийся синдром эмоционального выгорания у педагогов дошкольной образовательной организации.

Выводы по второй главе

Исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – поисково-подготовительный: на этом этапе проводился анализ литературы, подбор методики для диагностики по проблеме исследования, подготовка бланков, проведение диагностики.

Второй этап – опытно-экспериментальный: проводился констатирующей, эксперимент, разрабатывалась памятка по профилактике синдрома эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, а также подборка релаксирующих упражнений были выполнены с педагогами.

Третий этап – контрольно-обобщающий: оценивается эффективность внедрения программы по эмоциональному выгоранию сотрудников дошкольной образовательной.

Были использованы следующие методы исследования:

- методы теоретического исследования: анализ, синтез, обобщение;
- методы эмпирического исследования: констатирующей, диагностика по методике эмоционального выгорания В.В. Бойко, а также была применена диагностика синдрома ПВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой;

Начальная диагностика эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко показала, что фаза напряжения: по результатам проведенного исследования показала 17% (2 человека). Фаза в стадии формирования показала 50% (6 человек), в сформировавшийся фазе оказалось 33% (4 человека). Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминирует стадия формирования, в ней находится 6 человек.

Фаза резистенции: по результатам проведенного исследования фаза не сформировалась у испытуемых не выявлено. У 25% (3 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. А также с помощью исследования было выявлено, что 75% (9 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу. Анализ результатов данных показал, доминирующей фазой стало сформировавшаяся стадия, так как в ней 9 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций.

Фаза истощения: в стадии не сформированности показала 17% (2 человека), фазы истощения в стадии формирования у испытуемых не выявлено. По данной шкале 83% (10 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения.

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей так как в сформировавшейся стадии, находятся 10 человек.

Следующей методикой, которая использовалась в данном исследовании тесты диагностики синдрома ЭВ. Опросник "Профессиональное выгорание" на основе модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой показали результат диагностики. В ней было выявлено, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоком уровне у 17% (2 человек), это говорит

об эмоциональном напряжении в профессиональной деятельности, средний уровень у 33% (4 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 50% (6 человек) эмоциональное истощение находится на низком уровне. В субшкале деперсонализация была исследована в 3 уровнях, где также проявились симптомы профессионального выгорания, в высокий уровень показал 25% (3 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 42% (5 человек), низкий уровень 33% (4 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что высокий уровень у 9% (1 человека) демонстрирует негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства, средний уровень 25% (3 человека) у которых формируются недовольство собой как педагога, низкий уровень 66 % (8 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности.

Таким образом, проведя методику эмоционального выгорания можно сделать вывод, что педагоги подвержены синдрому эмоционального выгорания, который нужно корректировать и делать профилактику для сохранения своего эмоционального и психического здоровья

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1 Программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

В основу разработки программы коррекции синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) педагогов дошкольной образовательной организации легла программа профессионального эмоционального выгорания специалиста «Работа в радость» под редакцией Н.В. Вараевой, а также программа «Модель профилактики синдрома эмоционального выгорания» под редакцией А.Ю. Корнилов.

Проблема СЭВ существует более десяти лет. Важный аспект стабильного психического здоровья педагога дошкольного образовательного учреждения стал очень важным. В связи с требованиями, предъявляемыми к дошкольным учреждениям, перед педагогами стоит задача индивидуального подхода к каждому ребенку, выполнения федерального государственного стандарта с учетом инклюзивного образования. Перед педагогом стоит задача творчески подходить к своей деятельности, владеть педагогическими технологиями, знать возрастные особенности детей, быть тактичным по отношению к родителям, коллегам и детям, овладеть информационными технологиями [24, с. 27].

Основная цель педагогической службы - поддержать педагога в сложной ситуации, помочь разобраться в ней, выявить первые симптомы СЭВ, которые могут разрушить его профессиональную деятельность, а также повлиять на его психологическое здоровье [26, с. 54].

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, психического истощения, это механизм психологической защиты, вырабатываемый личностью в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на травмирующие воздействия.

Под синдромом выгорания понимается тревога, раздражение, стресс, которые формируются на разных уровнях профессиональной деятельности педагога не зависят

от стажа работы, его способности диагностировать на разных этапах. Если вовремя отследить начальные проявления СЭВ у воспитателя и начать профилактику, то можно своевременно помочь воспитателю. В связи с этим организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из самых актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции - одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога.

В программе описаны упражнения, помогающие справиться со стрессом в организме, с их помощью нацелены на диафрагму и грудную клетку, педагог учится расслабляться, снимать не только физические блоки, но и психологические. Педагог учится саморегуляции своих эмоциональных состояний, главное - осознание того, что со мной сейчас происходит, только тогда работа будет эффективной. Все навыки, развиваемые в этой программе, необходимы в профессиональной деятельности как педагогам, руководителям образовательных организаций, так и самим педагогам-психологам [56, с. 11].

Актуальность программы определяется тем, что профессия педагога относится к разряду стрессовых, требующих от педагога больших резервов самоконтроля и саморегуляции. Результаты социологических опросов показывают, что деятельность педагога является наиболее эмоционально затратной, психологически истощающей и мало компенсирующей в заработной плате. Профессиональная деятельность педагога наполнена эмоциональным напряжением, которое формирует деформацию личности и препятствует профессиональному росту. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных навыков, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (по отношению к другим профессиям) страдает стрессовыми заболеваниями - многочисленными соматическими и нервно-психическими заболеваниями.

Эту проблему не всегда определяют термином «эмоциональное выгорание», но симптомы, присущие этому явлению, знакомы каждому. Это может быть нежелание выполнять свои профессиональные обязанности, а также проявление раздражительности по отношению к детям, агрессивного отношения к коллегам и администрации дошкольного образовательного учреждения, педагог испытывает

апатию к своей работе, соответственно, это сказывается на ее качестве, следующая стадия - это депрессия, может даже быть симптоматическое проявление в организме, в этот момент нервная система истощена, и тогда он находится в состоянии безвыходной ситуации.

Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога, является проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим большое внимание необходимо уделить организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна основываться на глубоком знании всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие профессионализма человека. [32, с. 117].

Эта ситуация потенциально содержит рост нервно-психического напряжения личности, что приводит к возникновению невротических расстройств, психосоматических заболеваний. В практике образовательных учреждений проблема профессиональной дезадаптации возникает как отражение личных противоречий между требуемой от педагога мобилизацией и наличием внутренних энергетических ресурсов, вызывающих достаточно устойчивые негативные (часто бессознательные) психические состояния, проявляющиеся в перенапряжении и переутомлении [19, с. 45].

Термин «эмоциональное выгорание» знаком каждому, но не все педагоги знают его симптомы, они думают, что это просто потеря интереса к своей работе, не понимая, насколько они ошибаются. Это апатия по отношению к своей работе, раздражительность, неуверенность в себе, неоправданная злость по отношению к детям, родителям, потеря мотивации по отношению к своей деятельности, что приводит к снижению их профессиональных обязанностей, все эти проявления сказываются не только на работе, но и в личной жизни. Рассмотрев вышеперечисленные симптомы, мы разработали программу коррекции синдрома выгорания для педагогов дошкольных образовательных организаций.

Цель программы: Создание условий, способствующих психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи программы:

- 1) формировать интерес педагогов к информационно-теоретической грамотности СЭВ;
- 2) научить педагогов использовать расслабляющие упражнения, дыхательные упражнения для устранения негативного отношения;
- 3) способствовать развитию самосовершенствования в профессиональной деятельности, повышать самооценку;
- 4) создать благоприятную среду для сохранения уважительного отношения друг к другу в педагогическом коллективе;

Принципы работы:

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

Условия программы: общая продолжительность программы 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц продолжительностью 2 академических часа. Вместимость группы 6-12 человек (воспитатели).

Программа рассчитана на десять занятий с группой от 6 до 12 человек в мюзик-холле.

Используемые методы и приемы:

1. Методы диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.
2. Анкета для выявления эмоционального выгорания МБИ К. Маслач, С. Джексон (адаптация Н.Е. Водопьянова).

Условия: занятия проходят в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении № 77 в групповой форме; с музыкальным сопровождением, помогающим расслабиться, настроиться на рабочее настроение, снять психологическое напряжение, мышечные блоки, способствовать хорошему настроению.

Материально-техническое оснащение: уютная комната (мюзик-холл), столы и стулья, музыкальная колонка, ноутбук, проектор, подборка музыкальных треков, бумага А4, мелки, мелки, фломастеры, шариковые ручки, карандаши, точилка, ластик.

Участники программы: воспитатели дошкольной образовательной организации.

Ожидаемые результаты:

1. Приобретенные знания в области информации и теоретическая компетентность педагогов.
2. Освоение преподавателями релаксационных упражнений для снятия эмоционального напряжения, а также стрессоустойчивости.
3. Способствуют снижению уровня тревожности, напряженности, развитию негативного отношения.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

Каждое занятие разделено на 3 части:

1. Вступительная часть: включает постановку целей и задач.
2. Основная часть: включает комплекс упражнений, направленных на снятие эмоционального напряжения.
3. Заключительная часть: включает в себя размышление о том, что произошло сегодня, завершаем дыхательной гимнастикой.

В программе 10 занятий, направленных на предотвращение и коррекцию выгорания.

Тематическое планирование

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

Цель: Ознакомить с термином СЭВ, симптомами, причинами и методами коррекции и профилактики, формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний».

Цель: сформировать знания о понятиях «самооценка», «уровни притязаний» и их влиянии на успешный профессиональный рост педагога.

3. Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога».

Цель: выявить свои коммуникативные характеристики. Развитие эффективных коммуникативных навыков в различных сферах деятельности.

4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах».

Цель: Ознакомление с понятием «конфликт»: типы конфликтов, структура конфликта, стратегии поведения в конфликте. Развивайте умение вести переговоры в конфликтной ситуации.

5. Тренинг «Постановка цели».

Цель: помочь в реализации своих жизненных и профессиональных целей, в осознании ценностных ориентаций и личных приоритетов.

6. Психологическая гостиная «Призвание - педагог».

Цель: понимание своих личных характеристик с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие ограничения налагают.

7. Тренинг «Тайм-менеджмент».

Цель: Информирование об основных причинах нехватки времени, ознакомление с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Развитие навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

8. Тренинг «Просто верь в себя».

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации как успешной личности с социально необходимыми качествами культурного человека.

9. Семинар-тренинг «На пути к здоровью».

Задача: создать условия для профилактики синдрома выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

10. Тренинг для учителей «Люби себя».

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

Подробное содержание занятий программы коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации приведено в Приложении 3.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После проведения мероприятий, запланированных в программе психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания, была проведена повторная диагностика.

1. Увеличилось количество воспитателей, имеющих низкий уровень развития синдрома эмоционального выгорания на 5 человека.

2. Число воспитателей, имеющих высокий уровень развития синдрома эмоционального выгорания, уменьшилось на 2 человека.

3. Число воспитателей со средним уровнем развития синдрома эмоционального выгорания уменьшилось на 1 человека. После полученных данных с педагогами дошкольного образовательного учреждения была разработана программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации, все мероприятия, которые были, в ней запланированы были реализованы. После реализации программы была проведена повторная диагностика, которая показала результат эффективности программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Все изменения показывают снижение числа воспитателей с высоким уровнем развития фазы напряжения. Это произошло вследствие того, что испытуемые научились способам снятия раздражения, уменьшения тревожного состояния, а также уменьшению негативного отношения к себе и к своей профессии.

Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко представлены в таблице 4 в Приложении 2.

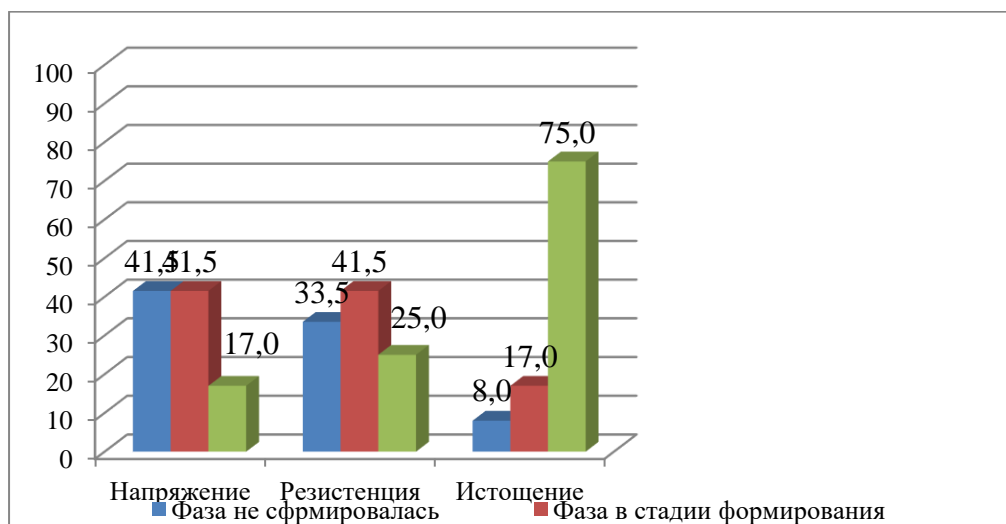


Рисунок 5 – Распределение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

По результатам диагностики выделено три фазы эмоционального выгорания: фаза напряжения, фаза резистенции, фаза истощения.

Фаза напряжения: по результатам проведенного исследования показала 41,5% (5 человека), что из фазы стадии формирования и фазы, сформировавшейся перешло в фазу не сформировавшиеся, что доказывает результативность программы. Фаза в стадии формирования показала 41,5% (5 человек) это обусловлено, что испытуемые испытывают дискомфорт на рабочем месте, не испытывают положительных эмоций и бывают не довольны собой. В сформировавшейся фазе оказалось 17 % (2 человека). Это значит, что испытуемые истощены профессиональной деятельностью, а также у них ярко выражено нежелание, работать которое входит в симптоматику эмоционального выгорания. Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминируют стадии не сформировавшиеся и стадия формирования и в них находиться по 5 человек.

Фаза резистенции: по результатам проведенного исследования стадия не сформировалась у испытуемых не выявлено. У 33 % (4 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находиться в стадии формирования. Это значит, что сотрудники стремятся минимизировать свои эмоции, нередко обделяют окружающих элементарным вниманием, также в стадии формирования находиться 41,5% (5 человек) это указывает на их дискомфорт в коллективе. А также с помощью исследования было выявлено, что 25% (3 человек) испытуемых имеют

сформировавшеюся фазу резистенции. Это свидетельствует о том, что испытуемые проявляют равнодушие, ограничивают эмоциональную отдачу на работе и, как правило, в семейном кругу по отношению к родным. Анализ результатов данных показал, доминирующей фазой стало формирующая стадия, так как в ней 5 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций. Фаза истощения: в стадии не сформированности показала 50% (6человека) их комфортное самочувствие на работе. Они способны к продуктивной деятельности. Фазы истощения в стадии формирования 33% (4 человека) это показывает не стабильное отношение к работе. По данной шкале 17% (2 человек) испытуемых имеют сформировавшеюся фазу истощения, в связи, с чем сотрудники испытывают постоянный стресс, плохое настроение, чувства страха, неприятные ощущения в области сердца, обостренных хронических заболеваний.

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей, так как в не сформировавшейся стадии находятся 6 человек.

Следующей методикой, которая использовалась в данном исследовании тесты диагностики синдрома ПВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой представлены в таблице 6 в Приложении 2.

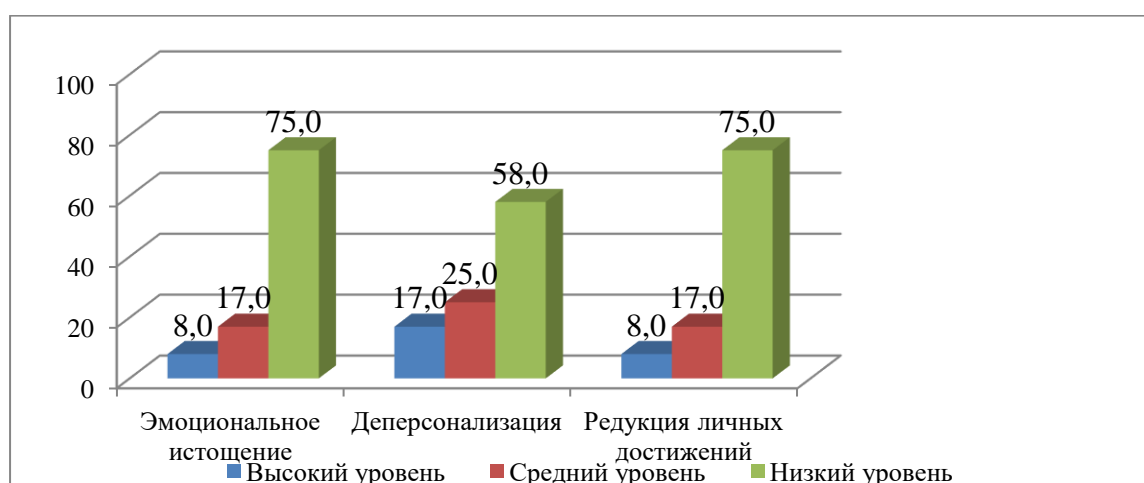


Рисунок 6 – Распределение уровней показателей субшкал профессионального выгорания по методике «Профессиональное выгорание» Н. Водопьяновой и Е. Старченковой.

По результату диагностики было выявлено, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоким уровне у 8% (1 человек), это говорит об эмоциональном напряжении в профессиональной деятельности, средний уровень у 17% (2 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 75% (9 человек) эмоциональное истощение находится на низком уровне. В субшкале деперсонализация была исследована в 3 уровнях, где также проявились симптомы профессионального выгорания, в высокий уровень показал 17% (2 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 25% (3 человек), низкий уровень 58% (7 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что высокий уровень у 8 % (1 человека) демонстрирует негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства, средний уровень 17% (2 человека) у которых формируются недовольство собой как педагога, низкий уровень 75%(9 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности.

Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко показаны на рисунке 7 в таблице 7 Приложение 2.

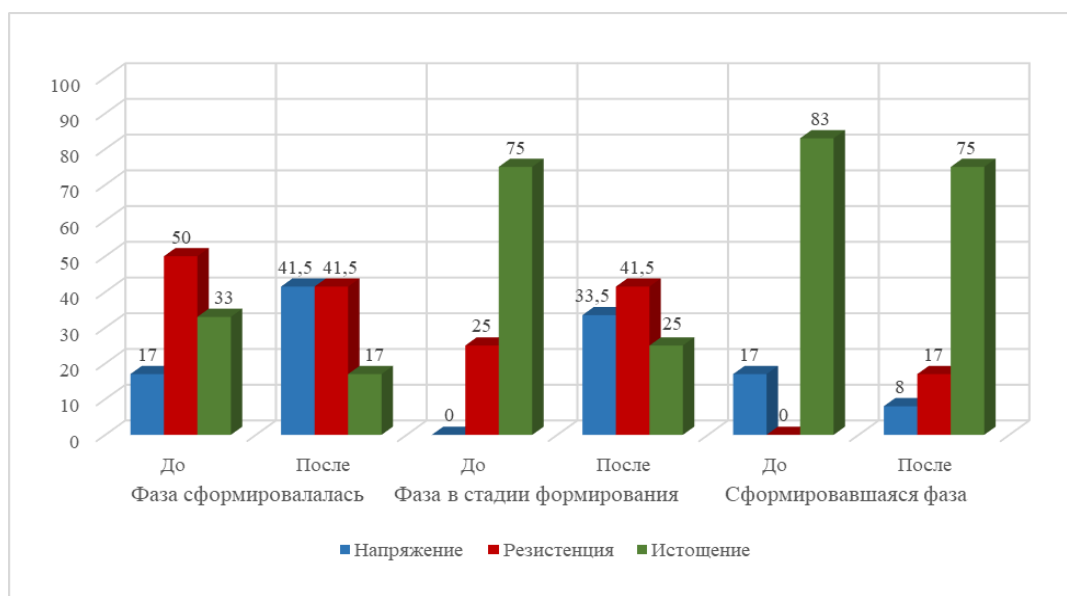


Рисунок 7 – Показатели эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике эмоционального выгорания В.В. Бойко до и после проведения программы коррекции эмоционального выгорания

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей, так как в не сформировавшейся стадии находятся 6 человек.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой представлены на рисунке 8 в таблице 8 в Приложении 2.

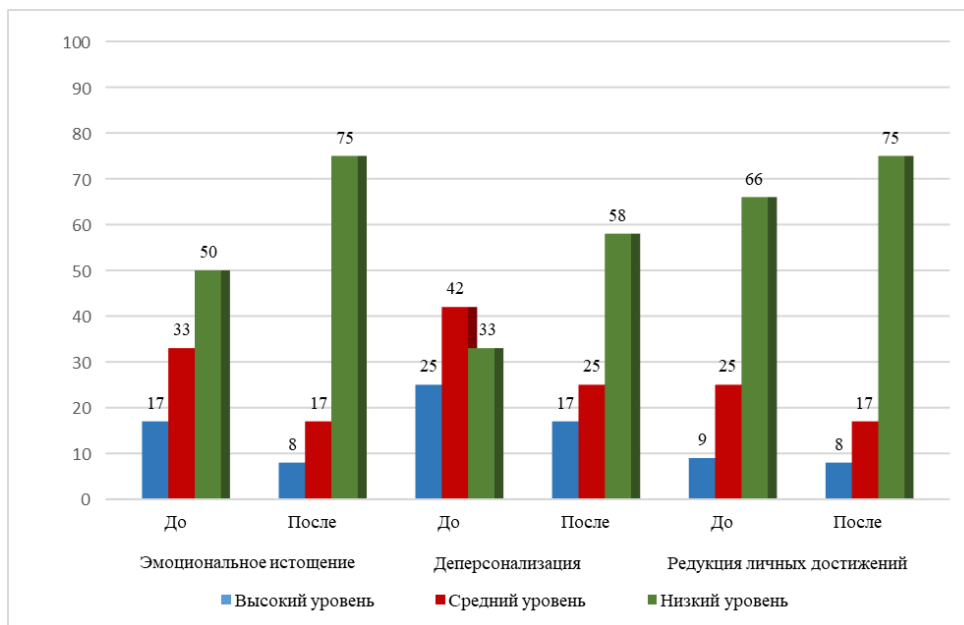


Рисунок 8 – Распределение уровней показателя субшкал профессионального выгорания по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой до и после проведения программы коррекции эмоционального выгорания

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



Рисунок 9 – Ось значимости

Математический анализ выполнила на основании результатов по методике «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Сводная таблица для расчетов значимости различий представлена в Приложении 4.

H_0 интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания не превышает интенсивности сдвигов в сторону его увеличения.

H_1 интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивности сдвигов в сторону его увеличения.

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

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

Найдем T эмпирическое вычислив сумму рангов в не типичном направлении.

T эмпирическое = 0

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

Находим количество человек в выборке. $N = 12$

$30 \infty 0,05$

$T_{кр} 19 \infty 0,01$

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

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

Гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации изменится, если будет реализована модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации, подтверждена.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования

Результаты исследования показали, что коррекция эмоционального выгорания зависит от множества условий: сохранение баланса работы и отдыха, коллег, администрации образовательной организации, поэтому разработана технологическая

карта внедрения результатов исследования в практику и составлена памятка педагогическому коллективу дошкольного учреждения.

Технологическая карта внедрения результатов исследования включает в себя 7 этапов:

Первый этап «Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Изучение нормативно-правовой документации, Федеральных Законов и Законов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации дошкольной образовательной организации.

Цель: изучить нормативно-правовую документацию по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации).

Методы: рассмотрение, обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, мониторинг.

Формы: анализ литературных источников, работа помощником психолога в медицинской организации, осуществление психологического сопровождения в дошкольной образовательной организации, самообразование, обучение на факультете психологии ЧГПУ.

2. Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели.

Цель: сформулировать цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: разработка «Дерева целей» исследования, анализ, создание модели и программы, обсуждение материалов по цели внедрения Программы, работа психологической службы дошкольной образовательной организации.

Формы: работа психологической службы дошкольной образовательной организации, консультация с научным руководителем и администрацией дошкольной образовательной организации, наблюдение, беседа.

3. Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности.

Цель: разработать этапы внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: анализ состояния конфликтного поведения педагогов дошкольной организации, анализ Модели и программы внедрения, анализ готовности дошкольного учреждения к инновационной деятельности по внедрению модели.

Формы: работа психологической службы дошкольной организации, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения.

4. Анализ уровня подготовленности коллектива к внедрению инноваций, анализ работы дошкольной организации по теме внедрения (психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации) подготовка методической базы внедрения Программы.

Цель: разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: Анализ состояния конфликтного поведения педагогов дошкольной организации, анализ Модели и программы внедрения, анализ готовности дошкольной организации к инновационной деятельности по внедрению модели.

Формы: работа психологической службы дошкольной организации, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения.

Второй этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Формирование готовности внедрить Программу в дошкольную организацию, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения. Цель: выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации дошкольной организации и заинтересованных субъектов внедрения.

Методы: обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы.

Формы: индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы дошкольной организации, участие в семинарах со смежной тематикой.

2. Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в дошкольной организации и их значимости для дошкольной организации, значимости и актуальности внедрения Программы.

Цель: сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива.

Методы: беседы, обсуждение.

Формы: семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в медицинской организации.

3. Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне дошкольной организации и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения Программы для психологической безопасности общества.

Цель: сформировать уверенность по внедрению инновационной технологии в дошкольной организации.

Методы: постановка проблемы, обсуждение, тренинг.

Формы: беседы, консультации с научным руководителем диссертационного исследования, самоанализ.

Третий этап «Изучение предмета внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Программы и документации дошкольной организации.

Цель: Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания).

Методы: обсуждение, тренинг, работа с литературой и информационными источниками.

Формы: семинары.

2. Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.

Цель: изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в дошкольной организации.

Методы: работа с литературой и информационными источниками.

Формы: семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности).

3. Освоение системного подхода в работе над темой.

Цель: изучить методику внедрения темы Программы.

Методы: тренинг.

Формы: семинары (целеполагания, внедрения).

Четвёртый этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

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

Цель: создать инициативную группу для опережающего внедрения темы.

Методы: наблюдение, анализ, консультирование.

Формы: работа психологической службы медицинской организации, тематические мероприятия, собеседование.

2. Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения.

Цель: закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

Методы: самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение.

Формы: беседы, консультации, работа психологической службы дошкольной организации.

3. Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы.

Цель: обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации.

Методы: анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы.

Формы: изучение состояния дел в дошкольной организации по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка.

4. Работа инициативной группы по новой методике.

Цель: проверить методику внедрения Программы.

Методы: изучение состояния проблемы в дошкольной организации, внесение изменений и дополнений в программу.

Формы: изучение состояния дел в дошкольной организации, внесение изменений и дополнений в программу.

Пятый этап «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы.

Цель: активизировать педагогический коллектив дошкольной организации на внедрение инновационной Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности).

Формы: совещание, работа психологической службы дошкольной организации.

2. Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения

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

Методы: обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы дошкольной организации.

Формы: наставничество, консультации, работа психологической службы дошкольной организации, семинар.

3. Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в дошкольной организации

Цель: обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: изучение состояния проблемы в дошкольной организации по теме внедрения Программы, обсуждения.

Формы: работа психологической службы дошкольной организации, производственное собрание, анализ документов дошкольной организации.

4. Фронтальное освоение Программы психолого-педагогической коррекции.

Цель: освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации).

Методы: обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы.

Формы: консультации, работа методического отдела.

Шестой этап «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Совершенствование знаний и умений по системному подходу.

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

Методы: наставничество, обмен опытом.

Формы: конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы дошкольной организации.

2. Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодью от создания условий для внедрения Программы.

Цель: Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы.

Методы: анализ состояния проблемы в дошкольной организации по теме внедрения Программы, доклад.

Формы: совещание, работа психологической службы дошкольной организации.

3. Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы.

Цель: совершенствовать методику освоения внедрения Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Методы: анализ состояния проблемы в дошкольной организации по теме внедрения Программы.

Формы: работа психологической службы дошкольной организации, методическая работа.

Седьмой этап «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации».

1. Изучение и обобщение опыта работы дошкольной организации по инновационной технологии.

Цель: изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии.

Методы: наблюдение, изучение документов дошкольной организации, посещение семинаров.

Формы: работа психологической службы дошкольной организации, стенды, буклеты.

2. Обучение психологов и педагогов других дошкольных организаций работе по внедрению Программы.

Цель: осуществить наставничество над другими дошкольными организациями, приступающими к внедрению Программы.

Методы: наставничество, обмен опытом, консультации, семинары.

Формы: выступление на семинарах, работа психологической службы дошкольной организации.

3. Пропаганда внедрения Программы в районе/городе.

Цель: осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в дошкольной организации.

Методы: конференции, конгрессы, семинары.

Формы: участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы.

4. Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы.

Цель: сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах.

Методы: наблюдение, анализ, работа психологической службы дошкольной организации.

Формы: семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы.

Доказано СЭВ является педагогической деформацией, которая отрицательно сказывается на педагогах и несет изменения в его личности.

Синдрома эмоционального выгорания демонстрирует: упадок настроения, истощение, беспокойство без повода, частые заболевания, конфликтность, напряжённость, без инициативности. Выполняя все правила, которые были описаны, можно сохранить баланс психологического и физиологического здоровья, также можно повлиять на сформировавшийся синдром и снизить его.

Вывод по третьей главе

В главе 3 была описана программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации в основу разработки которой легла программа профессионального эмоционального выгорания специалиста «Работа в радость» под редакцией Н.В. Вараева. А также программа «Модель профилактики синдрома эмоционального выгорания под редакцией А.Ю. Корнилова. Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 6-12 человек (педагоги).

Программа проводится в течение десяти занятий с группой наполняемостью 6 – 12 человек в довольно просторном помещении.

Используемые методы и методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).

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

Также была проведена повторная диагностика, в которой был третий этап – контрольно-обобщающий: оценивается эффективность профилактической работы по эмоциональному выгоранию сотрудников дошкольной образовательной.

Были использованы следующий метод исследования: методы эмпирического исследования: констатирующей, формирующий эксперимент, диагностика по методике эмоционального выгорания В.В. Бойко, а также была применена диагностика синдрома ПВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Начальная диагностика эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко показала, что фаза напряжения: по результатам проведенного исследования показала 17 %(2 человека). Фаза в стадии формирования показала 50% (6 человек), в сформировавшийся фазе оказалось 33 %(4 человека). Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминирует стадия формирования, в ней находится 6 человек.

Фаза резистенции: по результатам проведенного исследования фаза не сформировалась у испытуемых не выявлено. У 25 % (3 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. А также с помощью исследования было выявлено, что 75% (9 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу. Анализ результатов данных показал доминирующей фазой стало сформировавшаяся стадия так как в ней 9 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций.

Фаза истощения: в стадия не сформированности показала 17 % (2 человека), фазы истощения в стадии формирования у испытуемых не выявлено. По данной шкале 83% (10 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения.

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей так как в сформировавшейся стадии, находятся 10 человек.

Следующей методикой, которая использовалась в данном исследовании тесты диагностики синдрома ЭВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой показали результат диагностики. В ней было выявлено, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоком уровне у 17% (2 человек), это говорит об эмоциональном напряжении в профессиональной деятельности, средний уровень у 33% (4 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 50% (6 человек) эмоциональное истощение находится на низком уровне. В субшкале деперсонализация была исследована в 3 уровнях, где также проявились симптомы профессионального выгорания, в высокий уровень показал 25% (3 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 42% (5 человек), низкий уровень 33% (4 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что высокий уровень у 9% (1 человека) демонстрирует негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства, средний уровень 25% (3 человека) у которых формируются недовольство собой как педагога, низкий уровень 66% (8 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности.

Повторная диагностика показала, что фаза напряжения: по результатам проведенного исследования показала 41,5% (5 человека), что из фазы стадии формирования и фазы, сформировавшейся перешло в фазу не сформировавшиеся, что доказывает результативность программы. Фаза в стадии формирования показала 41,5% (5 человек) это обусловлено, что испытуемые испытывают дискомфорт на рабочем месте, не испытывают положительных эмоций и не получают удовольствие от своей работы. В сформировавшейся фазе оказалось 17 % (2 человека). Это значит, что испытуемые истощены профессиональной деятельностью, а также у них ярко выражено апатия, которая входит в симптоматику эмоционального выгорания.

Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминируют стадии не сформировавшиеся и стадия формирования и в них находится 5 человек.

Фаза резистенции – это следующая фаза развития синдрома эмоционального выгорания, когда уже осознается наличия тревожного напряжения. В этом состоянии человек стремится избежать действия эмоциональных факторов, например, путем экономии своих эмоций, редукации профессиональных обязанностей. Фаза резистенции: по результатам проведенного исследования фаза не сформировалась у испытуемых не выявлено. У 33 % (4 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. Это значит, что сотрудники стремятся сохранить эмоциональную устойчивость, не реагируя на внешние раздражители, также в стадии формирования находится 41,5% (5 человек) это указывает на их дискомфорт в коллективе. А также с помощью исследования было выявлено, что 25% (3 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу резистенции. Это свидетельствует о том, что испытуемые проявляют равнодушие, ограничивают эмоциональную отдачу на работе и, как правило, в семейном кругу по отношению к родным. Анализ результатов данных показал доминирующей фазой стало формирующая стадия так как в ней 5 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций.

Фаза истощения: в стадия не сформированности показала 8 % (1 человека) их комфортное самочувствие на работе. Они способны к продуктивной деятельности. Фазы истощения в стадии формирования 17 % (2 человека) это показывает не стабильное отношение к работе. По данной шкале 75 % (9 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения, в связи с чем сотрудники испытывают постоянный стресс, плохое настроение, чувства страха, неприятные ощущения в области сердца, обостренных хронических заболеваний.

Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей, так как в не сформировавшейся стадии находятся 6 человек.

Результат повторной диагностики показал, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоком уровне у 8% (1 человек), это говорит об эмоциональном напряжении в профессиональной деятельности, средний уровень у 17% (2 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 75% (9 человек) эмоциональное истощение

находиться на низком уровне. В субшкале деперсонализация была исследована в 3 уровнях, где также проявились симптомы профессионального выгорания, в высокий уровень показал 17% (2 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 25% (3 человек), низкий уровень 58% (7 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что высокий уровень у 8 % (1 человека) демонстрирует негативное профессиональное самовосприятие – ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства, средний уровень 17% (2 человека) у которых формируются не довольство собой как педагога, низкий уровень 75%(9 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности.

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

Таким образом, по результатам исследования можно сделать вывод, что педагоги подвержены синдрому эмоционального выгорания, который нужно корректировать и делать профилактику для сохранения своего эмоционального и психического здоровья.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данного исследования было теоретически обосновать и экспериментально проверить уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

В процессе изучения основных теоретических и опытно-экспериментальных аспектов были рассмотрены следующие задачи:

1. Изучить теоретические предпосылки исследования эмоционального выгорания педагогов.
2. Рассмотреть проблему эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогических исследованиях.
3. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.
4. Осуществить опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.
5. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования.
6. Охарактеризовать выборку, проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
7. Разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.
8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практике.

С педагогами дошкольной образовательной организации были проведены следующие методики: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, диагностика синдрома ПВ, опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. По результатам констатирующего эксперимента были выявлены педагоги со стадией формирования и стадией сформировавшейся эмоционального выгорания, а также с высоким и средним уровнем эмоционального истощения, деперсонализации и редукции что указывает синдром эмоционального выгорания у них присутствует.

Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе напряжения доминирует стадия формирования, в данной фазе находятся 6 человек.

В фазе резистенции показала следующий результат, что фаза не сформировалась у испытуемых не выявлено, 25 % (3 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. А также с помощью исследования было выявлено, что 75% (9 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу.

Анализ результатов данных показал доминирующей фазой стало сформировавшаяся стадия, так как в ней 9 человек, которая свидетельствует об экономии своих эмоций.

Фаза истощения: показала не сформированность 17 % (2 человека), истощения в стадии формирования у испытуемых не выявлено. По данной шкале 83% (10 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения. Анализ полученных данных показывает, что фаза истощения является доминирующей так как в сформировавшейся фазе, находятся 10 человек.

Следующей методикой, которая использовалась в данном исследовании диагностика синдрома ПВ. Опросник «Профессиональное выгорание» на основе модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой показали следующий результат диагностики, что в субшкале эмоциональное истощение проявляется высоком уровне у 17% (2 человек), это говорит об сниженном эмоциональном фоне в профессиональной деятельности, средний уровень у 33% (4 человек), это свидетельствует о том, что истощение человека имеет пограничную сформированность, а у 50% (6 человек) эмоциональное истощение находится на низком уровне. Субшкала деперсонализация была исследована в 3 уровнях, что отражает деформацию в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности, в высокий уровень показал 25% (3 человек) у которого проявились эти симптомы, средний уровень 42%(5 человек), низкий уровень 33% (4 человека) показал отсутствие негативного отношения к своим коллегам. Редукция личных достижений показала, что проявление в снижении

самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности, высокий уровень у 8 % (1 человека), средний уровень 17 % (человека), низкий уровень 75 % (9 человек) не сформировалось недостатка к своей профессиональной деятельности.

В качестве основных выводов отметим, что синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога. На формирование синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние, как личностные качества педагогов, так и организационные характеристики их деятельности. Своевременная профилактика и коррекция снижает негативные последствия СЭВ.

Таким образом, результат исследования показал необходимость разработки и проведения психолого-педагогической программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации программы, а также карты внедрения коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Для сотрудников дошкольной образовательной организации подготовлена памятка как справляться с симптомами эмоционального выгорания.

Таким образом, по результатам исследования можно сделать вывод, что цель и задачи полностью реализованы, гипотеза подтверждена.

Перспективой исследования могут быть психолого-педагогические условия коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акиндинова, И. А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст] / И. А. Акиндинова // Психологический журнал. – 2017. – № 17(4). – С. 56-72.

2. Атейбекова, Ш. Е. Факторы риска профессиональной деформации педагога [Текст] / Ш. Е. Атейбекова, А. А. Жумагалиева, А. А. Сабазова // Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы. – 2016. – С. 17-21.

3. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] : учебн. пособие / О. И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2017. – 122 с.

4. Баева, И. А. Психологическая безопасность в образовании [Текст] : монография / И. А. Баева. – Санкт-Петербург: СОЮЗ, 2014. – 271-276 с.

5. Бакшаева, Г. Л. О синдроме эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных организаций [Текст] / Г. Л. Бакшаева // Научное отражение. – 2016. – иС. 5-7.

6. Бакшаева, Г. Л. Проблема профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации [Текст] / Г. Л. Бакшаева // Традиции и инновации в педагогическом образовании. – Екатеринбург: 2017. – С. 8-12.

7. Банщикова, Т. Н. Стратегия преодоления стрессовых ситуаций: психометрические характеристики русской версии методики [Текст] / Т. Н. Банщикова, М. Л. Соколовский, В. И. Моросанова // Сибирский психологический журнал. – 2020. – № 76. – С. 55-77.

8. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] : монография / С. П. Безносков. – Санкт-Петербург: Речь, 2015. – 272 с.

9. Бодалев, А. А. Актуальные проблемы изучения взрослых [Текст] / А. А. Бодалев // Мир психологии. – 2018. – № 2. – С. 6-11.

10. Бойко, В. В. Правила эмоционального поведения [Текст] : монография / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург: Сударыня, 2001. – 86 с.
11. Бойко, В. В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] : монография / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург: Сударыня, 1999. – 28 с.
12. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] : монография / В. В. Бойко. – Москва: Филинь, 1996. – 469 с.
13. Борневассер, М. Организационное поведение: хрестоматия к лекционным и практическим занятиям [Текст]: монография / М. Борневассер. – Санкт-Петербург: Норинтон, 2016. – 233 с.
14. Варламова, Е. П. Рефлексивные методы диагностики в системе образования [Текст] / Е. П. Варламова, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 2015. – № 5. – С. 28-43.
15. Водопьянова, Н. Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления [Текст] / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья. – 2003. – № 16. – С. 548-572.
16. Водопьянова, Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): специальность 19.00.03. «Психология труда, инженерная психология, эргономика»: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук [Текст] / Н.Е. Водопьянова // Санкт-Петербургский государственный университет – Санкт-Петербург, 2014. – С. – 49.
17. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие [Текст] : монография / Н. Е. Водопьянова / 3-изд. испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – 343 с.
18. Водопьянова, Н. Е. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: монография / Н. Е. Водопьянова/ – Курск, 2008. – 336 с.
19. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры [Текст]: монография / Н. Е. Водопьянова. – 2-е изд. – Москва: Юрайт, 2018. – 283 с.

20. Глазырина, Л. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. Тренинг для педагогов «Люби себя» [Электронный ресурс] / Л. Глазырина // Международный образовательный портал. – Режим доступа : <https://www.maam.ru/detskijasad/profilaktika-sindroma-yemocionalnogo-vygoranija-trening-dlja-pedagogov-lyubi-sebja.html>, свободный. – Загл. с экрана
21. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст]: монография / О. П. Горбушина. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 176 с.
22. Гордиенко, В. Н. Психология удовлетворенности профессионально педагогической деятельностью [Текст]: монография / В. Н. Гордиенко. – Иркутск: Восточно - Сибирская академия образования, 2009. – 135 с.
23. Гринберг, Д. Управление стрессом [Текст]: монография / Д. Гринберг. – 7-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2004. – 496 с.
24. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы [Текст] / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – Санкт-Петербург: Изд-во, Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2014. – С. 143-156.
25. Демина, Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: учебное пособие [Текст] / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – 2-е изд. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2005. – С.135.
26. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция [Текст] / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск: АТОКСО, 2010. – 184 с.
27. Долгова, В. И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности [Текст] / В. И. Долгова, Г. Г. Гольева, А. А. Кунилова // Педагогические науки. – 2016. – № 8. – С. 106-110.
28. Егорова, М. В. Тренинг профилактики эмоционального выгорания для педагогов «Гореть или жить» [Электронный ресурс] / М. В. Егорова // Ресурсы образования. Портал информационной поддержки специалистов дошкольных учреждений: портал. – Режим доступа: <https://www.resobr.ru/about>, свободный. – Загл. с экрана

29. Залевский, Г. В. Психическая ригидность в норме и патологии [Текст]: монография / Г. В. Залевский. – Томск: Изд-во Томского уни-та, 2013. – 272 с.
30. Зарубина, Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс] / Н. И. Зарубина // Электронный фестиваль педагогических идей: портал. – Режим доступа : <https://rykovodstvo.ru/exspl/133488/index.html?page=61>, свободный. — Загл, с экрана
31. Зыкова, Н. Ю. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деформации педагогов-психологов, работающих с детьми с особенностями развития [Текст] / Н. Ю. Зыкова. // Вестник Воронежского института развития образования. –2019. – № 3. – С. 138-144.
32. Истратова, О. Н. Справочник психолога-консультанта организации [Текст] : монография / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Ростов на Дону: Феникс, 2016. – 638 с.
33. Казанцева, Е. Б. Синдром эмоционального выгорания как вид профессиональной деформации личности[Текст] / Е. Б. Казанцева // Наука и образование: проблемы, идеи, инновации. –2019. – № 1(13). – С. 32-35.
34. Комко, Ю. О. Методическая разработка семинарско-практического занятия для преподавателей «Профессиональное «выгорание» преподавателя: причины и профилактика» [Электронный ресурс] / Ю. О. Комко // Научно-популярный психологический портал. Режим доступа: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2018/05/03/programma-korreksii-i-profilaktiki-emotsionalnogo-vygoraniya>, свободный. – Загл, с экрана
35. Коротаяев, А. А. Исследование индивидуального стиля педагогического общения [Текст] / А. А. Коротаяев, Т. С. Тамбовцева // Вопросы психологии. – 2016. – № 2. – С. 67-73.
36. Костин, Е. Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов ДОУ [Текст] / Е. Ю. Костин. – Текст: непосредственный // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2013. – № 2. – С. 53-57.

37. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Текст]: монография / Е. В. Котова. – Красноярск: Изд-во Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. – 76 с.
38. Ладзина, Н. Профессиональная деформация личности и можно ли ее избежать[Текст] / Н. Ладзина // Деловой Усть-Каменогорск. – 2017. – № 8. – С. 18-19.
39. Лишин, О. В. Педагогическая психология воспитания [Текст]: монография / О. В. Лишин. – Москва: ИКЦ «Академкнига», 2015. – 332 с.
40. Магомедова, Л. В. Синдром эмоционального выгорания педагога, влияющий на продуктивную деятельность в коллективе [Текст] / Л. В. Магомедова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 17(71). – С. 96-98.
41. Мардахаев, В. Л. Профессиональная деятельность и деформация личности социального педагога [Текст]: / Мардахаев, В. Л // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма. – 2014. – № 1. – С. 24-32.
42. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются: практикум по социальной психологии [Текст]: монография / К. Маслач. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 86 с.
43. Меннингер, К. Война с самим собой [Текст]: монография / К. Меннингер. – Москва: ЭКСМО-Пресс, 2014. – 145 с.
44. Набиуллина, Р. Р. Механизмы психологической защиты и совладения со стрессом: учебное пособие [Текст]: монография / Р. Р. Набиуллина, И. В. Тухтарова / – Казань: Изд-тво Казанской Государственной Медицинской Академии, 2016. – 56 с.
45. Никифорова, Г. С. 38. Психология профессионального здоровья: учебное пособие [Текст]: монография / Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург: Речь, 2016. – 112 с.
46. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] / В. Е. Орел// Психологический журнал. – 2014. – № 22(1). – С. 47-56.

47. Перфилова, И. А. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / И. А. Перфилова, М. Ю. Тимофеева, В. М. Лохина // Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2019. – № 9(1). – С. 56.
48. Ракицкая, А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем агрессивности [Текст] / А. В. Ракицкая // Вестник Гроденского государственного университета им. Янки Купалы. – 2014. – № 2(179). – С. 119-124.
49. Реан, А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей [Текст] / А. А. Реан, А. А. Баранов // Вопросы психологии. – 2015. – № 1. – С. 45-54.
50. Резапкина, Г. В. Психологический портрет учителя [Текст] / Г. В. Резапкина, З. В. Резапкина // Психология в школе. – 2016. – № 2. – С. 24-30.
51. Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования: Пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом [Текст]: монография / Е. И. Рогов. – Москва: Владос, 2015. – 496 с.
52. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2016. – № 23(3). – С. 85-95.
53. Самоукина, Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст]: монография / Н. В. Самоукина. – Москва: ЭКМОС, 2015. – 142 с.
54. Светайло, Р. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности учителя / Р. В. Светайло // Современный педагогический взгляд. – 2020. – № 2(39). – С. 16-21.
55. Селье, Г. Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст]: монография / Г. Селье. – Москва: Наука, 2015. – 153 с.
56. Сидоров, П. И. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / П. И. Сидоров // Медицинская газета. – 2017. – № 43. – С. 27-31.
57. Старченкова, Е. С. Психологические факторы профессионального «выгорания» [Текст]: монография / Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 229 с.

58. Съедин, С. И. Некоторые пути преодоления негативного влияния стрессовых ситуаций на состояние психического здоровья [Текст] / С. И. Съедин // Мир психологии. – 2002. – № 4. – С. 235-245.
59. Сыманюк, Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности [Текст] / Э. Э. Сыманюк. // Мир психологии. – 2015. – № 1. – С. 23-27.
60. Трофимова, А. О. Эмоциональное выгорание педагогов и способы его преодоления [Электронный ресурс] / А. О. Трофимова – Режим доступа: <http://blog.dohcolonoc.ru/entry/konsultatsii/emotsionalnoe-vygoranie-pedagogov-i-sposoby-ego-preodoleniya.html>, свободный. – Загл, с экрана
61. Трунов, Д. В. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме [Текст] / Д. В. Трунов // Журнал практического психолога. – 2004. – № 8. – С. 84-89.
62. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя: учебное пособие [Текст]: монография / Т. В. Форманюк. – Москва: Просвещение, 2015. – 97 с.
63. Шафиркин, А. Ф. Влияние социального стресса психоэмоциональной напряженности на здоровье мужчин трудоспособного возраста в России [Текст] / А. Ф. Шафиркин, А. С. Штемберг // Вестник Российского государственного медицинского университета. – 2013. – № 6. – С. 27-34.
64. Шитова, И. Ю. Проблемы педагогической профессии и пути их разрешения [Текст] / И. Ю. Шитова // Ученые записки Симферопольского государственного университета. – 2016. – № 3(42). – С. 151-156.
65. Шихахмедова, А. Ш. Синдром Эмоционального выгорания – форма профессиональной деформации педагогов [Текст] / А. Ш. Шихахмедова, И. В. Самойлова // Ямальский вестник. – 2015. – № 3(4). – С. 54-56.
66. Юдина, Е. Г. Профессиональное сознание педагога: опыт постановки проблемы в современном образовании [Текст] / Е. Г. Юдина // Психологическая наука и образование. – 2014. – № 1. – С. 89-100.
67. Юдчиц, Ю. А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] / Ю. А. Юдчиц. // Журнал практического психолога. – 2014. – № 7. – С. 14-18.

68. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Н. Янковская // Народное образование. – 2016. – № 2. – С. 127-137.
69. Derya, O. O. A Research to determine the relationship between emotional labor and burnout / O. O. Derya, Gelmez Emel // Business Challenges in the Changing Economic Landscape. – 2010. – № 2. – P. 469-478.
70. Kan, Hong. Classification of emotional stress and physical stress using facial imaging features / Hong Kan // Journal of Optical Technology. – 2016. – № 83(8). – P. 508 DOI: 10.1364/JOT.83.000508.
71. Martínez-Monteagudo, M. C. Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers / M. C. Martínez-Monteagudo, C. J. Inglés, L. Granados // Personality and Individual Differences. – 2019. – № 142. – P. 53-61
DOI: 10.1016/j.paid.2019.01.036.
72. Nakatake, Y. The effects of emotional stress are not identical to those of physical stress in mouse model of social defeat stress / Y. Nakatake, H. Furuie, M. Yamada, H. Kuniishi // Neuroscience Research. – 2020. – № 158. – P. 56-63 DOI: 10.1016/j.neures.2019.10.008.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания

1. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко)

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т. е. -к равнодушию).

Таблица 1 – Бланк методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко)

Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	Нет	Номер п/п	да	нет
1			8			15			22		
2			9			16			23		
3			10			17			24		
4			11			18			25		
5			12			19			26		
6			13			20			27		
7			14			21			28		
...											
81			82			83			84		

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны - то знак «—» («нет»).

Текст опросника.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественнее, 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 «свернуть» дело.
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 проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, что я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли 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) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация, в которой я оказался на работе, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

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

сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»; 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3 фаз формирования «выгорания»; 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12 симптомов.

Ключ

Знак «+» около номера вопроса означает, что дан положительный ответ, знак «-» - отрицательный ответ. В скобках указаны присваемые баллы.

«Напряжение»

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

2. Удовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3). «Резистенция»

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

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

3. Расширение сферы экономии эмоций:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10). «Истощение»

1. Эмоциональный дефицит:

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

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

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

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

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

9 и менее баллов - несложившийся симптом;

10-15 баллов - складывающийся симптом;

16 и более - сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

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

36 и менее баллов — фаза не сформировалась;

37-60 баллов — фаза в стадии формирования;

61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

— какие симптомы доминируют;

— какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение»;

— объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;

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

— в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;

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

2. Методика «диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон)

Профессиональное «выгорание» — совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми.

Признаки профессионального выгорания:

1. Чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
2. Деперсонализация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
3. Негативное профессиональное самовосприятие — ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи

К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек». Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «часто», «очень часто», «каждый день».

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.

13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Таблица 2 – Регистрационный бланк

Ф.И.О _____
 Возраст _____ Пол _____ Дата обследования _____

№.	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение _____ Деперсонализация _____ Редукция личных достижений _____							

Таблица 3 – Ключ-трафарет к методике «Диагностика профессионального выгорания» (вырезаются ячейки до баллов)

№.	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение _____ Деперсонализация _____ Редукция личных достижений _____							

Обработка результатов:

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

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Интерпретация результатов

Эмоциональное истощение – сниженный эмоциональный фон.

0 – 15 баллов – низкий уровень;

16 – 24 баллов – средний уровень;

25 баллов и выше – высокий уровень.

Деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок.

В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

0 – 5 баллов – низкий уровень;

6 – 10 баллов – средний уровень;

11 баллов и выше – высокий уровень.

Редукция личных достижений – проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

37 баллов и выше – низкий уровень;

31 – 36 баллов – средний уровень;

30 баллов и меньше – высокий уровень.

О тяжести профессионального «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Распределение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

Таблица 1– Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко

Фазы:	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	17%=2 человека	50%=6 человек	33%=4 человека
Резистенция	0%= 0 человек	25%=3 человека	75%=9 человек
Истощение	17%=2 человека	0%=0 человек	83%=10 человек

Таблица 2 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко

Фазы:	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	41,5%=5 человека	41,5%=5 человек	17%=2 человека
Резистенция	33,5%= 4 человек	41,5%=5 человека	25%=3 человек
Истощение	8%=1 человека	17%=2 человек	75%=9 человек

Таблица 3 – Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Субшкалы:	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Эмоциональное истощение	17%=2 человека	33%=4 человека	50%=6 человек
Деперсонализация	25%=3 человека	42%=5 человека	33%=4 человека
Редукция личных достижений	9%=1 человек	25%=3 человека	66%=8 человек

Таблица 4 –Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Субшкалы:	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
-----------	-----------------	-----------------	----------------

Эмоциональное истощение	8%=1 человека	17%=2 человека	75%=9 человек
Деперсонализация	17%=9 человека	25%=3 человека	58%=7 человека
Редукция личных достижений	8%=1 человек	17%=2 человека	75%=9 человек

Таблица 5 – Результаты исследования симптомов эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко

Симптомы «выгорания»	Испытуемые											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
«Напряжение»												
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств (1,13,25,37,49,61,73)	3	7	3	2	3	3	13	3	2	3	4	5
2. Неудовлетворенность собой (2,14,26,38,50,62,74)	0	1	4	4	2	5	0	5	5	4	4	6
3. Загноность в клетку (3,15,27,39,51,63,75)	0	0	4	5	5	4	0	5	3	6	2	6
4. Тревога и депрессия (4,16,28,40,52,64,76)	5	0	5	6	1	2	2	0	4	1	7	3
Итого по показателю:	8	8	16	17	11	14	15	13	14	15	17	20
«Резестенция»												
5. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирования (5,17,29,41,53,65,77)	3	7	3	5	3	3	13	3	2	3	4	5
6. Эмоционально-нравственная дезориентация (6,18,30,42,54,66,78)	2	1	2	4	5	5	0	5	5	4	4	6
7. Расширение сферы экономии эмоций (7,19,31,43,55,67,79)	0	0	6	4	3	4	1	5	5	6	2	6
8. Редукция профессиональных обязанностей (8,20,32,44,56,68,80)	5	3	6	5	0	4	2	3	4	3	7	3
Итого по показателю:	10	11	17	18	11	16	16	17	16	18	17	20
«Истощение»												
9. Эмоциональный дефицит (9,21,33,45,57,69,81)	3	7	3	2	5	4	6	3	5	3	4	5
10. Эмоциональная отстраненность (10,22,34,46,58,70,82)	5	3	2	3	2	5	4	5	5	4	4	6

11. Личностная отстраненность (12,24,36,48,60,72,84)	4	3	1	1	5	4	2	5	3	6	2	6
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения (12,24,36,48,60,72,84)	4	4	2	2	4	3	5	5	3	3	7	3
Итого по показателю	16	17	8	8	16	17	17	18	16	16	17	20
Итого общее :	34	36	41	43	38	47	48	48	46	49	51	60

Таблица 6 – Результаты диагностика профессионального выгорания по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Испытуемые	Эмоциональное истощение					Сумма					Деперсонализация					Сумма					Уровень				
	1	2	3	6	8	13	14	16	20			5	10	11	15	22									
1.	6	6	4	5	4	3	0	1	2	31	В	4	4	2	3	1	14	В							
2.	6	5	4	4	1	1	6	3	3	33	В	5	4	1	4	2	16	В							
3.	4	3	3	2	4	3	2	3	0	24	С	4	3	3	3	2	15	В							
4.	5	3	4	1	1	4	3	0	2	23	С	0	2	3	1	1	7	С							
5.	3	3	4	1	1	3	3	3	3	24	С	1	2	3	2	2	10	С							
6.	4	4	2	1	1	4	1	3	3	23	С	0	2	2	2	1	7	С							
7.	1	2	1	3	1	2	2	2	1	15	Н	2	1	1	2	2	8	С							
8.	2	0	4	2	2	1	1	1	0	13	Н	1	1	3	1	1	7	С							
9.	1	2	0	0	1	2	1	1	1	9	Н	0	1	1	0	0	2	Н							
10.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	0	1	1	4	Н							
11.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	0	0	1	1	1	3	Н							
12.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н							

Продолжение таблицы 6

Испытуемые	Редукция личных достижений				Сумма				Уровень	
	4	7	9	12	17	18	19	20		
1.	2	2	0	2	2	1	1	1	11	В
2.	5	5	4	2	2	2	5	6	31	С
3.	4	4	4	4	5	5	2	4	32	С
4.	5	4	1	5	5	5	3	3	31	С
5.	6	5	5	5	5	4	6	6	37	Н
6.	6	6	5	5	4	6	5	6	43	Н
7.	5	5	5	6	4	5	4	6	40	Н
8.	6	5	4	6	6	6	2	3	38	Н
9.	5	5	4	4	5	6	6	6	41	Н
10.	6	6	4	5	5	5	6	6	43	Н
11.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н
12.	6	5	4	5	5	5	6	6	37	Н

Таблица 7 – Результаты исследования симптомов эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко

Симптомы «выгорания»	Испытуемые											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
«Напряжение»												
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств (1,13,25,37,49,61,73)	3	7	3	2	3	3	13	3	2	3	4	5
2. Неудовлетворенность собой (2,14,26,38,50,62,74)	0	1	2	3	2	5	0	5	5	4	4	6
3. Загноность в клетку (3,15,27,39,51,63,75)	0	0	1	0	1	4	0	5	3	6	2	6
4. Тревога и депрессия (4,16,28,40,52,64,76)	5	0	1	0	0	2	2	0	4	1	7	3
Итого по показателю:	8	8	7	5	6	14	15	13	14	15	17	20
«Резистенция»												
5. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирования (5,17,29,41,53,65,77)	3	7	3	2	3	3	13	3	2	3	4	5
6. Эмоционально-нравственная дезориентация (6,18,30,42,54,66,78)	0	1	2	3	5	5	0	5	5	4	4	6
7. Расширение сферы экономии эмоций (7,19,31,43,55,67,79)	0	1	1	0	3	4	0	5	3	6	2	6
8. Редукция профессиональных обязанностей (8,20,32,44,56,68,80)	5	0	2	2	0	2	2	0	4	3	7	3
Итого по показателю:	8	9	8	7	11	14	15	13	14	18	17	20
«Истощение»												
9. Эмоциональный дефицит (9,21,33,45,57,69,81)	3	7	3	2	3	1	13	3	2	3	4	5
10. Эмоциональная отстраненность (10,22,34,46,58,70,82)	0	1	2	3	2	5	0	5	5	4	4	6
11. Личностная отстраненность (12,24,36,48,60,72,84)	2	1	1	1	3	1	0	5	3	2	2	6
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения (12,24,36,48,60,72,84)	4	0	2	2	0	2	2	0	3	3	7	3
Итого по показателю	9	9	8	8	8	9	15	13	13	12	17	20
Итого общее:	25	26	23	20	25	37	45	39	41	45	51	60

Таблица 8 – Результаты диагностика профессионального выгорания по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Испытуемые	Эмоциональное истощение			Сумма						Уровень		Деперсонализация			Сумма						Уровень	
	1	2	3	6	8	13	14	16	20			5	10	11	15	22						
1.	6	6	4	5	4	3	0	1	2	31	В	4	4	2	3	1	14	В				
2.	5	3	4	1	1	4	3	0	2	23	С	4	4	2	3	2	15	В				
3.	3	3	4	1	1	3	3	3	3	24	С	1	2	3	2	2	10	С				
4.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	2	2	1	7	С				
5.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	1	2	3	2	2	10	С				
6.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н				
7.	1	2	1	3	1	2	2	2	1	15	Н	1	1	1	0	1	4	Н				
8.	2	0	4	2	2	1	1	1	0	13	Н	0	0	1	1	1	3	Н				
9.	1	2	0	0	1	2	1	1	1	9	Н	0	1	1	0	0	2	Н				
10.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	0	1	1	4	Н				
11.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	0	0	1	1	1	3	Н				
12.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н				

Продолжение таблицы 8

Испытуемые	Редукция личных достижений				Сумма				Уровень	
	4	7	9	12	17	18	19	20		
1.	2	2	0	2	2	1	1	1	11	В
2.	5	5	4	2	2	2	5	6	31	С
3.	4	4	4	4	5	5	2	4	32	С
4.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н
5.	6	5	5	5	5	4	6	6	37	Н
6.	6	6	5	5	4	6	5	6	43	Н
7.	5	5	5	6	4	5	4	6	40	Н
8.	6	5	4	6	6	6	2	3	38	Н
9.	5	5	4	4	5	6	6	6	41	Н
10.	6	6	4	5	5	5	6	6	43	Н
11.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н
12.	6	5	4	5	5	5	6	6	37	Н

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Психолого-педагогическая программа коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

Пояснительная записка

В настоящее время особое внимание уделяется модернизации российского образования, главная цель которой – повышение его качества. Одной из задач психологической службы является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предупреждения у них эмоционального выгорания, которое является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Синдром эмоционального выгорания развивается на разных этапах осуществления профессиональной деятельности педагога и не зависит от стажа работы, его возможности диагностировать на разных стадиях. Своевременная профилактика и коррекция снижает негативные последствия синдрома эмоционального выгорания.

В связи с этим 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.

Данная программа направлена на формирование навыков саморегуляции, управления собственным психоэмоциональным состоянием, а также навыков позитивного самовосприятия. Все развиваемые в данной программе навыки необходимы в профессиональной деятельности как педагогам, руководителям образовательных учреждений, так и самим педагогам-психологам.

Актуальность программы определяется тем, что профессия воспитатель (педагог) относится к разряду стрессогенных, требующих от педагога больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность педагогов вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижение работоспособности. Низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает болезнями стресса – многочисленными соматическими и нервно психическими болезнями.

Не всегда данную проблему определяют термином «эмоциональное выгорание», но присущие этому явлению симптомы знакомы всем. Это и потеря интереса к изначально любимой работе, и немотивированные вспышки агрессии и гнева по отношению к детям, коллегам, и утрата мотивации негативные установки по отношению к своей работе, и, как следствие, снижение эффективности работы, ее интереса, пренебрежение исполнением своих обязанностей, негативная самооценка, усиление агрессивности, пассивности, чувства вины. Накопившись, эти проявления приводят человека к депрессии, результатом которой становятся попытки избавиться от работы: уволиться, сменить профессию, отвлечься любыми доступными, как правило, саморазрушительными способами. Одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога, остается проблема эмоциональной саморегуляции. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять организации целенаправленной работы по сохранению психического здоровья педагогов, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.

Цель программы: создание условий, способствующих профилактике и коррекции СЭВ;

Задачи программы:

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

Принципы работы:

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

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 6-12 человек (педагоги).

Программа проводится в течение десяти занятий с группой наполняемостью 6-12 человек в довольно просторном помещении.

Используемые методы и методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

2. Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач, С. Джексон (в адаптации Водопьяновой Н. Е.).

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

Материально-техническое оснащение.

просторное помещение (музыкальный зал).

столы и стулья из расчета на группу.

магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор.

бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки.

Участники программы: педагоги образовательного учреждения.

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

Структура занятий

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

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

Тематическое планирование

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Содержание занятия	Кол-во часов
1.	Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины,	Познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и	I. Приветствие присутствующих. Упражнение «Баланс реальный и желательный» Упражнение «Мозговой штурм» II. Теоретическая часть. III. Практическая часть • Упражнение «Я работаю воспитателем»	2 часа

	коррекция и профилактика»	профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	Профилактика профессионального выгорания? IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 5. Домашнее задание – выполнить методики.	
2.	Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.	I. Введение в занятие. Лекция на тему. II. Практическая часть: Упражнение «Кто я?» Упражнение «Личный герб и девиз». III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	2 часа
3.	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	I. Введение в тему занятия. Мини-лекция на тему. II. Практическая часть: Упражнение «Молчанка» Упражнение «Слепое слушание» Упражнение «Гвалп» Упражнение «Активное слушание». Техники ведения беседы. III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.	2 часа
4.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Конфликты». Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...» II. Практическая часть: Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте» Упражнение «Сказка о тройке» Упражнение «Невидимая связь» III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	2 часа
5.	Тренинг «Целеполагание»	Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». II. Практическая часть. Упражнение «Анкета»	2 часа

			<ul style="list-style-type: none"> Упражнение «Карта моей жизни» <p>III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>	
6.	Психологическая гостиная «Призвание – учитель»	Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	<p>I. Введение в занятие. Знакомство с темой.</p> <p>Упражнение «Грецкий орех»</p> <p>Упражнение «Три цвета личности»</p> <p>Упражнение «Я учусь у тебя»</p> <p>II. Основная часть.</p> <p>Тест геометрических фигур</p> <p>Упражнение «Моя копилка»</p> <p>Упражнение «Или – или»</p> <p>Упражнение «Мораль сей сказки такова»</p> <p>Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии»</p> <p>Упражнение «Вверх по радуге»</p> <p>III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».</p>	2 часа
7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	<p>I. Введение в занятие.</p> <p>Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».</p> <p>II. Практическая часть.</p> <p>Упражнение «Поглотители и ловушки времени»</p> <p>Упражнение «Смятая бумага»</p> <p>Упражнение «Приоритеты»</p> <p>III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>	2 часа
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека	<p>I. Введение:</p> <p>Упражнение «Приветствие»</p> <p>Процедура «Эмоциональная диагностика»</p> <p>Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый»</p> <p>II. Основная часть.</p> <p>Упражнение «Рисунок Я»</p> <p>Упражнение «Я – звезда»</p> <p>III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p> <p>IV. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».</p>	2 часа
9.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов	<p>I. Введение</p> <p>Упражнение «Картинка»</p> <p>II. Теоретическая часть. Слайдовая презентация.</p> <p>III. Практическая часть</p> <p>Упражнение «Откровенно говоря»</p> <p>Упражнение «Молодец!»</p>	2 часа

			Упражнение «Калоши счастья» Упражнение «Плюс-минус» IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.	
1 0	Тренинг для педагогов «Люби себя»	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.	I. Введение Мини-лекция о профессиональном выгорании. II. Практическая часть. Упражнение «Лимон» Упражнение «Ластик» Упражнение «Моечная машина» Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца» Упражнение «Пять добрых слов» Повторное тестирование по методикам. III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями. Притча о колодце 2) Упражнение обратная связь «Мишень»	2 часа

Конспекты занятий

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

Цели мероприятия:

познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;

формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;

развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;

формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

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

Участники мероприятия: педагоги.

I. Приветствие присутствующих.

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

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

в первом, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения);

во втором – их идеальное соотношение.

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

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

II. Теоретическая часть.

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

Что такое синдром профессионального выгорания?

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

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

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

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

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

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

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

Редукцию профессиональных достижений — возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

1. Поле самодиагностики

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

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

Стадии профессионального выгорания

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

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе; исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

снижение интереса к работе;

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

возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

нарастание апатии к концу недели;

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

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

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

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

наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);

нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;

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

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

2. Удовлетворение от работы.

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

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

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

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

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

III. Практическая часть

1. Упражнение «Я работаю воспитателем»

Оборудование: листы А4, цветные карандаши

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

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

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

2. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления

себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности».

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

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

смех, улыбка, юмор;

размышления о хорошем, приятном;

различные движения типа потягивания, расслабления мышц;

рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;

вдыхание свежего воздуха;

чтение стихов;

высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;

прослушивание спокойной, тихой музыки;

общение с супругом, детьми, внуками;

рукоделие;

общение с искусством.

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

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

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

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

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

Задачи: Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того,

какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

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

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

II. Практическая часть:

Упражнение «Кто я?»

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

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

2. Упражнение «Личный герб и девиз»

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

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

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

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

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

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

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность педагога».

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

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

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

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Молчанка»

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

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

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

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о

проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

2. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

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

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

3. Упражнение «Гвалп»

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

Обсуждение.

4. Упражнение «Активное слушание»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

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

2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.

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

3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Способствующие пониманию партнера:

1. Вербализация, ступень А – проговаривание. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.п.

2. Вербализация, ступень Б – перефразирование. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и др.

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

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

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

1. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

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

II. Практическая часть:

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Сказка о тройке»

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

А – слепой, но слышит и говорит.

В – глухой, но может видеть и двигаться.

С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

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

Вопросы:

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

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

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

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

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

Ведущий: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется

и станет «резать» руки. Такие отношения некоторые называют «натянутыми». А если, – продолжает ведущий, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло на себя». Некоторые люди, – продолжает ведущий, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех, кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: «посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, 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.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей.

Задачи: Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

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

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

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Анкета»

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни? (Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение

другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

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

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

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

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

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

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

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

2. Упражнение «Карта моей жизни»

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

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

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

Длительность упражнения: 50 – 60 мин.

Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета. Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрите подробно все, что ты видишь, и отправляйтесь дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых». Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое

общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру? А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины... Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда 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.

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

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

Ход занятия.

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех»

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

обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

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

2) Упражнение «Три цвета личности»

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

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

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

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего,

подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

II. Основная часть

Первый этап - «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

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

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

1) Тест геометрических фигур

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

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

педагогический девиз;

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

что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;

что получается с трудом, «без искорки»;

почему без нас детям плохо;

какие профессиональные деформации возможны у воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

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

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

2 этап - «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

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

1) Упражнение «Или – или»

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

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

сходить с детьми в театр, обсудить спектакль

поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

провести беседу, поговорить «по душам»

организовать ролевую игру

Мне интереснее:

придумать что-то самой

адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

работать с мальчиками;

работать с девочками

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

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о 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.

III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

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

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

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

Занятие 7. «Тайм-менеджмент»

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

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

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

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени»

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

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

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

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

Через 1 мин прервать его.

Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца - «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты».

Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

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

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

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

3. Упражнение «Приоритеты»

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

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

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

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

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

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

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

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

Ход занятия:

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

1. Упражнение «Приветствие»

Цель: настрой на работу.

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

2. Процедура «Эмоциональная диагностика»

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

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

3. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

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

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

Вопросы:

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

Почему, как вы думаете?

Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?

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

II. Основная часть.

1. Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

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

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

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

Вопросы:

Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.

Какими качествами обладает этот человек?

Это уверенный в себе человек или наоборот?

Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?

Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

2. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

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

Вопросы:

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

Что схожего между Вами и выбранной звездой?

Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

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

Где было легче, показывать или отгадывать?

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

Ритуал прощания.

Памятки для педагогов

ПАМЯТКА

Как повысить самооценку

	Содержание	Пути выполнения
№ 1	Постарайтесь более позитивно относиться к жизни	<ul style="list-style-type: none">• Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений• Если негативные мысли будут иметь место, постарайтесь тут же переключиться на приятное.
№ 2	Относитесь к людям так, как они того заслуживают	Выискивайте в каждом человеке не недостатки, а их позитивные качества
№ 3	Относитесь к себе с уважением	Составьте список своих достоинств Убедите себя в том, что вы имеете таковые
№ 4	Попытайтесь избавиться от того, что вам самим не нравится в себе	Чаще смотрите на себя в зеркало, пытаясь ответить на вопрос: стоит ли что-то изменить в себе Если «да» – то не откладывайте
№ 5	Начинайте принимать решение самостоятельно	Помните, что не существует правильных или неправильных решений Любое принятое вами решение вы всегда можете оправдать и обосновать
№ 6	Постарайтесь окружить себя тем, что оказывает на вас положительное влияние	Приобретайте любимые книги, магнитофонные записи... Имейте и любите свои «слабости»
№ 7	Обретите веру любую: в человека, в судьбу, в обстоятельства и пр.	Помните, что вера в нечто более значительное, чем мы сами, может помочь нам в решении трудных ситуаций Если вы не можете повлиять на ход событий, «отойдите в сторону» и просто подождите

ПАМЯТКА

Основы эффективного общения

1. Если Вы хотите в чем-либо отказать другому, скажите ему ясно и однозначно «да» или «нет»; объясните, почему такое решение, однако не извиняйтесь слишком долго. Отвечайте без паузы — так быстро, как только это вообще возможно.
2. Настаивайте на том, чтобы с Вами говорили честно и откровенно.
3. Просите прояснить, почему Вас просят о чем-либо, чего Вы не хотите делать.
4. Смотрите на человека, с которым Вы говорите. Следите за его невербальным поведением: есть ли какие-либо признаки неуверенности в поведении партнера (руки около рта, бегающие глаза и т.п.).
5. Если Вы злитесь, то дайте понять, что это касается поведения партнера и не затрагивает его или ее как личность.
6. Если Вы комментируете поведение другого, используйте речь от первого лица — местоимение

«Я»: «Если ты ведешь себя таким образом, то я чувствую себя так-то и так-то...». По возможности предлагайте альтернативные способы поведения, которые, по Вашему мнению, будут лучше Вами восприняты.

7. Хвалите тех (и себя в том числе), кому, по Вашему мнению, удалось вести себя уверенно (независимо от того, достигнута цель или нет).
8. Не упрекайте себя, если Вы были не уверены или агрессивны.
9. Попытайтесь вместо этого выяснить, в какой момент Вы «соскользнули» с правильного пути, и как Вы можете поступить вместо этого в подобных ситуациях в будущем. Плохие привычки быстро не исчезают, новые навыки не падают с неба.

Для расположения к себе людей в ситуации общения и установления не только коммуникативного, но и психологического контакта можно использовать следующие приемы:

1. «Имя собственное» – заключается в том, что звук собственного имени вызывает у человека практически всегда осознаваемое чувство приятного. Таким образом, запомнив сразу имя человека и продемонстрировав это собеседнику, сотрудник вызывает положительные эмоции и может рассчитывать на доброжелательное отношение.

2. «Зеркало отношения» – связан с выражением переживаний на лице человека. Чем доброжелательнее выражение лица у человека, тем более приятен этот человек для окружающих. Однако, не стоит использовать данный прием постоянно, в основном он применяется для снятия напряженной обстановки и нейтрализации конфликтов с наименьшей затратой сил и энергии.

3. «Золотые слова» – строится на основе комплиментов (слов, содержащих небольшое преувеличение положительных качеств человека). В основе механизма действия этого приема лежит психологический феномен внушения. Основное правило использования комплиментов – осторожность их использования, иначе они превращаются в лесть и производят негативный эффект.

4. «Терпеливый слушатель» – заключается в терпеливом и внимательном выслушивании собеседника на протяжении долгого времени. Как правило, затраченное время в данном случае компенсируется положительным эффектом.

5. «Личная жизнь» – основан на удовольствии, которое получает каждый человек, говоря о себе и своих интересах. Темой разговора в этом случае может стать увлечение собеседника, стремление обсуждать какую-либо тему, тяга к критике какого-либо социального явления и пр.

ПАМЯТКА

Конфликт: Правила урегулирования

Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам и мнениям другой стороны. Конфликт — особое взаимодействие людей, групп, и их объединений которые возникают при их несовместимых взглядах, позициях и интересах.

Этнический конфликт - это особая форма конфликта, обладающего некоторыми особенностями:

1. В конфликтующих группах усматривается разделение по этническому (национальному) признаку.

2. Стороны ищут поддержки в своей национальной или этнически дружественной среде (группе).

3. В отдельных видах межнациональных конфликтов каждый участник пытается оказаться правым, доказывая свою точку зрения.

4. Новые участники объединяются с одной из сторон конфликта исходя из общей национальной принадлежности, даже если эта позиция им не близка; 5. Конфликты чаще всего не являются существенными по сути и происходят вокруг тех или иных целей и интересов групп.

10 правил урегулирования конфликта:

1. Отказ от насилия. Если существует угроза обострения конфликта или если он уже достиг большой остроты, тогда правило №1— объявить отказ от любых форм физического насилия или запугивания.

2. Смена точки зрения. Возложение всей вины за конфликт на одну сторону чрезвычайно затрудняет любую попытку конструктивно подойти к его урегулированию. Если же считать конфликт общей проблемой сторон, тогда появляется возможность увидеть его в новом свете, взглянуть на него с другой точки зрения.

3. Готовность к переговорам. Без контактов с другими сторонами конфликта пути ослабления его опасности остаются заблокированными. Переговоры помогают выявить главную причину конфликта, а также снижают вероятность неверного понимания слов и событий.

4. Готовность к диалогу. Диалог способствует тому, что противники начинают видеть

друг в друге партнеров по конфликту. Благодаря этому у них появляется готовность вырабатывать решение совместными усилиями.

5. Посредничество. Если даже диалог невозможен, ситуация далеко не безнадежна. В подобных случаях часто бывает полезно прибегнуть к посредничеству третьей стороны.

6. Доверие. Работа над урегулированием конфликта требует доверия. Поэтому следует избегать односторонних действий, а свои собственные шаги делать абсолютно прозрачными и понятными другим.

7. Правила честной игры. Участникам урегулирования конфликта следует установить обязательные для всех правила касательно совместного взаимодействия и общения. Необходима полная уверенность в партнере: знание того, что партнеры ведут честную, укрепляет доверие.

8. Понимание другой стороны. В процессе диалога или благодаря посредничеству можно прийти к пониманию точки зрения партнеров по конфликту, к осознанию испытываемого ими давления и стоящих за ними интересов, которые вынуждают их вести себя так, а не иначе, и учитывать все это в собственном поведении. В таком случае вырастает и собственная готовность взять на себя долю ответственности за конфликт.

9. Поиск общего. Настрой на поиск сходств, а не различий между конфликтующими сторонами позволяет увидеть значительную общность их убеждений и ценностей.

10. Баланс интересов и примирение. Между конфликтующими сторонами развиваются новые отношения. В идеале находится решение, приемлемое - по крайней мере, частично - для обеих сторон, и их примирение становится возможным.

Памятка

Достижение своей цели

1. Составьте ясное представление о том, чего вы хотите достичь

Вы не можете двигаться к цели, если у вас нет четкого понимания того, что собой представляет эта цель. Эта картина должна быть конкретной.

2. Регулярно представляйте свой успех

Чтобы более четко представлять свою цель, как можно чаще визуализируйте ее достижение. Старайтесь представить это как можно детальнее, возможно, даже распишите цель в мельчайших подробностях.

3. Свяжите достижение своей цели с огромным удовольствием

Третий шаг заключается в создании ассоциации между достижением вашей цели и огромным удовольствием, которое это принесет. Подумайте, как вы будете чувствовать себя, когда достигнете успеха. На что это будет похоже? Сколько радости это принесет? Как вы будете праздновать?

4. Свяжите сильную боль с мыслью о неудаче

Другим мотиватором, подталкивающим вас к цели, является боль, которую вы ассоциируете с фактом ее недостижения. Какие боли вы связываете с недостижением ваших целей? Чего у вас НЕ будет? Как это будет выглядеть в глазах окружающих? Как вы будете себя чувствовать?

5. Старайтесь делать что-то важное каждый день для достижения ваших целей

Нужно каждый день что-то делать для ее достижения цели. Начните с определения важных видов деятельности, которые понадобятся для этого. Каждая цель может быть разбита на ряд шагов, а те, в свою очередь, – на дела, которые нужно выполнить. Необходимо делать что-то каждый день из этого списка.

6. Всегда помните о своей цели

Вам нужно не только представлять четкую картину того, чего бы вы хотели достичь, но и всегда держать ее в голове. Например, можно сделать памятку из фотографий того, что вы хотите достичь.

Памятка

Эффективное планирование времени

Ритм, в котором живет большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жесткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идет о личной эффективности.

Эмоциональное напряжение блокирует производительность, приводит к быстрой утомляемости и апатии. Поэтому, чтобы не стать жертвой стресса или, еще хуже, синдрома хронической усталости, займемся управлением временем или тайм-менеджментом.

Все успешные люди делают это

Все успешные люди очень продуктивны. Они много работают и много успевают, а

это не одно и то же. Под продуктивностью, в первую очередь, подразумевается результат, а не процесс. Если Вы намерены повысить свою производительность, твердо решите сделать это. Люди тратят время впустую, потому что они так и не решили повысить свою производительность.

И если Вы решились, то не отступайте и повторяйте то, что делают все успешные люди, пока это не станет Вашей второй натурой. Основной секрет личной эффективности заключается в правильном распределении времени. Тайм-менеджмент помогает избежать незавидной участи заложника собственного бизнеса или карьеры.

Планирование высвобождает время

Те, кто добился успеха в своей жизни, много времени посвящают планированию. Ежедневное планирование просто необходимо для повышения производительности и эффективного управления временем.

Планировать и думать нужно всегда на бумаге. Если цели нет на бумаге, то она не существует. Перечень задач — это своего рода карта, которая не даст Вам сбиться с пути к намеченной цели. С вечера готовьте список задач, которые нужно сделать завтра. Придя на работу, Вы всегда будете знать, с чего начать свой день.

Продолжайте работать с составленным списком в течение дня: при появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст Вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией.

Планируйте от большего к меньшему, от долгосрочного к краткосрочному, от целей жизни до плана на день. Каждой задаче ставьте фиксированные сроки.

Сложную задачу всегда делите на мелкие подзадачи. Здесь хорошо помогает дерево решений, где ключевая задача — дерево, а подзадачи для ее выполнения — ветви. Продолжайте «разветвление» до тех пор, пока процесс выполнения всей задачи не станет простым и прозрачным.

Перед тем, как начать что-либо делать, вспомните о правиле 10/90: 10% времени, затраченного на планирование до начала выполнения задачи, экономит 90% времени при ее решении.

Самое главное — определить главное

Расстановка приоритетов позволяет эффективно управлять списком намеченных дел, присваивая каждой задаче свой уровень важности.

После определения важного дела оцените последствия в случае его выполнения или невыполнения. Важная задача имеет серьезные последствия, если не будет выполнена в срок.

Для расстановки приоритетов хорошо подходит метод АБВГД. Это очень простой способ планирования, и заключается он в том, чтобы каждой задаче в списке дел присвоить приоритет ее выполнения.

Так, задача, отмеченная буквой А, указывает на самое важное дело с самыми серьезными последствиями в случае невыполнения. Главное правило метода состоит в том, чтобы не браться за дело Б, пока не выполнена задача А, а за дело В, пока открыта задача Б, и т.д.

Буква Д означает «долой!». Этой буквой стоит отмечать малосущественные задачи, которые ни на что не влияют. Для расстановки приоритетов в каждой группе задач, используйте цифры, которые будут указывать на последовательность выполнения дел. Таким образом, самое важное дело в Вашем списке должно быть обозначено как А1.

Закон принудительной эффективности

Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начните с решения первоочередных задач и делайте все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени. Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, Вы снижаете свою эффективность в 5 раз.

Все дела можно разделить на 4 группы:

- срочные и важные;
- важные, но не срочные;
- срочные, но не важные;
- не срочные и не важные.

Такая классификация носит имя американского президента и называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра.

Первостепенные задачи — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст Вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно.

Далее идут дела важные, но не срочные. Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв.

Срочные, но не важные задачи мало сказываются на Вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на Вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть Вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество.

Логично предположить, что несрочные и неважные дела не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Такие дела можно смело вычеркивать из Вашего списка.

Слово «нет» экономит неожиданно много времени

Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайтесь так, чтобы человек понял, что Вы отвергаете не его лично, а задачу.

Следите за тем, на что Вы тратите свое рабочее и свободное время. Отмечайте занятия, которые являются пожирателями Вашего времени (например, обсуждение новостей с коллегами, бесцельное переключение каналов телевизора или чтение рекламных листовок и газет).

Составьте рейтинг таких никчемных занятий, назвав его «Я больше никогда не буду этого делать», и заносите туда те дела, которые не приносят Вам никакой пользы и не приближают Вас к цели.

ПАМЯТКА

Комплекс упражнений для саморегуляции.

Прием «Полет».

Встаньте, закройте глаза, опустите руки вдоль тела. Медленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

Прием «Расхождение рук»

Встаньте, закройте глаза, руки вытяните перед собой. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте развести их в стороны, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

Приём «Автоколебания тела»

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно

раскачиваться, медленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное - искать приятный ритм и темп раскачивания.

Техника саморегуляции дыхания.

- Сядьте и займите удобное положение. Положите одну руку в области пупка, вторую - на грудь. Сделайте глубокий вдох (2 сек.), набирая воздух сначала в живот, а затем заполните им всю грудь. Задержите дыхание на 1-2,3,4 секунды. Выдыхайте медленно и плавно в течение 3-4 секунд. Выдох должен быть длиннее вдоха. Снова сделайте глубокий вдох без остановки и повторите упражнение.

Упражнение «Муха»

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача, не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Медленно 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 «Сосулька»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх. Представьте, что вы сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе на 1-2 минуты. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять, расслабляя постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д.

Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния. Это упражнение желательно выполнять на полу.

Упражнение «Воздушный шар»

Цель: Управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Встаньте, Закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы - большой воздушный шар, наполненный воздухом. Пойте в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем, представьте себе, что в шаре появилось отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела, кисти рук, мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

ПАМЯТКА

Дыхательная гимнастика

Упражнение «Ладони»

Сжимаем и разжимаем ладони, держа руки вверх и согнутыми в локтях (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Насос»

Поклоны в пояс, ноги на ширине плеч. Руки тянем к полу, но не касаемся его. Спина круглая, не распрямляем ее полностью, возвращаясь в исходное положение (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Поворот головы»

Повороты головы влево-вправо (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Погончики»

Кулаки прижимаем к животу и затем резко опускаем вниз, с усилием, словно отжимаемся от пола (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Подтягивание»

Сесть на пол, руки опираются за спиной, пальцы направлены назад. Колени согнуты и разведены в стороны, ступни вместе. Вдох медленный на 4 счета, грудь вверх, спина выпрямляется. На 4 счета медленный выдох, живот втягиваем, подбородок тянем к груди, а плечи округляются и направляются чуть вперед.

Упражнение: «Шаги»

Встаньте прямо, поставьте ноги чуть уже, чем на ширину плеч — исходное положение. Передний шаг: поднимите ногу, согнутую в колене на уровне живота, а на

опорной ноге слегка присядьте, затем вернитесь в исходное положение. Задний шаг: пяткой ноги «ударьте» себя по ягодице, а на опорной ноге слегка присядьте, вернитесь в исходное положение. Чередуйте ноги с каждым вдохом-движением.

(Передний шаг: 32 вдоха-движения за один подход.

Звуковая гимнастика

Состояние спокойное, расслабленное состояние. Положение стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки:

А — воздействует благотворно на весь организм.

Е — Воздействует на щитовидную железу.

О — воздействует на сердце и легкие.

И — воздействует на мозг, глаза, нос, уши.

У — воздействует на органы, расположенные в области живота.

Я — воздействует на работу всего организма.

М — воздействует на работу всего организма.

Х — помогает очищению всего организма.

ХА — помогает повысить настроение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результат опытно-экспериментального исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

Таблица 9 - Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В. В. Бойко

Фазы:	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	41,5%=5 человека	41,5%=5 человек	17%=2 человека
Резистенция	33,5%= 4 человек	41,5%=5 человека	25%=3 человек
Истощение	8%=1 человека	17%=2 человек	75%=9 человек

Таблица 10 - Результаты диагностики профессионального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Субшкалы:	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Эмоциональное истощение	8%=1 человека	17%=2 человека	75%=9 человек
Деперсонализация	17%=9 человека	25%=3 человека	58%=7 человека
Редукция личных достижений	8%=1 человек	17%=2 человека	75%=9 человек

Таблица 11 - Результаты диагностика профессионального выгорания по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Испытуемые	Эмоциональное истощение						Деперсонализация												
	Сумма						Уровень				Сумма						Уровень		
	1	2	3	6	8	13	14	16	20			5	10	11	15	22			
1.	6	6	4	5	4	3	0	1	2	31	В	4	4	2	3	1	14	В	
2.	6	5	4	4	1	1	6	3	3	33	В	5	4	1	4	2	16	В	
3.	4	3	3	2	4	3	2	3	0	24	С	4	3	3	3	2	15	В	
4.	5	3	4	1	1	4	3	0	2	23	С	0	2	3	1	1	7	С	
5.	3	3	4	1	1	3	3	3	3	24	С	1	2	3	2	2	10	С	
6.	4	4	2	1	1	4	1	3	3	23	С	0	2	2	2	1	7	С	
7.	1	2	1	3	1	2	2	2	1	15	Н	2	1	1	2	2	8	С	
8.	2	0	4	2	2	1	1	1	0	13	Н	1	1	3	1	1	7	С	
9.	1	2	0	0	1	2	1	1	1	9	Н	0	1	1	0	0	2	Н	
10.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	0	1	1	4	Н	
11.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	0	0	1	1	1	3	Н	
12.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н	

Продолжение таблицы 11

Испытуемые	Редукция личных достижений									
	Сумма								Уровень	
	4	7	9	12	17	18	19	20		
1.	2	2	0	2	2	1	1	1	11	В
2.	5	5	4	2	2	2	5	6	31	С
3.	4	4	4	4	5	5	2	4	32	С
4.	5	4	1	5	5	5	3	3	31	С
5.	6	5	5	5	5	4	6	6	37	Н
6.	6	6	5	5	4	6	5	6	43	Н
7.	5	5	5	6	4	5	4	6	40	Н
8.	6	5	4	6	6	6	2	3	38	Н
9.	5	5	4	4	5	6	6	6	41	Н
10.	6	6	4	5	5	5	6	6	43	Н
11.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н
12.	6	5	4	5	5	5	6	6	37	Н

Таблица 12 - Результаты диагностика профессионального выгорания по методике Н. Водопьяновой, Е. Старченковой

Испытуемые	Эмоциональное истощение						Сумма				Уровень	Деперсонализация						Сумма				Уровень
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5		10	11	15	22							
1.	6	6	4	5	4	3	0	1	2	31	В	4	4	2	3	1	14	В				
2.	5	3	4	1	1	4	3	0	2	23	С	4	4	2	3	2	15	В				
3.	3	3	4	1	1	3	3	3	3	24	С	1	2	3	2	2	10	С				
4.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	2	2	1	7	С				
5.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	1	2	3	2	2	10	С				
6.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н				
7.	1	2	1	3	1	2	2	2	1	15	Н	1	1	1	0	1	4	Н				
8.	2	0	4	2	2	1	1	1	0	13	Н	0	0	1	1	1	3	Н				
9.	1	2	0	0	1	2	1	1	1	9	Н	0	1	1	0	0	2	Н				
10.	2	2	2	1	0	0	0	1	1	9	Н	0	2	0	1	1	4	Н				
11.	1	3	0	1	1	2	0	1	1	10	Н	0	0	1	1	1	3	Н				
12.	0	0	0	1	1	2	1	1	1	7	Н	1	1	1	0	1	4	Н				

Продолжение таблицы 12

Испытуемые	Редукция личных достижений								Сумма				Уровень
	4	7	9	12	17	18	19	20					
1.	2	2	0	2	2	1	1	1	11	В			
2.	5	5	4	2	2	2	5	6	31	С			
3.	4	4	4	4	5	5	2	4	32	С			
4.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н			
5.	6	5	5	5	5	4	6	6	37	Н			
6.	6	6	5	5	4	6	5	6	43	Н			
7.	5	5	5	6	4	5	4	6	40	Н			
8.	6	5	4	6	6	6	2	3	38	Н			
9.	5	5	4	4	5	6	6	6	41	Н			
10.	6	6	4	5	5	5	6	6	43	Н			
11.	5	6	5	6	5	4	6	6	45	Н			
12.	6	5	4	5	5	5	6	6	37	Н			

Таблица 13 – Результат расчетов значимости по критерию Т- Вилкоксона

№ п/п	Результаты до программы	Результаты после программы	Разность	Разность по модулю	Ранги
1.	34	25	-9	9	8
2.	36	26	-10	10	10
3.	41	23	-8	8	5
4.	43	20	-23	23	83
5.	38	25	-13	13	21
6.	47	37	-10	10	10
7.	48	45	-3	3	12
8.	48	39	-9	9	8
9.	46	41	-5	5	5,5
10.	49	45	-4	4	12
11.	51	51	0	0	0
12.	60	60	0	0	0

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»						
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации дошкольной образовательной организации.	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Проведение психологического сопровождения, консультирование процесса в ДОУ, обсуждение на пед. совете в ДОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЧПУ	1	С 2019 г	Психолог, администрация ДОУ
1.2. Поставить цели внедрения программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели	Анализ материалов по цели внедрения программы	Обсуждение, семинар	1	Сентябрь	Психолог, администрация ДОУ
1.3. Разработать этапы внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания	Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДОУ. Анализ модели и программы внедрения в ДОУ.	Работа психологической службы ДОУ, совещание	1	Октябрь	Психолог, администрация ДОУ

педагогов дошкольной образовательной организации						
1	2	3	4	5	6	7
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению коррекционной программы, анализ работы ДОУ по теме (психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации)	Анализ материалов готовности ДОУ к работе над своим состоянием	Административное совещание, педагогический совет	1	Октябрь	Психолог, администрация ДОУ
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ДОУ и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в ДОУ, психологически подбор и расстановка субъектов внедрения	Беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы ДОУ, участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация ДОУ
1	2	3	4	5	6	7
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ДОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению коррекционной программы в ДОУ и их значимости для ДОУ, значимости и	Беседы, обсуждения, семинары	Изучение передового опыта внедрения коррекционной программы	Не менее 5	Сентябрь-ноябрь	Психолог, администрация ДОУ

	актуальности внедрения					
2.3.Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне ДОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению коррекционной программы в ДОУ и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения	Семинары.	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения	Не менее 5	Сентябрь-ноябрь	Психолог, администрация ДОУ
2.4.Сформировать уверенность по внедрению коррекционной программы в ДОУ	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Обсуждение, тренинг, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации	1	Сентябрь – ноябрь	Психолог
3-й этап: «Изучение предмета внедрения: «Программы психолога – педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»						
1	2	3	4	5	6	7
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации)	Изучение материалов и документов о предмете психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания Программы и документации ДОУ	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	Беседы, консультации	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения психолого-педагогической коррекции синдрома	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач,	Семинары, тренинги	Беседы, консультации	1	2020 Январь	Психолог, администрация ДОУ

эмоционально о выгорания	принципов, содержания, форм и методов					
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Семинары, тренинги	Беседы, консультации	1	Феврал ь	Психолог, администраци я ДОУ
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения: «Программы психолого – педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационна я работа, исследование психологическо го портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, консультирова ние, обсуждение	Работа психологическо й службы ДОУ.	Не мен ее 6	Апрель	Психолог, администраци я ДОУ, научный руководитель диссертацион ного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Беседы, консультации, работа психологическ ой службы ДОУ, обсуждение.	Самообразован ие, научно- исследовательс кая работа.	1	Апрель	Психолог, администраци я ДОУ
1	2	3	4	5	6	7
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы коррекции синдрома эмоциональног о выгорания педагогов дошкольной образовательн ой организации	Анализ создания условий для опережающего внедрения программы	Оценка, самоаттестация	Производствен ное собрание	1	Май	Психолог, администраци я ДОУ
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Посещение семинаров, работа психологическ ой службы ДОУ	Внесение изменений и дополнений в программу	Не мен ее 5	1-е полугод ие	Психолог, администраци я ДОУ
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы психолого – педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»»						

5.1.Активизировать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Анализ работы по внедрению программы	Тренинги и работа психологической службы ДОУ	Пед. совет, работа психологической службы ДОУ	1	сентябрь	Психолог, администрация ДОУ
1	2	3	4	5	6	7
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Тренинги, работа психологической службы ДОУ, консультации, семинар	Пед. совет, работа психологической службы ДОУ	1	Сентябрь-октябрь	Психолог, администрация ДОУ
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ДОУ	Тренинги, работа психологической службы ДОУ, консультации, семинар	Беседы, консультации	1	ноябрь	Психолог, администрация ДОУ
5.4. Освоить педагогическому коллективу предмет внедрения психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Фронтальное освоение Программы психолого-педагогической коррекции	Пед. совет, консультации	Анализ и корректировка технологии внедрения программы	1	декабрь	Психолог, администрация ДОУ
6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации»						
1	2	3	4	5	6	7

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Конференция, конгресс по теме внедрения.	Беседы, консультации	1	2020-Январь	Психолог, администрация ДОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му этапу от создания условий для внедрения программы	Доклад, совещание	Работа психологической службы ДОУ, методическая работа	1	Январь	Психолог, администрация ДОУ
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Тренинги, мастер-классы	Работа психологической службы ДОУ, методическая работа	Не менее 3	Январь-февраль	Психолог, администрация ДОУ
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции ситуативной тревожности выпускников школы в период экзаменационных испытаний (ЕГЭ)»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения программы коррекции синдрома эмоционального выгорания	Изучение и обобщение опыта работы ДОУ по коррекции синдрома эмоционального выгорания	Наблюдение, стенды, буклеты, семинары	Работа психологической службы ДОУ, методическая работа	Не менее 5	Февраль-март	Психолог, администрация ДОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ДОУ, приступающим и к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ДОУ работе по внедрению программы	Обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы ДОУ	Не менее 5	Март – апрель	Психолог, администрация ДОУ
1	2	3	4	5	6	7
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в ДОУ	Пропаганда внедрения Программы в районе/городе	Семинары, конференции.	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы	1 - 3	Май-сентябрь	Психолог, администрация ДОУ

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ.		Не менее 2	Сентябрь-Декабрь	Психолог, администрация ДОУ
---	--	---------------------	--	------------	------------------	-----------------------------