



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
педагогов школы

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
«Психология управления в образовании»

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-310/129-2-1
Домрачева Светлана Александровна

Работа _____ к защите
рекомендована/не рекомендована

« ____ » _____ 2016 г.
зав. кафедрой ТиПП
_____ Кондратьева О.А.

Научный руководитель:
к.псих.н., доцент
Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск
2016

Оглавление

Введение.....	3
Глава I Теоретическое обоснование исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	
1.1. Проблема эмоционального выгорания в психолого- педагогической литературе.....	7
1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов школы	13
1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	20
Глава II Организация исследования эмоционального выгорания педагогов школы	
2.1. Этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов школы	28
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего Эксперимента	34
Глава III Опытнo - экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	43
3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	55
3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	65
Заключение.....	72
Список литературы.....	75
Приложения.....	84

Введение

Актуальность проблемы по сохранению здоровья педагогов в школах является первостепенной и особенно значимой в связи с изменением закона об образовании, введением ФГОС и т.д. Данная проблема стала особенно острой в последнее десятилетие.

Наличие синдрома эмоционального выгорания в профессии является фактором временной нетрудоспособности, а также препятствием в создании эффективной результативной системы деятельности педагог-ученик.

Чем старше педагог и больший у него педагогический опыт, тем более он подвержен эмоциональному выгоранию. Характер и возрастной компонент возникновения эмоционального выгорания зависит от индивидуальных особенностей личности педагога, его уровню стрессоустойчивости, саморегуляции. Также наличие проблем физического здоровья ускоряет возникновение эмоционального выгорания. Так повышенное состояние усталости приводит к снижению общего тонуса организма, а это, в свою очередь, приводит к снижению работоспособности педагога, его психологической усталости. Ежедневное наличие таких состояний приводит к снижению интереса к работе и как следствие - выгорание. Другая проблема физического состояния как гипертония или гипотония, или анемия также влечет за собой состояние эмоционального истощения. Вследствие этого, педагог должен быть заинтересован в укреплении своего физического здоровья, профилактике заболеваний и своевременное обращение за медицинской помощью.

Много исследований по проблеме эмоционального выгорания посвящены именно деятельности педагогов в образовательной организации. Это связано с особенностями педагогической деятельности, такими как: немалое количество стрессогенных факторов, сложность педагогических ситуаций, а также проблемы коммуникативных взаимоотношений.

Вышеперечисленное указывает на большую подверженность педагогов эмоциональному выгоранию в профессии.

Исходя из этого, становится все более актуальным поиск решений, технологий по профилактике, а также для снижения возникшей проблемы у педагогов, что является значимым фактором в сохранении психологического здоровья педагогов в школе.

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

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

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

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов школы.

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

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

Задачи:

1. Изучить и проанализировать понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить проявление эмоционального выгорания педагогов школы.
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
4. Описать методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов школы.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать психолого-педагогические рекомендации для профилактики и психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
9. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования.

Методы и методики исследования:

- 1) Теоретические: анализ литературы по проблеме профилактики эмоционального выгорания педагогов школы, обобщение и моделирование.
- 2) Эмпирические: тестирование по методикам: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома выгорания в профессиях системы «человек – человек» К.Маслач, С.Джексон (в адаптации Н.Е.Водопьяновой), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу?»

3) Математическо-статистические: Т-критерий Вилкоксона,

Теоретическая значимость исследования заключается:

- в определении особенностей коррекционной работы эмоционального выгорания педагогов школы;
- в теоретическом обосновании модели и программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

Практическая значимость исследования заключается:

- разработана модель профилактики и коррекционной работы эмоционального выгорания педагогов школы;
- составлена и реализована программа профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

Апробация результатов исследования выполнена в рамках работы конгресса МАНВО (gisap.eu) «Проблема формирования позиции учителя как руководителя» (с 01.02.2016 по 29.02.2016), «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов школы», публикации научных статей в научно-методическом электронном журнале «Концепт», «Вестник ЧГПУ» (в печати).

Обоснованность и достоверность проведенного исследования обеспечиваются использованием комплекса теоретических и эмпирических методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования, организацией эксперимента с целью проверки гипотезы исследования, обработкой полученных данных методами математической статистики.

База исследования: МАОУ СОШ №13 г. Челябинска, количество педагогов – 44.

Глава I Теоретическое обоснование исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

1.1. Проблема эмоционального выгорания в психолого – педагогической литературе

Проблема эмоционального выгорания обсуждалась в работах таких авторов, как: Д. Гринберг, М.Г. Дмитриев, Е.П. Ильин, В.А. Лебедев, Н.П. Лукашевич, К. Маслач, Н.Г. Осухова. и др. В зарубежной и отечественной психологии в 70-х годах XX века появился интерес к синдрому «эмоциональное выгорание». Проблема изучается и до нашего времени. В зарубежной психологии синдром эмоционального выгорания широко исследуется. В отечественной науке этот феномен как самостоятельный почти не изучался.

Эмоциональное выгорание определяют как синдром, который развивается на фоне хронического стресса, он может привести к истощению эмоциональных и личностных ресурсов любого специалиста. Эмоциональное выгорание считается одним из самых опасных профессиональных нарушений тех, кто осуществляет рабочую деятельность с людьми: учителей, бизнесменов и политиков, психологов, социальных работников, журналистов, менеджеров, врачей, - тех, у кого деятельность связана с общением.[48,с.12]

Кристина Маслач, одна из первых исследовала данную проблему. Она выпустила книгу: «Эмоциональное сгорание - плата за сочувствие». Эмоциональное выгорание возникает в результате того, что идет накопление отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Вследствие возникает истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.

А. Мороу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего эмоциональное выгорание: «Запах горячей психологической проводки» [цит. по 56, с.7].

В более общем виде определение понятия «выгорания» рассматривается как долговременный стресс, или синдром, возникший вследствие достаточно длительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Поэтому синдром «профессиональное выгорание» определяется некоторыми авторами понятием «эмоциональное выгорание». Это позволяет рассматривать данное явление как личностную деформацию специалиста под влиянием продолжительного профессионального стажа.

Как показывает большое количество исследований, главное в синдроме «выгорания» играют напряженные отношения или эмоционально затрудненные в системе «человек - человек», например, взаимоотношения между врачом и больным, между директором и сотрудником в конфликтных ситуациях или же наличие неблагоприятного психологического климата в рабочем коллективе.

М.Г. Дмитриев считает, что эмоциональное выгорание проявляется тогда, когда общение сопровождается когнитивной сложностью или эмоциональной насыщенностью. Чем чаще и длительнее возникают такие контакты с разрушительной и раздражительной характеристикой, тем больше возрастает синдром «выгорания». Таким образом «выгорание» соотносится с качеством и количеством взаимодействий, которые специалист имел со своими клиентами, подчиненными, подопечными [18,с.138].

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

Как считает Н.П. Лукашевич, наибольшее влияние на снижение эффективности трудовой деятельности может оказать эмоциональное (профессиональное) «выгорание», которое достаточно часто возникает в профессиях такого типа как «человек - человек». Эмоциональное «выгорание» проявляется в эмоциональном истощении – чувстве истощенности эмоциональных ресурсов, опустошенности, деперсонализации, связанной с

появлением равнодушного, негативного или же циничного отношения ко всем окружающим, своим профессиональным редуцированием достижений, которое определяется в частом недовольстве собой, достаточно четком негативном восприятии себя как специалиста, чувстве своей некомпетентности, безразличии к проделываемой работе [37, с.91].

Е.П. Ильин определил, что скорость эмоционального выгорания зависит как от личностных особенностей (эмоциональная неустойчивость, необщительность, высокая реактивность и эмпатия, импульсивность), так и непосредственно от производственных факторов, которые в свою очередь приводят к оценке специалистом собственной работы как не достаточно значимой, неудовлетворенности своим профессиональным и личностным ростом; переживанию нехватки самостоятельности и излишнего контроля над собой; ролевой неопределенности как следствию нечетких к нему требований; не достаточной нагрузке или же перегрузке текущими трудовыми обязанностями [цит. по тому же, с.91].

В настоящее время рассматривается единая точка зрения на специфику эмоционального выгорания и непосредственно его структуру. Н.Е. Водопьянова [цит. по 33,с.147], под «психическим выгоранием» понимает такое состояние эмоционального, физического и умственного истощения, проявляющееся непосредственно в профессиях социальной сферы.

Деятельность специалиста в современных системах управления связана непосредственно с периодически повторяющимся влиянием социальных, профессиональных, экологических и других факторов экстремального значения. Текущая или же угроза от их проявления сопровождается отрицательными эмоциями, перенапряжением психических и физиологических функций, т.е. развитием нервно-психического напряжения [33,с.147].

Самюэль Глэддинг считает, что эмоциональное выгорание - это такое состояние эмоционального и физического истощения, в котором личность не может вести полноценное функционирование [10,с.56].

Многие представители интерперсональных подходов рассматривают причину эмоционального выгорания в дисгармонии отношений между специалистами и реципиентами, что выделяет важность межличностного взаимодействия в возникновении эмоционального выгорания. К. Маслач считает, что основной причиной выгорания являются напряженные взаимоотношения между специалистами и субъектами их деятельности.

Психологическая опасность данных взаимоотношений определяется в том, что профессионалы имеют дело с проблемами личности, часто несущими в себе негативный эмоциональный заряд, который откладывается в подсознании специалиста [цит. по 13, с. 48].

Синдром профессионального выгорания у личности развивается постепенно. Как считает Н.Г. Осухова, синдром проходит 3 стадии:

1 стадия. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и яркости переживаний. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе. Исчезают эмоции повышающие настроение. Выявляется отстраненность в личном взаимодействии с членами семьи, близкими друзьями. Повышается тревожность. По возвращении домой человек чаще всего хочет остаться в одиночестве, наедине с самим собой.

2 стадия. Появляются недоразумения с подчиненными, воспитанниками.

Специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов, воспитанников. Далее неприязнь проявляется в присутствии коллег, клиентов, воспитанников. Вначале это с трудом придерживаемая антипатия, но далее это и вспышки раздражения. Такое поведение специалиста - это неконтролируемое и не осознаваемое им самим проявление самосохранения при межличностном общении, превышающем сам безопасный для организма уровень.

3 стадия. Уже притупляются представления о ценностях жизни.

Эмоциональное отношение к миру «уплощается», специалист становится достаточно опасно равнодушным ко всему, и даже к своей собственной жизни.

По привычке такой специалист может еще некоторое время сохранять некоторый апломб и внешнюю респектабельность, но все же его глаза теряют блеск интереса к чему либо, и даже почти физически ощутимый холод безразличия появляется в его душе [56,с.4].

Факторы профессионального выгорания по исследованиям Н.Г. Осуховой:

- Личностный фактор.
- Ролевой фактор.
- Организационный фактор [56,с.6].

Исследователь В. В. Бойко [4, с. 22] рассматривал развитие синдром эмоционального выгорания в рамках развития стресса. Так уровень выгорания оценивается по 12 показателям сформированности нескольких симптомов, которые в свою очередь группируются по 3 фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение.

Фаза «тревожное напряжение» обусловлена развитием четырех симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия.

Фаза резистенции (или фаза сопротивления) обнаруживает себя в сочетании следующих симптомов: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально - нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей.

В фазе истощения В. В. Бойко обнаруживает присутствие следующих симптомов: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения [4,с. 22].

В настоящее время описаны 3 модели эмоционального выгорания. Первая, одномерная модель, была предложена А.Pines и Е. Aronson, рассматривает эмоциональное выгорание как состояние физического, психического и эмоционального истощения, которое вызвано длительным нахождением в эмоционально перегруженных ситуациях общения. В данном случае эмоциональное выгорание можно рассматривать как синдром «хронической усталости». В отличие от двух других подходах, сторонники одномерного

подхода не ограничивают эмоциональное выгорание какими-либо определенными профессиональными группами.

Модель №2 составлена голландскими исследователями Д. Дирендок и В. Шауфели. Она изучают эмоциональное выгорание как двухмерный компонент, состоящий из деперсонализации и эмоционального истощения. Деперсонализация проявляется в ухудшении отношения к другим, а иногда и к себе.

К. Маслач и С. Джексон разработали наиболее распространенную 3-х компонентную модель синдрома. В данной модели «выгорание» рассматривается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений. Эмоциональное истощение является в данной модели как основная составляющая эмоционального выгорания и проявляется в равнодушии или эмоциональном перенасыщении и достаточно сниженном эмоциональном фоне. Деперсонализация выражается в деформации отношений с другими людьми. Поэтому в одних случаях это может быть увеличение зависимости от других личностей, в других – повышение циничности установок и негативизма, чувств по отношению к подчиненным, воспитанникам, клиентам, и другим людям.

Третий компонент эмоционального выгорания - редукция личных достижений - проявляется как либо в тенденции к негативному оцениванию своих профессиональных достижений и успехов, себя, негативизме относительно профессиональных возможностей и достоинств, либо же в ограничении своих возможностей, редуцировании собственного достоинства, обязанностей по отношению к другим [цит. по 18,с.139].

Развитие эмоционального выгорания разделено на три стадии:

На 1-ой стадии специалист перестает остро воспринимать окружающую действительность. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе.

На 2-ой стадии специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов, воспитанников. Далее неприязнь проявляется в присутствии коллег, клиентов, воспитанников.

На 3-й стадии развития эмоционального выгорания к специалисту приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг. Он только выполняет свои рабочие обязанности, но уже без интереса, без инициативы.

Из вышеперечисленного можно сделать вывод, что эмоциональное (профессиональное) выгорание - это комплекс различных психологических проблем, которые возникают у личности в границах его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание рассматривается как синдром, который развивается на фоне хронического стресса и приводит к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов профессионала.

Эмоциональное выгорание считается самым опасным профессиональным нарушением у специалистов, которые взаимодействуют во время своей работы с людьми: педагоги, психологи, социальные работники, менеджеры и т.д., всех тех специалистов, чья профессиональная деятельность невозможна без общения. Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без последующей «разрядки» или «освобождения» от них. Это ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека. В соответствии со своей научной позицией, мы рассматриваем эмоциональное выгорание целостно. Выгорание - это глубокая профессиональная деформация личности. Выгорать – значит терять связь с окружающим миром, ограждать от себя других людей и жизнь в целом. При этом происходит затухание всех положительных эмоций.

1.2. Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов школы

Эмоциональное выгорание считают одним из самых опасных профессиональных нарушений тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность невозможна без общения. Не случайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание - плата за сочувствие».

Возникает профессиональное выгорание в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов педагога. А. Мороу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание: «Запах горячей психологической проводки»[56 с.7].

В последнее десятилетие проблема сохранения психологического здоровья педагогов школы становится наиболее актуальной. Это связано и с внедрением ФГОС в условиях современной школы, увеличением информационного материала, а также внедрением современных информационных технологий. Качество и быстрота овладения новыми технологиями в условиях школы зависит от ряда факторов: возраст педагогов, индивидуальные особенности личности, уровень подготовки при работе с информационными технологиями, опыт работы и т.д. Одной из проблем ухудшения деятельности педагога является возникновение эмоционального выгорания. Это отражено в многочисленных исследованиях.

В исследованиях, посвященных описанию феномена эмоционального выгорания педагогов, различают 3 основных подхода: индивидуальный, межличностный, организационный. Каждый из подходов описывает процесс возникновения данного явления на отдельных уровнях, которые существуют независимо друг от друга. Это способствует тому, что появляется преувеличение значимости либо личностных факторов, либо факторов, связанных со стрессами в профессиональной деятельности.

Из индивидуальных подходов наиболее известным является экзистенциальный. Основоположником является А. Пайнс. Она считает, что выгорание возникает у педагогов с высоким уровнем притязаний. Когда высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее высокозначимой и общественно полезной, в результате терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый

вклад, они выгорают. Работа, которая была смыслом существования для данного индивидуума, инициирует у него разочарование, что и приводит подчас к выгоранию [8, с. 87].

Межличностный подход объясняет причину выгорания дисгармонией отношений между педагогами и учениками. Это подчеркивает значимость межличностных взаимодействий в возникновении выгорания. В частности, К. Маслач полагает, что основополагающей причиной выгорания являются напряженные взаимоотношения между педагогами и учениками их деятельности. Психологическая опасность таких взаимоотношений заключается в том, что профессионалы имеют дело с человеческими проблемами, несущими в себе порою негативный эмоциональный заряд, который нелегким гнетом ложится на их плечи [цит. по 13, с. 48].

Организационный подход выдвигает в качестве основных причин выгорания факторы и условия профессиональной среды, а именно: большой фронт работы, суженная область контактов, рутинность, отсутствие самостоятельности в работе.

В. В. Бойко рассматривает развитие синдрома выгорания педагогов в соответствии с механизмом развития стресса. В данном подходе уровень выгорания педагогов оценивается по двенадцати показателям сформированности ряда симптомов. Далее они группируются по трём фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение [4, с. 22].

В фазе «тревожное напряжение» возникает развитие четырёх симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия

В фазе резистенции (или фаза сопротивления) проявляется сочетание следующих симптомов: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально – нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей.

В фазе истощения возникают симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Наиболее полным отображением выгорания является симптом деперсонализации. В психологии это состояние трактуется как пограничное с патологией, которое имеет порядковый номер в классификации МКБ – 10. Понятие деперсонализации включает в себя нарушение личности осознания «своего Я», и сознания реальности объективного мира.

Как утверждает А. А. Меграбян, данные состояния часто обусловлены усиленной умственной работой при резких аффективных переживаниях педагогов. Большинство людей, подверженных данному симптому высказывают жалобы по поводу потери чувства удовольствия в актах мышления и восприятия, о снижении эстетических чувств и чувства эмоциональной привязанности к родным, чувств беспокойства и тревоги беспричинно [43, с.54].

А.А. Реан отмечает, что в результате вынужденности частого общения у педагогов возникает «публичное одиночество»: избыток общения формального, потребительского, «механического» и недостаток общения нормального, искреннего, сочувственного. Можно сказать, избыток общения с «чужими» и недостаток – со своими, с теми, кого мы воспринимаем как людей эмоционально близких. Виноват в этом дефицит социальной общности, приводящий к недостатку общности эмоций, или совместных, разделяемых с другими, эмпатии. К тому же вносит свой вклад еще и культивируемый в обществе запрет на естественное, искреннее, живое и непосредственное публичное проявление эмоций. По инерции он порой переносится и на отношения с близкими людьми» [65, с. 168].

Некоторые социальные факторы, которые сопровождают учительский труд, оказывают влияние на устойчивость к психологическому стрессу, такие как: миграционный фактор, уровень урбанизации среды, численность педагогических коллективов.

М.В. Борисовой выделены значимые детерминанты, способствующие возникновению и динамике выгорания, которыми являются несформированность умений и навыков саморегуляции, неудовлетворительный социально-психологический климат и недостатки в организации педагогической деятельности – низкий уровень автономности, неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование труда, отсутствие возможностей профессионального роста и включения в управление [5, с. 98].

А.О. Прохоров выделяет внешние, объективные факторы эмоционального выгорания и внутренние, субъективные – индивидуальные особенности личности профессионала, которые влияют на возникновение выгорания.

Объективные факторы следующие:

1) неблагоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива. Это подразумевает следующее: частые конфликты, повышенная напряженность в отношениях с коллегами и руководством, отсутствие поддержки и сплоченности в коллективе отношениях с коллегами и руководством, отсутствие поддержки и сплоченности в коллективе и др. Это негативно сказывается на индивидуальных психических состояниях его членов и может привести к эмоциональному выгоранию;

2) недостатки в организации педагогической деятельности – ее регламентация, степень автономности педагога, характер распределения учебной нагрузки, характер стимулирования труда учителя, перспективы профессионального роста, характер включения педагога в управление учебным заведением [60, с. 56].

К субъективным факторам относятся:

1) высокий нейротизм как показатель эмоциональной неустойчивости, Повышенную возбудимость, частые проявления реактивности и высокую степень откликаемости, низкий порог переживания дистресса и преобладание негативных эмоциональных состояний.

Субъект с эмоциональной устойчивостью в условиях стрессогенных факторов сохраняет оптимальное эмоциональное состояние и как следствие обеспечивает

высокий результат деятельности, в то время как эмоциональная неустойчивость является фактором, способствующим возникновению эмоционального выгорания;

2) наличие раскогласований в ценностной сфере. Это выражается в том, что педагог не способен реализовать значимые жизненные цели, а также приоритетные типы поведения.

Педагог школы, как и любой другой человек, имеет одну из целей своей профессиональной деятельности – это удовлетворение потребностей через выполнение трудовых функций. Здесь можно выделить 3 типа целей:

1. Материальные цели (оплата труда, дополнительные материальные льготы и стимулы)
2. Социально-психологические цели (межличностное общение, условия труда, социальная безопасность, социально-психологический климат)
3. Цель самореализации человека (творческий характер труда, возможность профессионального роста, карьерный рост, признание заслуг)

Если происходит недостаточная реализация вышеперечисленных целей, у педагога появляется неудовлетворение своей профессиональной деятельностью. И как следствие может произойти выгорание. Кроме этого, из-за возрастания заинтересованности в достижении одной цели, не учитывая другие, также возможно возникновение выгорания. Например, педагог заинтересован в высокой оплате труда. Вследствие этого, качество деятельности педагог связывает с размером заработной платы. Если его устраивает оплата, он стремится к высоким результатам своего труда, у педагога большая заинтересованность к своей деятельности. А при снижении оплаты интерес снижается, качество деятельности ухудшается и как следствие может произойти эмоциональное выгорание.

Педагог может стремиться к профессиональному росту, самореализации, достижению высоких результатов своей профессиональной деятельности. Однако, при возникновении трудностей или препятствий реализации этих целей, у педагога может возникнуть снижение интереса, усталость как психологическая, так и физическая и, как следствие, возникновение эмоционального выгорания. Успешность профилактики и коррекции может предотвратить нежелательные

эффекты, а именно: снижение интереса педагога к своей профессиональной деятельности и как следствие ухудшение результативности его работы, ухудшение взаимоотношений с учениками, педагогическим и руководящим коллективом. Кроме этого, у педагога может увеличиться степень конфликтности с окружающими его коллегами, а также и членами его семьи. Либо наоборот, появляется апатия, равнодушие к окружающим, к происходящим событиям как в профессиональной, так и в личной сфере педагога. Могут появиться такие симптомы ухудшения здоровья - снижение или увеличение аппетита, нарушение сна, бессонница, гипотония или гипертония, головные боли, мышечная слабость или наоборот мышечное напряжение и др. Из-за ухудшений взаимоотношений с учениками у педагога могут возникнуть коммуникативные проблемы при общении с родителями учеников, а далее и с руководителями образовательной организации. Чаще всего сложившиеся негативные отношения на работе педагог автоматически переносит на взаимоотношения в семье. И как следствие этого, возникают конфликты в семье с близкими и знакомыми. Кроме этого, конфликтная ситуация в семье может также привести к возникновению эмоционального выгорания педагога. Наиболее выражена обсуждаемая проблема в конце учебного года, когда накапливается психологическая и физическая усталость.

В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома «эмоционального выгорания».

Спектр эмоций в природе учительского труда разнообразен и заложен в основе педагогической профессиональной деятельности. Это и удовлетворение от урока, от похвалы коллег, руководства и огорчение от сорванных уроков, неподготовленности учеников и т.д.

Елена Митина акцентирует внимание на том, что профессия учителя относится к разряду стрессогенных и эмоционально наиболее напряженных. Как профессиональная группа (в процентном соотношении к другим профессиям)

учительство отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья, и эти показатели снижаются по мере увеличения стажа работы. Для проработавших в школе 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «сгорание». Таким образом, профессиональная деятельность педагога является одним из наиболее напряжённых в психологическом отношении видов социальной деятельности, вследствие чего её можно отнести к разряду тех профессий, которые в большей степени подвержены влиянию феномена профессионального выгорания.

1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Психолого-педагогическая коррекция - это совокупность специальных психолого-педагогических воздействий на личность запущенного ребенка с целью его восстановления в качестве субъекта общения, деятельности и самосознания.

Совершенствование целеполагания открывает мощный потенциал для научной, программно-целевой основы управления. С точки зрения В.И. Долговой, оно позволяет осуществить высокий уровень конкретизации деятельности управленческого аппарата, целенаправить эту деятельность на достижение конечного результата, который заранее запрограммирован, обогатить базу для выполнения всех управленческих функций. Все это приобретает особую значимость в современных условиях, когда ставится задача перевода управления на новый качественный уровень работы [21, с.59].

В основе планирования лежит действие поиска более эффективных способов достижения определенной цели, намечаются основные показатели результатов деятельности. В целом, субъект составляет как общий план деятельности, стратегический, так и четко фиксирует последовательность способов действий, ориентированных на достижение общей цели и тактических задач [21, с.62].

Для достижения максимального результата нашего исследования, нами было составлено «дерево целей», на основе исследования В.И. Долговой [21, с. 61].

1. Теоретически обосновать психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов школы

1.1. Изучить понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

1.2. Изучить особенности проявления эмоционального выгорания педагогов школы

1.3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

2. Осуществить исследование эмоционального выгорания педагогов школы

2.1. Сформулировать этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов школы

2.2. Охарактеризовать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента

2.3. Обеспечить условия для успешной реализации модели выявления и профилактики эмоционального выгорания педагогов школы

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

3.1. Разработать и внедрить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

3.3. Сформулировать психолого-педагогические рекомендации для профилактики и психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

3.4. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования

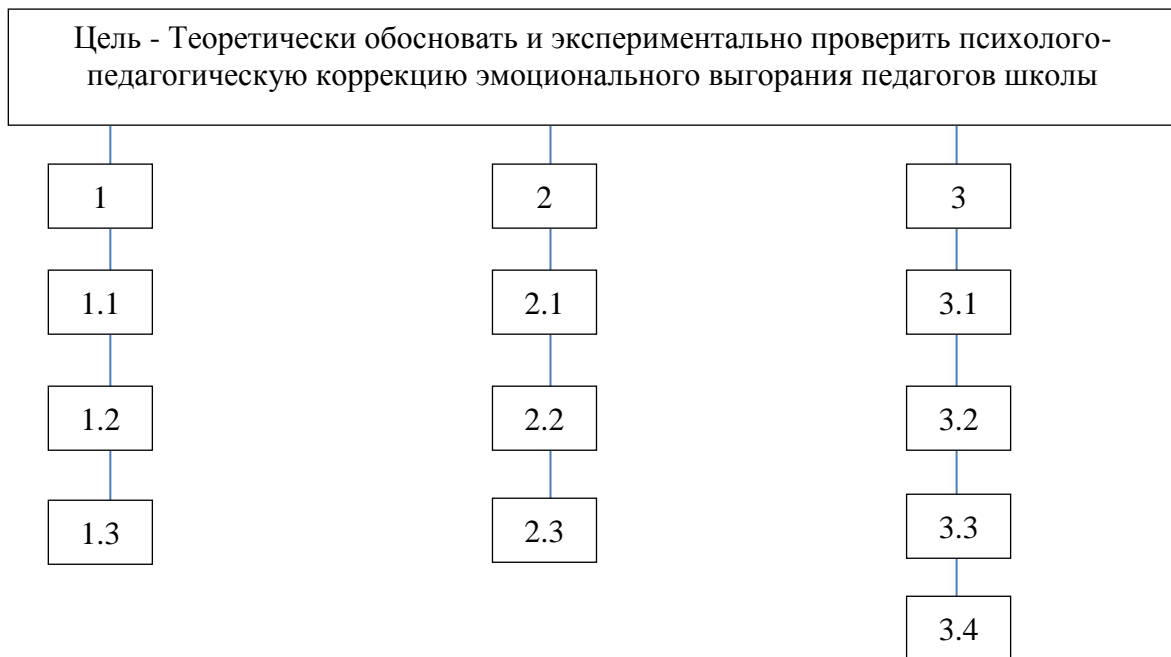


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

«Дерево целей» включает в себя 3 основные задачи.

Каждая основная задача включает в себя ряд подзадач, раскрывающих содержание главной. Задачи и подзадачи раскрывают основные тенденции развития, исследования и профилактики возникновения эмоционального выгорания педагогов образовательной организации. Составление психологом «дерева целей» по работе с данной проблемой необходимо и актуально, так как «дерево» раскрывает поэтапную работу психолога и значительно облегчает его деятельность.

В.Д. Симоненко определяет модель (лат. *modulus* - мера, образец) как систему объектов или знаков, воспроизводящая более существенные свойства системы - оригинала. Модели могут быть реальными (физическими), идеальными, математическими, информационными, графическими [40, с. 134].

Для осуществления коррекционных воздействий необходимы создание и реализация определенной модели коррекции: общей, типовой, индивидуальной.

Общая модель психологической коррекции - система условий наиболее оптимального возрастного развития личности индивида в целом.

В настоящее время в педагогических исследованиях широко используется метод моделирования.

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

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

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

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

А.Я. Савельев считает, что модель - это «такая мысленно представленная или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя существующий или проектируемый объект исследования, способна замещать ее так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [66,с.25].

Особое значение приобретает моделирование как метод познания в тех случаях, когда эмпирическая картина изучаемого явления неполная, не выявлена в деталях. Синтез имеющихся знаний о конкретном объекте и выявление более

важных для исследования его неизученных сторон – основное преимущество метода моделирования.

Б.С. Гершунский предложил общие исходные принципы построения моделей и последовательность операций при их разработке предполагают:

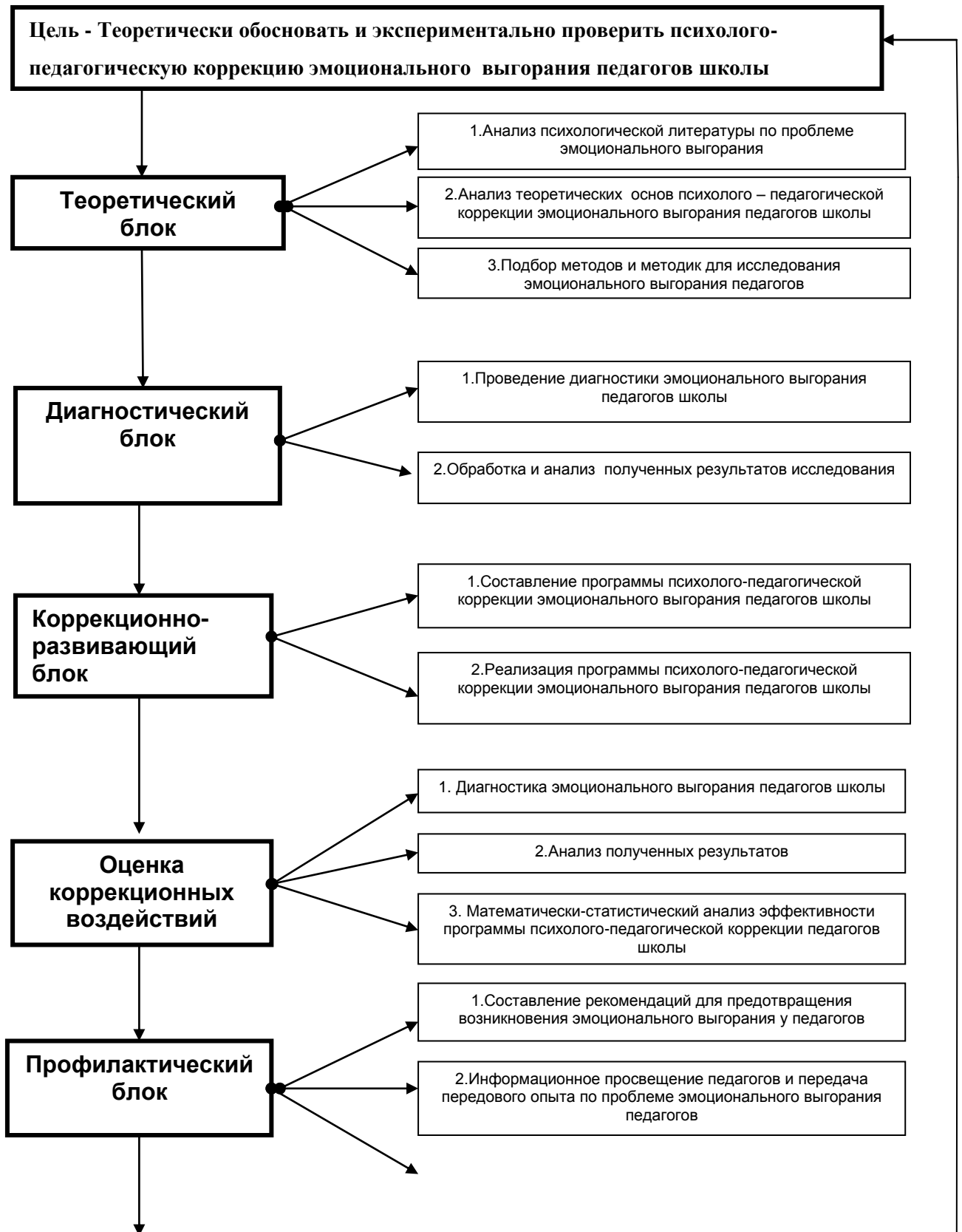
- определение целей и конкретных задач моделирования;
- сбор и систематизацию информации, относящейся к сформированным задачам (достоверность и полнота исходной информации - необходимое условие построения обоснованной модели);
- выделение основных факторов, влияющих на изменение тенденций и закономерностей исследуемого объекта или явления;
- построение модели исходя из задач, которые призвана решать данная модель; при математическом моделировании все включаемые в модель факторы переводятся со словесного языка на язык математики [9, с. 132].

В ходе нашего исследования была составлена модель профилактики эмоционального выгорания педагогов школы, которая включает в себя 6 блоков. Первый теоретический блок. Цель: подбор и анализ психологической литературы для обобщения информации теоретических основ эмоционального выгорания, причин его возникновения, особенностей эмоционального выгорания педагогов школы, методов и методик выявления данного синдрома у педагогов, основ психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, а также профилактические мероприятия по предотвращению возникновения выгорания у педагогов школы.

Второй - диагностический блок. Цель: проведение психологических исследований на выявление уровня эмоционального выгорания педагогов школы, обработка и анализ полученных результатов.

Третий - коррекционно-развивающий блок. Цель: проведение психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания путем внедрения разработанной программы с учетом индивидуально-личностных особенностей педагогов.

Четвертый блок – блок оценки коррекционных воздействий. Цель: повторное проведение психологических исследований по проблеме эмоционального выгорания с последующим анализом результатов «до» и «после» проведения коррекционных мероприятий, формулировкой выводов и выявления эффективности коррекционной работы.



Результат: «+» Уровень эмоционального выгорания педагогов школы снизится

«0» Уровень эмоционального выгорания педагогов школы не изменится

«- » Уровень эмоционального выгорания педагогов школы повысится

Рисунок 2 - Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Пятый блок - профилактический. Цель: внедрение просветительских мероприятий для предотвращения возникновения эмоционального выгорания педагогов школы, формулировка рекомендаций по проблеме эмоционального выгорания.

Исходя из вышеизложенного, мы видим, что модель нашего исследования включает в себя 5 блоков: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, блок оценки коррекционных воздействий, профилактический блок. Все блоки взаимосвязаны, так как при составлении модели, а так же при проведении самого исследования мы руководствовались принципом целостности. Представленные нами блоки связаны единой целью – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов школы.

Выводы по I Главе

Эмоциональное выгорание – синдром, который развивается на фоне хронического стресса и может привести к истощению эмоциональных и личностных ресурсов. Эмоциональное выгорание появляется постепенно, его развитие разделено на три стадии.

При первой стадии педагог перестает остро воспринимать окружающую действительность. Внешне ему кажется, что происходящие вокруг не приносит ему дискомфорта, но если оценить его душевное состояние, то можно отметить, что присутствует чувство пустоты и одиночества.

При второй стадии педагог начинает выражать свой негатив по отношению к участникам образовательного процесса. Постоянно ищет виноватых в своих неудачах. Старается перекладывать ответственность своих ошибок на других. С пренебрежением отзывается о своих учениках их родителях, а так же коллегах и

руководстве. На первых парах педагог старается сдерживать такие негативные проявления, но с нарастанием симптома уже не может контролировать собственные эмоции.

Когда же наступает третья стадия развития эмоционального выгорания к педагогу приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг. Учитель просто выполняет свои обязанности, но уже без интереса, без инициативы. Выдает детям необходимую программу, но не более того. С родителями подчеркнуто холоден, за учеников не переживает, не отстаивает интересы класса перед коллегами и руководством.

Анализируя опыт современных психологов, было выявлено, что большинство педагогов в школах, находятся на второй стадии эмоционального выгорания. Педагоги становятся весьма требовательными к окружающим, но при этом критичность к своим поступкам снижена.

Неудовлетворенность образовательной системой в целом способствует развитию третьей стадии эмоционального выгорания. Очень часто это переходит в психосоматику.

Синдром «выгорания» более характерен для представителей коммуникативных профессий. Педагоги относятся к первой категории профессий, которые подвержены эмоциональному выгоранию.

Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, и включает в себя 5 блоков.

Глава II Организация исследования эмоционального выгорания педагогов школы

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

В первой главе нашей работы были рассмотрены теоретические аспекты исследования эмоционального выгорания педагогов школы.

Цель данного исследования: теоретически изучить и экспериментально проверить эффективность реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

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

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

3. Контрольно – обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование.
2. Эмпирические: эксперимент, тестирование по методикам: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» (Н. Е. Водопьянова), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу». Математически-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

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

Моделирование – процесс создания моделей и их использования в целях формирования знаний о свойствах, структуре, отношениях, связях объектов. Эксперимент – метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений. Констатирующий эксперимент – направлен на установление фактического состояния и уровня тех или иных особенностей психического развития к моменту проведения исследования.

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

психодиагностике под тестированием понимают стандартизированное испытание [48].

Тестирование – это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий. Метод тестирования был реализован в исследовании с помощью методик:

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

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

2. Методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» (Н. Е. Водопьянова)

Цель - оценки синдрома профессионального выгорания.

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как педагоги изучают свою работу и людей, с которыми они тесно сотрудничают.

Учителям предлагается утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Нужно прочитать внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы. Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 - никогда. Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Опросник ПВ («психическое выгорание»), составленный на основе модели К. Маслач и С. Джексон, и «ключ» [Приложение 1].

Цель – определить уровень развития «психического выгорания».

Порядок работы. Исследование проводится индивидуально или в группах персонала «сервисных» или коммуникативных профессий: медперсонал, учителя, директора, менеджеры, преподаватели, психологи, консультанты, агенты и др.

Испытуемым выдается лист для ответов и опросник. Обработка и интерпретация результатов. В соответствии с ключом подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам, фиксируются в протоколе.

Обработка результатов теста [Приложение 1]:

Опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (9 утверждений);
- «деперсонализация» (5 утверждений);
- «редукция личных достижений» (8 утверждений).

3. Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий более чем у пяти тысяч пациентов. Они пришли к заключению, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности.

Внимательно прочтите весь перечень, чтобы иметь общее представление о том, какие ситуации, события и жизненные обстоятельства, вызывающие стресс, в нем представлены. Далее повторно прочтите каждый пункт, обращая внимание на количество баллов, которым оценивается каждая ситуация. Далее попробуйте вывести из тех событий и ситуаций, которые за последние два года происходили в вашей жизни, среднее арифметическое (посчитайте - среднее количество баллов в 1 год). Если какая-либо ситуация возникала у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз.

Итоговая сумма определяет одновременно и степень сопротивляемости стрессу. Большое количество баллов - это сигнал тревоги, предупреждающий вас об опасности. Следовательно, вам необходимо срочно что-либо предпринять, чтобы ликвидировать стресс. Подсчитанная сумма имеет еще одно важное значение - она выражает (в цифрах) вашу степень стрессовой нагрузки.

Подсчет суммы баллов даст возможность воссоздать картину своего стресса. И тогда вы поймете, что не отдельные, вроде бы незначительные события в вашей жизни явились причиной возникновения стрессовой ситуации, а их комплексное воздействие.

Полученная сумма баллов представляет собой первичную, или «сырую», оценку.

Первичная оценка переводится в шкальную. В качестве шкальной оценки используется стандартная десятка. Для этого данные испытуемого сопоставляются с нормативными показателями группы учащихся соответствующего возраста и пола. Результат, полученный по всей шкале, интерпретируется как показатель общего уровня тревожности, по отдельным субшкалам - отдельных видов тревожности.

4. Т - критерий Вилкоксона.

Цель использования критерия - сопоставить показатели, измеренные в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность, то есть,

способен определить, является ли сдвиг показателей в одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Описание критерия.

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

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

Таким образом, опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа: поисково – подготовительный этап, опытно – экспериментальный этап, контрольно – обобщающий этап.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование) , эмпирические (психологическое тестирование, диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы

«человек - человек» (Н. Е. Водопьянова), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», математически-статистический (Т-критерий Вилкоксона).

Подобранные нами методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование проходило на базе МАОУ «СОШ №13 г. Челябинска» в 2015-2016 году.

В школе действуют 5 методических объединений (МО):

- МО учителей предметов гуманитарного цикла
- МО учителей предметов естественно научного цикла
- МО учителей предметов социально-общественных дисциплин
- МО учителей начальной школы
- МО классных руководителей.

От каждого МО было представлено по 9 человек и от МО учителей начальной школы 8 человек. Всего в исследовании принимало участие 44 педагога.

Образование: в коллективе 42 педагога с высшим образованием, 1 имеет среднее специальное образование и один неоконченное высшее.

Категория: высшая категория у 15 педагогов, первая у 13 педагогов, остальные 16 педагогов еще не получили категорию. 7 педагогов школы имеют звание «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования Российской Федерации», 11 педагогов награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

Средний педагогический стаж 20 лет. Молодых специалистов восемь человек.

Гендерный состав: 4 мужчины и 40 женщин.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены на рисунке 3 и в таблице 2 [Приложение 2]:

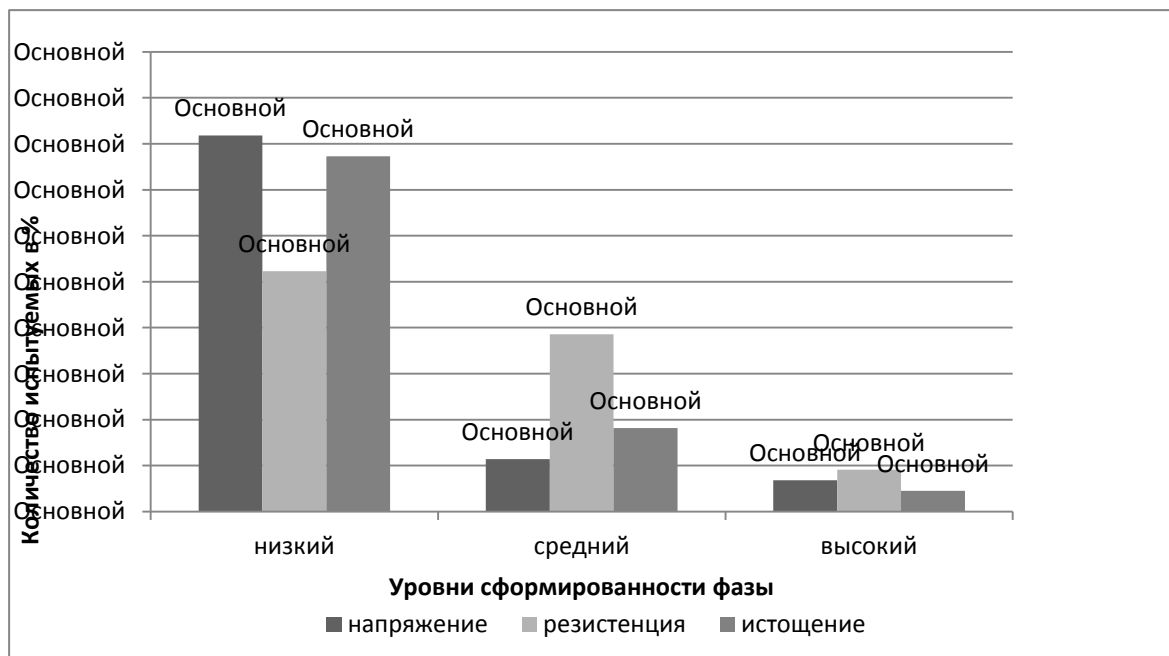


Рисунок 3 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике В.В.Бойко

У 36 (81,8%) педагогов низкий уровень сформированности фазы напряжения. Нервное напряжение (тревожность) отсутствует, механизм формирования эмоционального выгорания не запущен. Педагоги удовлетворены своей работой.

У 5 (11,4%) педагогов средний уровень сформированности фазы напряжения. Педагоги могут находиться в нервном напряжении, но возможности личности (внутренние ресурсы), позволяют справиться со сложившейся ситуацией. И 3 (6,8%) педагога имеют сформированную фазу напряжения.

Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

У 23 (52,3%) педагогов низкий уровень сформированности фазы резистенции. Педагоги легко адаптируются к несильным и непродолжительным стрессам.

У 17 (38,6%) педагогов средний уровень сформированности фазы резистенции. В стадии резистентности, устойчивость педагогов к воздействию стрессов достигает среднего уровня, происходит незначительное повышение устойчивости к различным воздействиям.

И у 4 (9,1%) педагогов фаза резистенции сформирована. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

У 34 (77,3%) педагогов низкий уровень сформированности фазы истощения. Характеризуется выраженным поднятием общего энергетического тонуса и крепкой нервной системой.

У 8 (18,2%) педагогов средний уровень сформированности фазы истощения. Стадия истощения возникает при влиянии на организм раздражителей чрезмерных по силе или по продолжительности действия и сопровождается явлениями дистресса. У данных педагогов незначительно снижена устойчивость организма к стрессору и другим видам стрессорных воздействий.

И у 2 (4,5%) педагогов фаза истощения сформирована. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная

отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Вышеперечисленные психологические состояния проявляются в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях в педагогическом коллективе, с учениками и их родителями. Психологические состояния негативно сказываются на жизненном тоне педагога.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 4 и в таблице 3 [Приложение 2]:

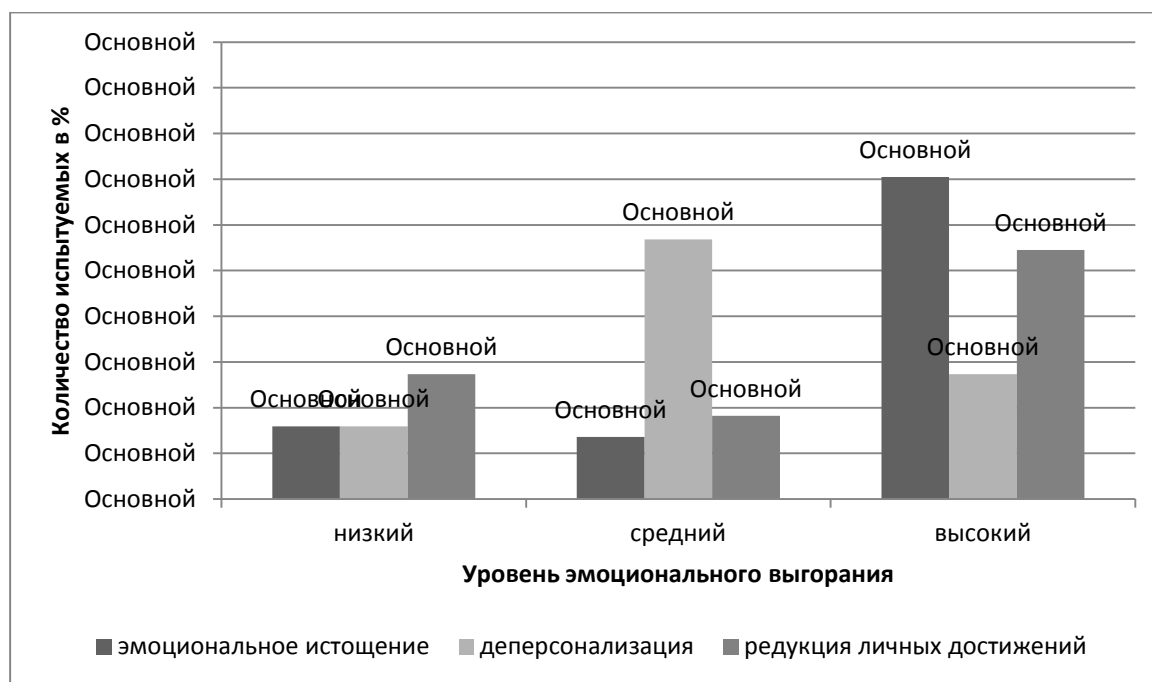


Рисунок 4- Результаты диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой

При анализе результатов по шкале эмоционального истощения мы видим, что 7 (15,9%) педагогов от общего числа испытуемых показали низкий уровень эмоционального истощения. Педагоги не испытывают эмоциональное

истощение, с удовольствием выполняют работу. При общении легки и непринужденны.

Средний уровень эмоционального истощения имеют 6 (13,6%) респондентов. У данных педагогов может отмечаться: незначительная потеря аппетита, чувство усталости, нарушения сна, боли в животе и проблемы с пищеварением, учащенное сердцебиение, головные боли, потеря либидо, ухудшение памяти. Но данные физические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

И высокий уровень эмоционального истощения имеют 31 (70,5%) человек, что выражается в чувстве эмоциональной опустошенности и усталости, вызванной собственной работой.

Результаты диагностики эмоционального выгорания по шкале деперсонализация показали следующие результаты: 7 человек (15,9%) имеют низкий уровень деперсонализация, педагоги не переживают психотравмирующую ситуацию. Спокойны и жизнерадостны.

Средний уровень деперсонализация показали 25 (56,8%) человек от общего числа испытуемых. У данных респондентов изредка возникает деперсонализация, но она только позволяет человеку отвлеченно и логично взглянуть на ситуацию, без мешающих в этот момент эмоций. Это нормально в разовой ситуации и, обычно, проходит, когда заканчивается травмировавшая ситуация.

Высокий уровень деперсонализации, характеризующийся в циничном отношении к труду и объектам своего труда, имеют 12 (27,3%) педагогов. У таких педагогов возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Диагностика уровня редукции личных достижений показала, что 12 (27,3%) педагогов имеют низкий уровень редукции личных достижений, 8 (18,2%) педагогов школы показали средний уровень, и 24 (54,5%) респондентов имеют высокий уровень редукции личных достижений. Это выражается в возникновении

у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Результаты исследования стрессоустойчивости по анкете Э. Ховарда.

Представлены на рисунке 5, в таблице 4 [Приложение 2]:

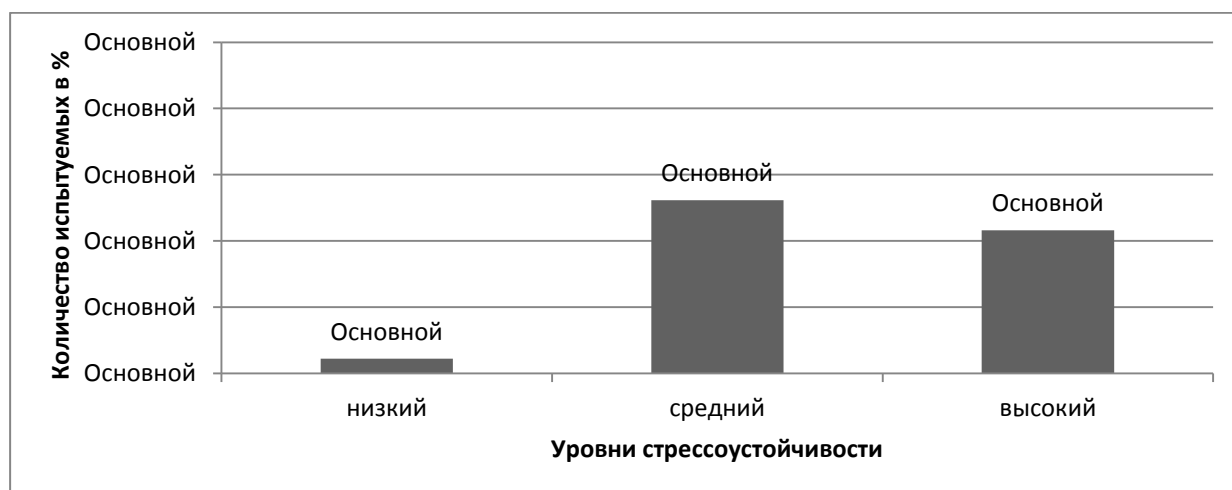


Рисунок 5- Результаты диагностики уровня стрессоустойчивости педагогов по анкете Э.Ховарда

Высокий уровень стрессоустойчивости имеют 19 (43,2%) человек . Такие сотрудники характеризуются успешным социальным взаимодействием человека, который обусловлен эмоциональной стабильностью, низким уровнем тревожности, высоким уровнем саморегуляции, психологической готовностью к стрессу.

У 23 (52,3%) человек средний уровень стрессоустойчивости. У таких педагогов относительно положительное социальное взаимодействие, средний уровень эмоциональной стабильности, средний уровень тревожности.

У 2-х (4,5%) человек низкий уровень стрессоустойчивости [Приложение 2].

Проявляется данное состояние в высоком уровне тревожности, отсутствии эмоциональной стабильности, низкий уровень самоконтроля. Психическое напряжение этих сотрудников так велико от причин, приводящих к стрессу, что человек полностью дезориентирован во времени и в пространстве.

Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогов по трем методикам были обобщены и представлены на рисунке 6, в таблице 5 [Приложение 2]:

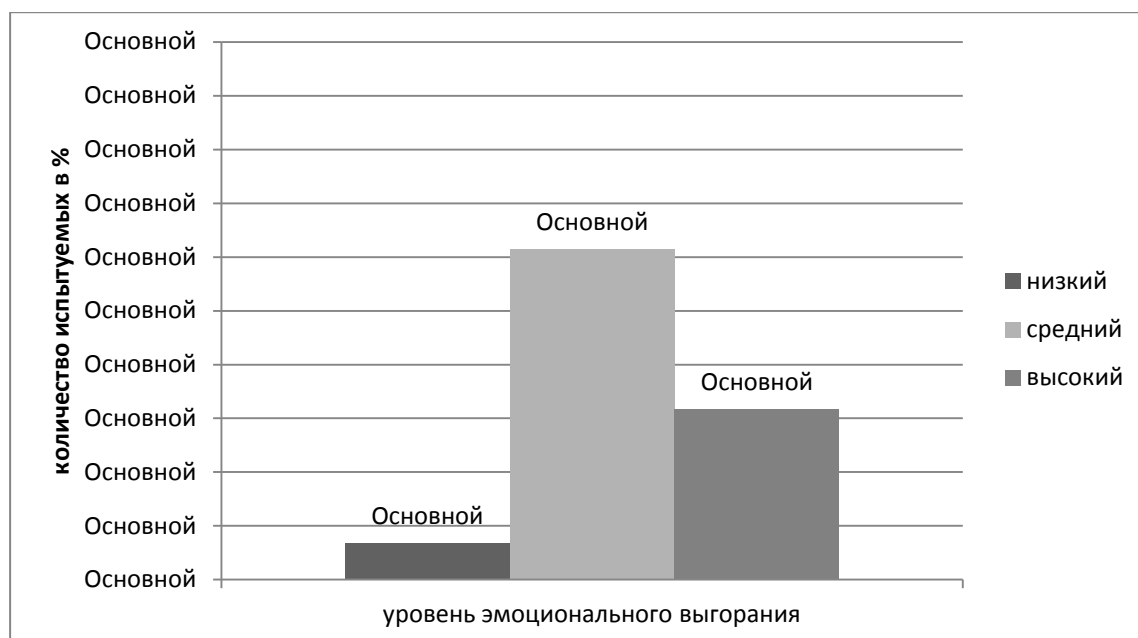


Рисунок 6 – Распределение показателей эмоционального выгорания педагогов школы «до» реализации программы психолого-педагогической коррекции (обобщение трёх методик)

Результаты показывают следующее: 3 (6,8%) имеют низкий уровень развития эмоционального выгорания, 27 (61,4%) педагогов со средним уровнем эмоционального выгорания и 14 (31,8%) относятся к группе с высоким уровнем развития эмоционального выгорания.

Педагогам, имеющим высокий и средний уровень развития эмоционального выгорания была рекомендована психолого-педагогическая коррекционная программа для снижения и устранения симптомов «выгорания».

Остальные педагоги были приглашены на коррекционные занятия с целью профилактики возникновения эмоционального выгорания.

Выводы по главе II

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа: поисково – подготовительный этап, опытно – экспериментальный этап, контрольно – обобщающий этап.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование), эмпирические (психологическое тестирование, диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» (Н. Е. Водопьянова), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»), математически -статистический (Т-критерий Вилкоксона). Подобранные методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

По методике эмоционального выгорания Бойко выявлено, что у 81,8 % (36 педагогов) низкий уровень сформированности фазы напряжения. У 11,4 % (5 педагогов) средний уровень сформированности фазы напряжения. И у 6,8% (3 педагога) фаза напряжения сформирована.

Фаза резистентности. У 52,3 % (23 педагога) низкий уровень сформированности фазы. У 38,6 % (19 педагогов) средний уровень сформированности фазы. И у 9,1% (4 педагога) фаза сформирована.

Фаза истощения. У 77,3 % (34 педагога) низкий уровень сформированности фазы. У 18,2 % (8 педагогов) средний уровень сформированности фазы. И у 4,5% (2 педагога) фаза сформирована.

По методике диагностики К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой: 7 педагогов, а это 15,9 % от общего числа испытуемых показали низкий уровень эмоционального истощения. 13,6% респондентов имеют средний уровень эмоционального истощения (6 человек), высокий уровень эмоционального истощения имеют 31 человек (70,5%). Результаты диагностики эмоционального выгорания по шкале деперсонализация показали следующие результаты: 6 человек (15,9%) имеют низкий уровень деперсонализация, 25 человек, а это 56,8% от общего числа испытуемых показали средний уровень деперсонализация. Высокий уровень, характеризующийся в циничном отношении к труду и объектам своего труда, имеют 12 (27,3%) педагогов.

Диагностика уровня редукции личных достижений показала, что 12 педагогов (27,3%) имеют низкий уровень редукции личных достижений, 8 (18,2%) педагогов школы показали средний уровень, и 24, а это 54,5% респондентов имеют высокий уровень редукции личных достижений.

Результаты исследования стрессоустойчивости по анкете Э. Ховарда показали, что большинство учителей 23 человека (52,3%) имеют высокий уровень стрессоустойчивости. У 41,7% (19 человек) средний уровень стрессоустойчивости. И у 2-х человек (8,3%) низкий уровень стрессоустойчивости.

Педагогам с высоким и средним уровнем развития эмоционального выгорания было рекомендовано участие в программе психолого-педагогической коррекции, а педагогам с низким уровнем выгорания было предложено посещение занятий с целью профилактики возникновения эмоционального выгорания.

Глава III Опытнo-экспериментальное исследование психологo - педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогoв школы

3.1. Программа психологo-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогoв школы

Цель программы: психологo-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогoв школы.

Задачи программы:

-развитие способностей регуляции эмоционального состояния, освоение способов саморегуляции;

-психологическое просвещение педагогoв по предотвращению возникновения эмоционального выгорания;

Ожидаемый результат: переход от высокого уровня эмоционального выгорания к среднему и низкому уровню.

Способы и методы проверки эффективности программы: до и после реализации программы проводится диагностика по методикам: личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» (Н. Е. Водопьянова), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Анализ изменений выполнен с помощью метода математической статистики Т-критерия Вилкоксона.

Структура программы.

Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю.

Занятия проходят в тренинговой форме.

Весь цикл занятий разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие, направленное на знакомство педагогов с ведущим и с предлагаемой темой, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок состоит из 3-х занятий, которые предполагают повышение знаний по тематике работы, измеряющих уровень и корректирующих уровень эмоционального выгорания.

Завершающий блок содержит последние занятия и предполагает закрепление полученного опыта через продуктивную совместную деятельность.

Структура тренингового занятия включает в себя следующие элементы:

1. Ритуал жеребьевки. Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия.
2. Разминка. Цель – настроить на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.
3. Основное содержание занятия. Цель – ознакомить и обучить владению многофункциональными техниками, направленными одновременно на актуализацию личностных ресурсов и динамическое развитие группы.
4. Рефлексия занятия. Цель – дать эмоциональную (понравилось – не понравилось) и содержательно – смысловую (чему научились, что поняли, какой вывод) оценку.
5. Ритуал прощания. Цель – сплотить и создать атмосферу группового доверия и принятия.

Форма реализации программы.

Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги школы.

Наполняемость группы – 10-12 человек.

Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Для занятий необходим просторный зал, стулья, столы. Компьютер, проектор, колонки. Для занятия 6: аромалампа, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки).

Занятие № 1

Цели занятия:

- знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе,
- выявление ожиданий участников от предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу).

Вводная часть

Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия.

Упражнение-приветствие 1. «Без слов».

Цель: приветствие участников группы.

Упражнение-разминка 2. «Те, кто».

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Основная часть

Упражнение 3. «Имя-качество».

Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу.

Упражнение 4. «Заключение контракта».

Цель: выработка правил групповой работы.

Упражнение 5. «Наши ожидания».

Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.

Упражнение 6. «Я тебе желаю».

Цель: сориентировать участников тренинга на получение в процессе совместной работы не только индивидуальной пользы, но и позитивного результата для всех членов коллектива.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 7. «Интервью».

Цель упражнения: - развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Мини-анкета «Обратная связь».

Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния личности.

В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов занятия каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.

Занятие № 2

Цель: формирование у педагогов знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению; проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Вводная часть:

Упражнение 1 «Магия нашего имени»

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

Основная часть

Упражнение 2 «Молекулы»

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы.

Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Упражнение 5 «Островки».

Цель: всем участникам разместится на газете (на всей, на половине газеты, на трети).

Материалы: газеты.

Заключительная часть

Упражнение 6. Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку)

Цель: помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны.

Занятие № 3

Цель:

- Определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.
- Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование:

- Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации
- Маркеры, фломастеры, цветные карандаши
- Бумага А4 (белая и тонированная)

Ход занятия:

Вводная часть.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Основная часть.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

Цель: обсуждение и объективный анализ реального и желаемого баланса личной и профессиональной жизни педагогов.

Упражнение 3. «Я – дома, я – на работе».

Цель: Это упражнение позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявление умения различать симптомы.

Упражнение 5 Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 6. «Символ переживания».

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Упражнение 9. «Что общего».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Рефлексия занятия.

Занятие № 4

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- способствовать определению, какими качествами должен обладать педагог, работающий в условиях современной школы;
- развитие навыков управления своим состоянием;

- создание благоприятных условий для работы группы;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления;

Материалы и оборудование:

- цветные карандаши, фломастеры;
- карточки с ситуациями;
- набор качеств «Листья», «Корни»;
- раздаточный материал;
- магнитофон.

Ход занятия:

Вводная часть.

Упражнение 1. «Порядковый счет»

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Упражнение 2. «Три цвета личности»

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

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка»

Цель: Сплочение, улучшение взаимопонимания участников.

Упражнение 4. «Список эмоций».

Цель: Отработка навыка определения эмоционального состояния.

Упражнение 5. «Продолжи фразу».

Цель: Осознание личностного и профессионального ресурса.

Упражнение 6. «Волшебный магазин».

Цель: Актуализация жизненных целей.

Упражнение 7. Тест геометрических фигур

Цель: Определение важных психологических признаков личности.

Упражнение 8. «Моя копилка».

Цель: Актуализация полученного опыта.

Упражнение 9. Креативная деятельность «Герб профессии».

Цель: Раскрытие творческого потенциала педагога.

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок.

Завершающая часть.

Упражнение 10. «Вверх по радуге»

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Рефлексия занятия.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Занятие № 5

Цель:

- повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Ход занятия.

Вводная часть

Основная часть.

Упражнение 1. «Установление личной дистанции»

Цель: Установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой.

Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства»

Цель упражнения: Актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком.

Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

Цель: развитие умения находить радость и испытывать положительные эмоции в разных жизненных ситуациях, как профилактика профессионального выгорания.

Занятие № 6

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия

Вводная часть

Основная часть.

Упражнение 1. «Зона прочности»

Цель упражнения: Расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.

Упражнение 2. «Кто я?»

Цель: способствовать осмыслению участниками тренинга своих статусно-ролевых позиций, внеролевых характеристик, личностных качеств.

Упражнение 3. «Я хвалю себя за то, что...»

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Упражнение 4. «10 качеств».

Цель: способствовать самопознанию, формировать адекватную самооценку и взаимооценку.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Интервью».

Цель упражнения: - развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Занятие № 7

Цель: снятие мышечного напряжения. Расслабление.

Ход занятия

1.Подготовительная часть:

- Приготовить материала: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки)
- Комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей)

2. Вступительная часть:

- Приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь);
- Массаж стоп ног на массажном коврике для ног;
- Массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха)

3. Основная часть:

- Сеанс релаксации

Заключительная часть:

- Просмотр слайдов « природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка)

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

Мини-анкета «Обратная связь»

Занятие № 8

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, обучение приемам снятия эмоционального и мышечного напряжения)

Ход занятия

Вводная часть.

1. Разминка

Основная часть.

Упражнение 2

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением дыханием.

Упражнение 3

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 4

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с управлением тонусом мышц, движением.

Упражнение 5.

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с воздействием слова.

Упражнение 6. «Отрезать, отбросить»

Цель: Освоение способов психической саморегуляции, связанных с использованием образов.

Заключительная часть (рефлексия)

Занятие 9

Цель: познакомить участников с приемами позитивной психотерапии, закрепить навыки саморегуляции

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1. «Расскажи о своём состоянии»

Цель: Настройка на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Основная часть.

Упражнение 2. «Ловец блага».

Цель: развивать умения позитивного отношения к жизненным ситуациям.

Упражнение 3. «Мышечная релаксация».

Цель упражнения - полное расслабление мышц.

Упражнение 4. Диафрагмальное дыхание (дыхание животом).

Цель: Обручение навыкам диафрагмального дыхания.

Упражнение 5. «Релаксационное дыхание»

Цель: Обручение навыкам релаксационного дыхания.

Упражнение 6. «Аутогенная тренировка».

Цель: полное расслабление и релаксация.

Заключительная часть «Рефлексия»

Упражнение 7 «Самооценка физического и психологического состояния»

Упражнение 8 «Расскажи о своём состоянии».

Цель: Актуализация идентификации.

Упражнение 9 «Итоги занятия»

Цель: Подведение итогов.

Комментарии для ведущего.

Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 10 «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Цель: снятие напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации.

Занятие 10

Цели:

- подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга,
- прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Ход занятия

Вводная часть.

Основная часть

Упражнение 3. Игра «Пресс-конференция «Я - профессионал!».

Цель игры - формирование опорных пунктов профессионального роста участников, планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

Упражнение 4. «Портрет».

Цель: закрепление результатов, достигнутых в ходе работы.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Что я почти забыл».

Цель: снятие напряжение, позитивное эмоциональное закрепление новой конструктивной информации.

Обсуждение.

Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

Комментарии. В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

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

Весь цикл занятий программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы разделен на 3 блока: установочный блок, основной блок, завершающий блок. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги школы.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

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

Результаты сравнения фазы напряжения по методике В.В. Бойко «до» и «после» проведения коррекционной программы представлены на рисунке 7:

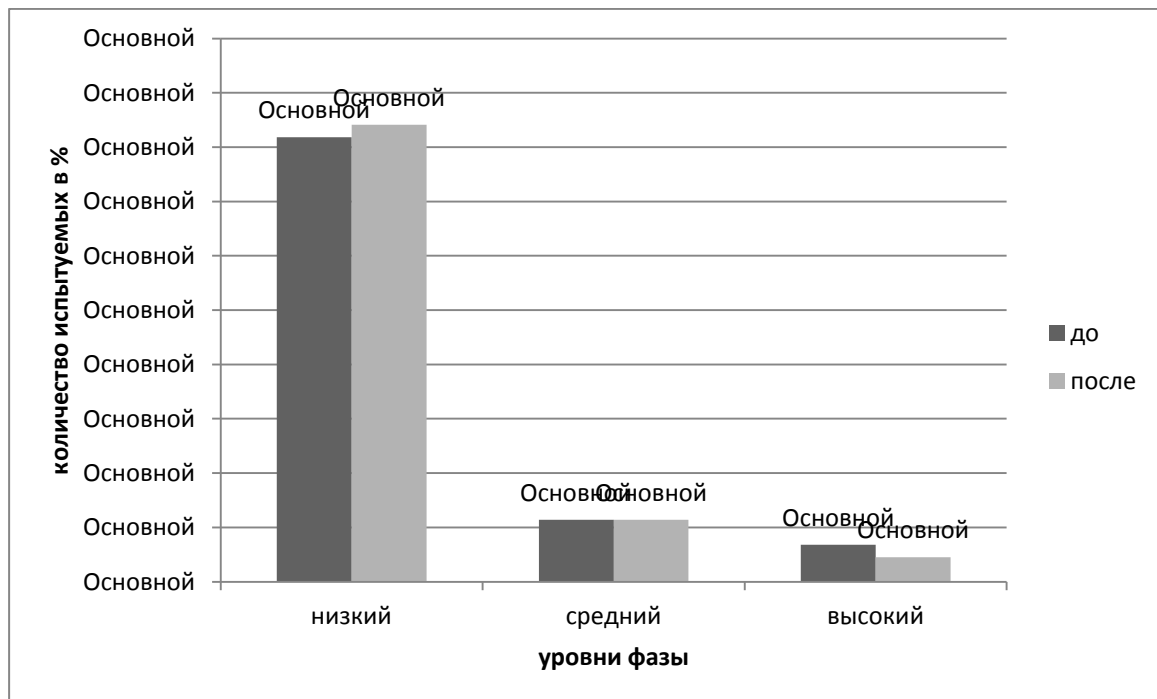


Рисунок 7 - Распределение показателей эмоционального выгорания педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике В.В.Бойко (фаза напряжения)

После проведения коррекционных занятий в показателях фазы напряжения произошли следующие изменения:

1. Увеличилось количество педагогов, имеющих низкий уровень развития данной фазы на 1 человека, что составляет 2,3%
2. Количество педагогов, имеющих высокий уровень развития фазы напряжения уменьшилось на 1 человека, что составляет 2,3%
3. Количество педагогов со средним уровнем развития фазы напряжения не изменилось и составляет 11,4%

Вышеописанные изменения свидетельствуют о снижении количества педагогов 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 сравнения фазы резистенции по методике В.В. Бойко «до» и «после» проведения коррекционной программы представлены на рисунке 8:

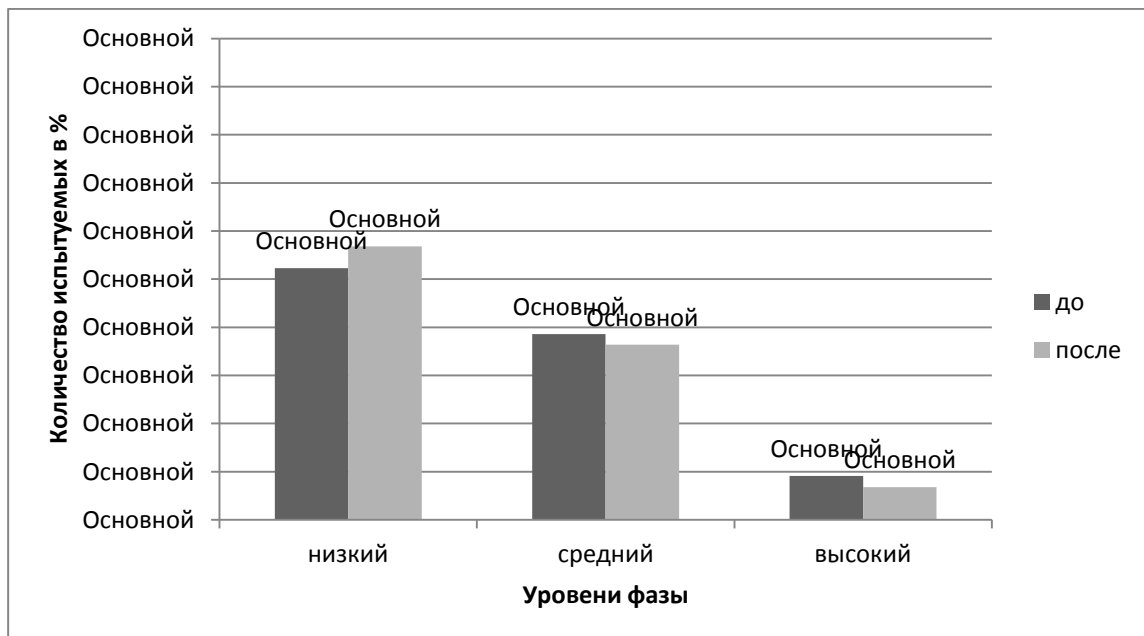


Рисунок 8 – Распределение показателей эмоционального выгорания педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике В.В.Бойко (фаза резистенции)

По данным повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко можно сделать следующие выводы:

1. Низкий уровень развития фазы резистенции после проведенной коррекционной программы увеличился на 2 человека и составил 56,8%.
2. Средний уровень развития фазы резистенции снизился на 1 человека и составил 36,4%.
3. Высокий уровень развития фазы резистенции после программы снизился на 1 человека и составил 6,8%.

По вышеперечисленным результатам можно сделать вывод, что после проведения коррекционной программы уровень развития фазы резистенции снизился до среднего и низкого, т.к. сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Результаты сравнения фазы истощения по методике В.В. Бойко «до» и «после» проведения коррекционной программы представлены на рисунке 9:

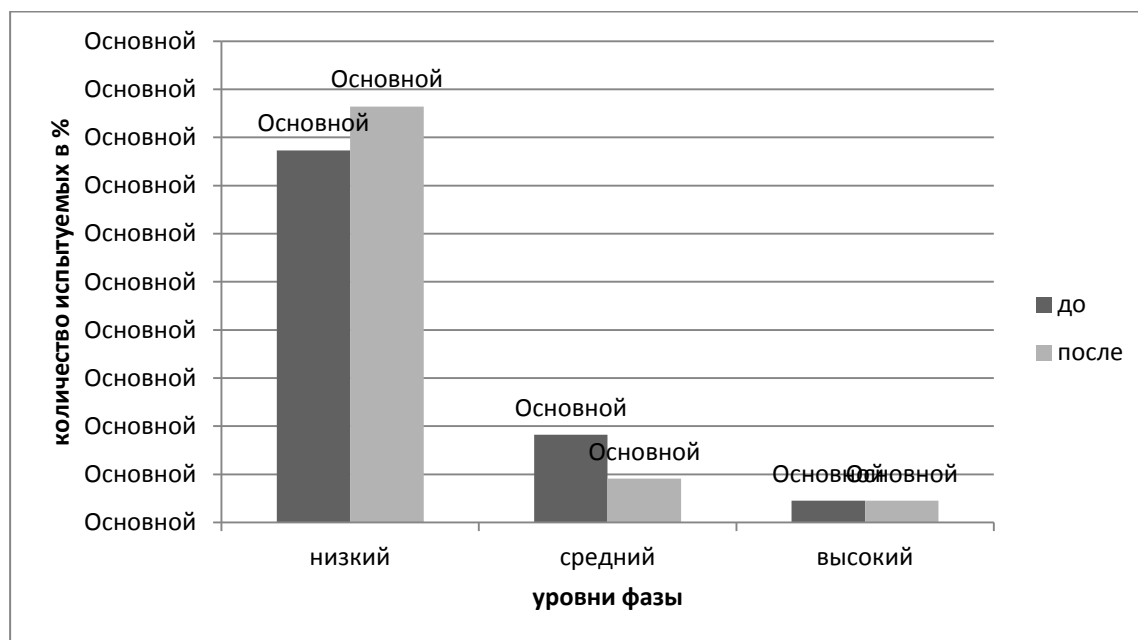


Рисунок 9 - Распределение показателей эмоционального выгорания педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике В.В.Бойко (фаза истощения)

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Количество педагогов с низким уровнем развития фазы истощения увеличилось на 4 человека и составил 86,4%.
2. Количество педагогов со средним уровнем развития фазы истощения уменьшилось на 4 человека и составил 9,1%.
3. Количество педагогов с высоким уровнем развития фазы истощения не изменилось и составило 4,5%, но произошло снижение показателей внутри уровня.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня фазы истощения. Количество испытуемых со средним уровнем развития фазы снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития фазы увеличилось.

Результаты сравнения уровня эмоционального истощения у педагогов школы «до» и «после» коррекционной программы по методике диагностики К.Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой представлены на рисунке 10:

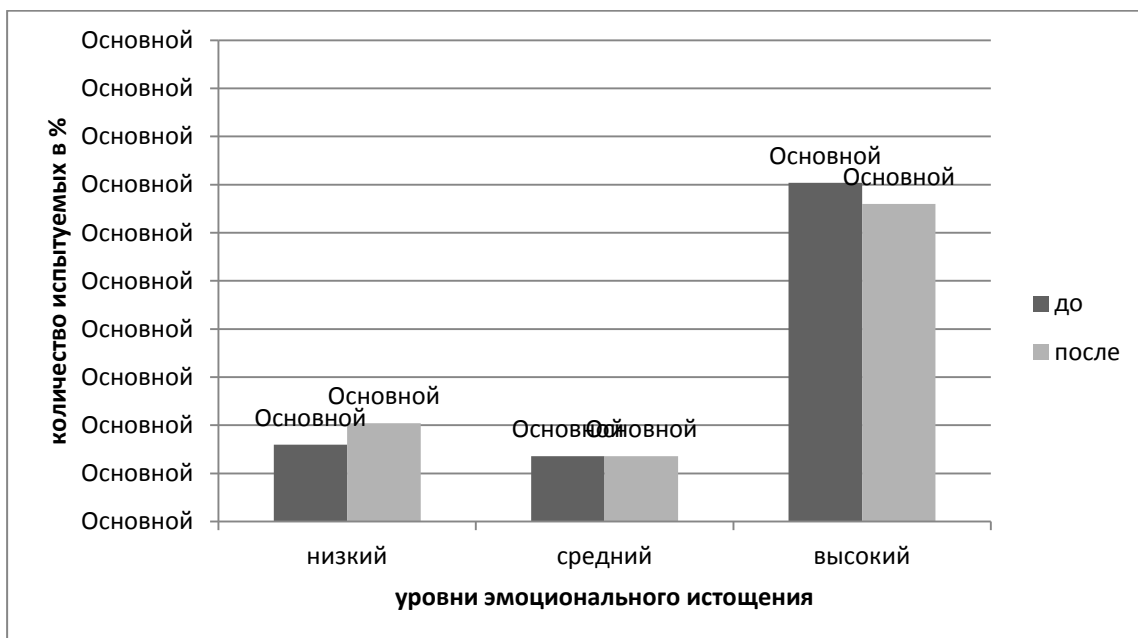


Рисунок 10 - Распределение показателей эмоционального истощения педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Количество педагогов, имеющих низкий уровень эмоционального истощения, увеличилось и стало составлять 20,4%. Это произошло вследствие того, что испытуемые, имевшие средний уровень эмоционального истощения «до» реализации программы, в процессе корректирующих занятий снизили уровень и перешли в группу испытуемых с низким уровнем эмоционального истощения.
2. Количество испытуемых со средним уровнем развития эмоционального истощения не изменилось и составляет 13,6%. Однако, после реализации программы в группу со средним уровнем развития эмоционального выгорания перешли испытуемые, имевшие ранее высокий уровень эмоционального истощения.
3. Количество педагогов с высоким уровнем развития эмоционального истощения снизилось и стало 66%, т.к. некоторые испытуемые по результатам показателей «после» реализации программы оказались в группе со средним уровнем развития эмоционального истощения.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня эмоционального истощения. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития увеличилось. Изменения показателей «после» реализации программы произошли вследствие того, что испытуемые овладели способами увеличения позитивного и доброжелательного отношения к себе, своей профессии, окружающим людям, а так же методами релаксации при возникновении эмоционального напряжения и способами самоконтроля и саморегуляции, а также сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Результаты сравнения уровня деперсонализации «до» и «после» коррекционной программы по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 11:

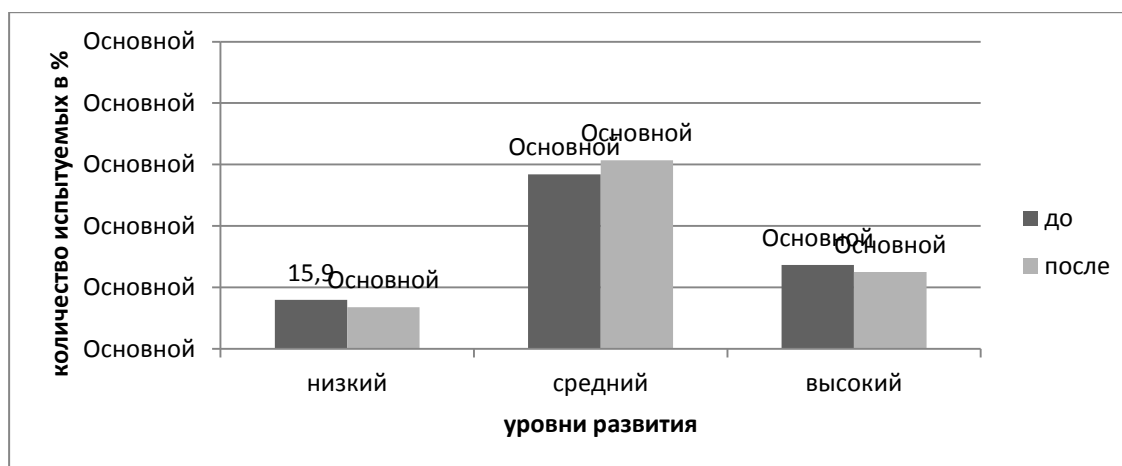


Рисунок 11 - Распределение показателей уровня деперсонализации педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Количество педагогов, имеющих низкий уровень деперсонализации, уменьшилось и стало составлять 13,6%.
2. Количество испытуемых со средним уровнем развития деперсонализации увеличилось и составило 61,4%
3. Количество педагогов с высоким уровнем развития деперсонализации снизилось и составило 25%.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня развития деперсонализации. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов со средним уровнем развития увеличилось. Так как по окончании коррекционной программы испытуемые овладели методиками релаксации для снижения тревоги и депрессии, позитивного отношения к окружающему миру.

Результаты сравнения уровня редуции «до» и «после» коррекционной программы по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой представлены на рисунке 12:

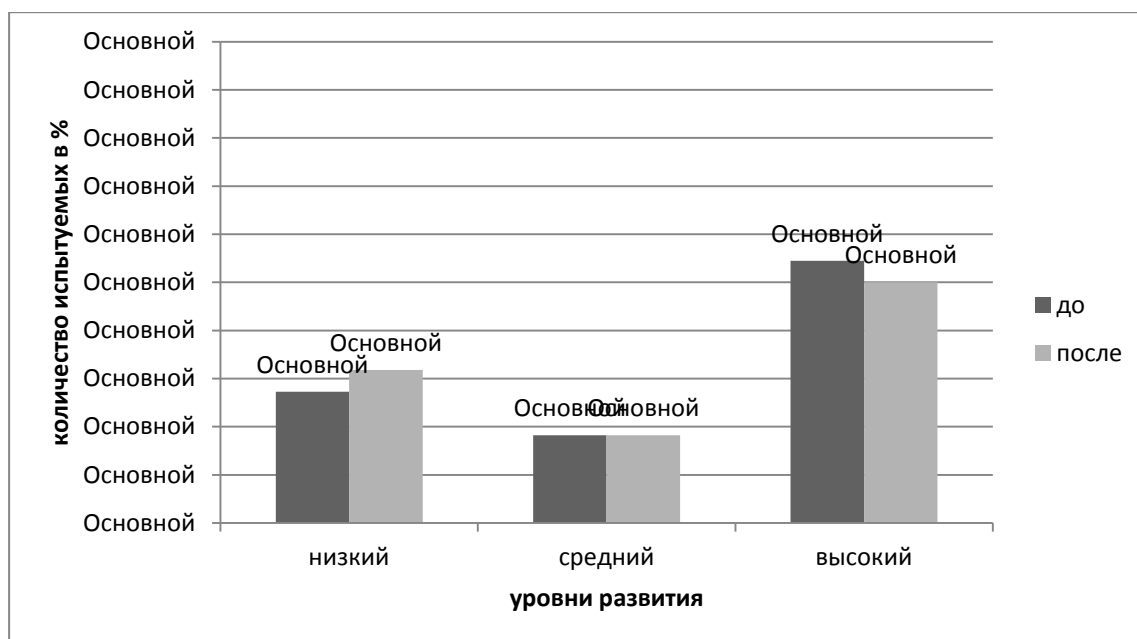


Рисунок 12 - Распределение показателей уровня редукции личных достижений педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике диагностики К.Маслач, С.Джексона, в адаптации Н.Е.Водопьяновой

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Количество педагогов, имеющих низкий уровень редукции, увеличилось и стало составлять 31,8%.
2. Количество испытуемых со средним уровнем развития редукции не изменилось и составило 18,2%
3. Количество педагогов с высоким уровнем развития редукции снизилось и составило 50%

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня развития редукции. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития увеличилось. Так как после реализации программы произошел переход испытуемых из категории с высоким уровнем редукции личных достижений в группу с низким уровнем. Вследствие того, что испытуемые овладели способами повышения положительного отношения к своей профессии, умению видеть положительные стороны профессиональной деятельности, а также выделять личные положительные качества.

Результаты сравнения уровней стрессоустойчивости «до» и «после» коррекционной программы по методике диагностики Э.Ховарда представлены на рисунке 13:

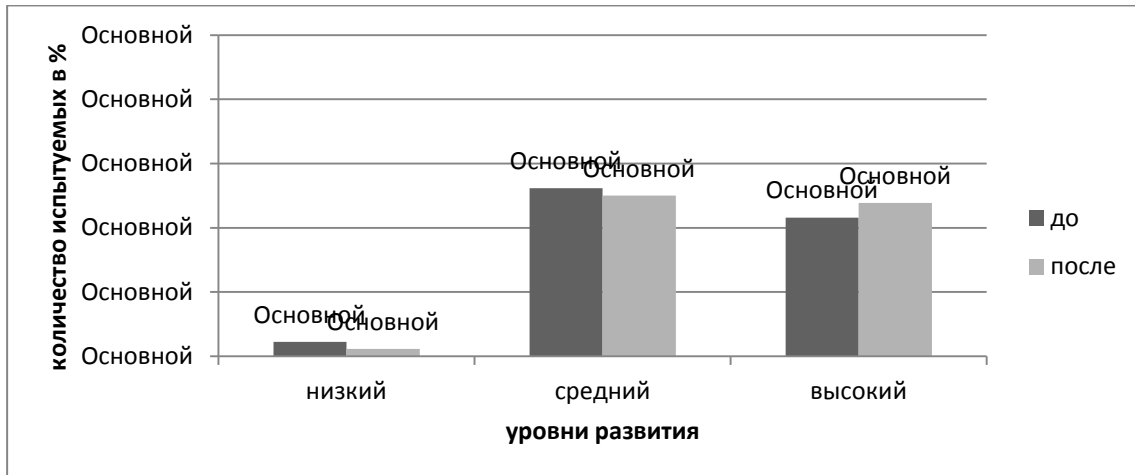


Рисунок 13 - Распределение показателей уровней стрессоустойчивости педагогов школы по результатам повторной диагностики по методике диагностики Э.Ховарда

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Количество педагогов, имеющих низкий уровень стрессоустойчивости, уменьшилось и стало составлять 2,3%.
2. Количество испытуемых со средним уровнем стрессоустойчивости уменьшилось и составило 50%.
3. Количество педагогов с высоким уровнем стрессоустойчивости увеличилось и составило 47,7%.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на повышение уровня стрессоустойчивости у педагогов. Количество испытуемых с высоким уровнем стрессоустойчивости увеличилось, а количество педагогов с низким уровнем уменьшилось. Это произошло по причине того, что после реализации коррекционной программы испытуемые овладели способами снижения стрессового состояния и методами саморегуляции и поэтому испытуемые с низким и средним уровнем стрессоустойчивости перешли в группу с высоким уровнем стрессоустойчивости.

Обобщенные результаты методик «до» и «после» реализации программы представлены на рисунке 14:

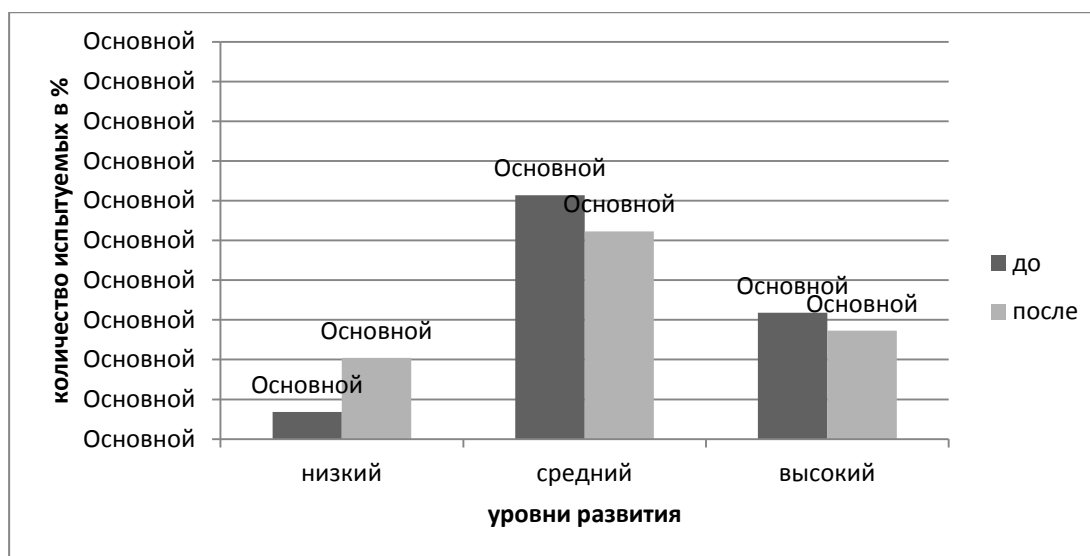


Рисунок 14 – Распределение показателей эмоционального выгорания педагогов школы «до» и «после» реализации программы психолого-педагогической коррекции (обобщение трёх методик)

По данным рисунка можно сделать следующие выводы:

1. Низкий уровень развития эмоционального выгорания после реализации коррекционной программы увеличился на 13,6%. Что говорит об эффективности разработанной и реализованной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.
2. Средний уровень развития уменьшился на 9,1%.
3. Высокий уровень развития эмоционального выгорания уменьшился на 4,5%.

Так как по окончании коррекционной программы испытуемые освоили как теоретически, так и практически способы снятия стрессовых состояний, способность к накоплению ресурсов для предотвращения стресса, способы релаксации, умение позитивно мыслить, исключая негативные эмоции, а так же доброжелательное отношение к себе, окружающим и к своей профессиональной деятельности. Что также свидетельствует об эффективности проведенной коррекционной программы.

Для сопоставления показателей уровня эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко «до» и «после» реализации программы, используем Т-критерий Вилкоксона [Приложение 4].

Сопоставим показатели уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко «до» и «после» реализации коррекционной программы (Приложение 2 и 4).

Сформулируем гипотезы:

H_0 - интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания педагогов школы в направлении их увеличения не превосходит уровень показателей эмоционального выгорания педагогов школы в направлении уменьшения.

H_1 - интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания педагогов школы в направлении их увеличения не превосходит уровень показателей эмоционального выгорания педагогов школы в направлении уменьшения.

Результат: $T_{Эмп} = 28.5$

Таблица 1

Критические значения Т при n=35

n	Т _{кр}	
	0.01	0.05
35	173	213

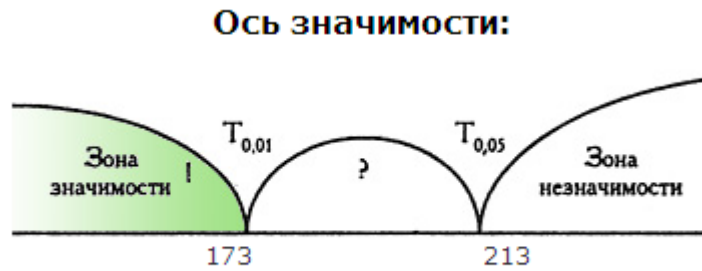


Рисунок 15 – Ось значимости

Полученное эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости.

Полученное эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости.

$T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}$, изменения достоверны при $p \leq 0,01$

Верна H_1 - интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания педагогов школы в сторону направления их увеличения не превосходит уровень показателей эмоционального выгорания в сторону уменьшения.

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

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

3.3. Технологическая карта внедрения результатов исследования

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания требует системных действий со стороны администрации школы, педагогического коллектива, поэтому разработана технологическая карта.

Технологическая карта внедрения результатов исследования включает в себя семь этапов, а именно:

1. Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
2. Формирование положительной установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы
3. Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы
4. Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.
5. Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы
6. Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы
7. Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

В каждом этапе анализируются такие компоненты, как: цели, содержание, методы, формы, количество, время и ответственные.

Технологическая карта внедрения результатов представляет собой совокупность всех необходимых целей, действий и времени для осуществления внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов школы. Все этапы взаимосвязаны между собой и направлены на достижение положительного результата при реализации программы.

Технологическая карта внедрения результатов исследования представлена в таблице 11 [Приложение 5]

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

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

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

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

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

Рекомендации для педагогов:

1. Целенаправленная, систематическая забота о своем физическом состоянии здоровья (занятия спортом, утренняя зарядка, пешая ходьба, здоровый образ жизни, борьба с вредными привычками и т.д.).
2. Работа с самооценкой, уверенностью в себе, своих способностях и возможностях. Умение формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности в отношении как самих себя, так и других людей и жизни в целом. Люди с низким уровнем самооценки, а также возлагающие ответственность за все происходящее на окружающий внешний

мир, а не на себя, более подвержены «эмоциональному выгоранию». Наиболее эффективна в этом отношении групповая психологическая работа, тренинги личностного роста.

3. Приобретение опыта успешного преодоления профессионального стресса и способности конструктивно реагировать в напряженных условиях учебно-воспитательного процесса. Умение «отвлекаться» и «переключаться» во время напряженной стрессовой работы.
4. Овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, положительный настрой, самовнушение). Использование эффективных психотехник борьбы со стрессом, помощь психологов.
5. Признание важности эмоционально-личностного общения (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, референтными, значимыми для него, людьми, вероятно оказывается не столь выраженным). Доказано, что, проговаривая проблему со «значимыми» людьми, мы получаем доступ к новым возможностям ее решения и избавляемся от негативного эмоционального заряда.
6. Оказание посильной помощи ученикам, попавшим в трудные жизненные ситуации. Добрые дела помогают в борьбе с «эмоциональным выгоранием».
7. Формирование таких общечеловеческих личностных качеств, как открытость, общительность, настойчивость, способность опираться на собственные силы. Составьте список своих достоинств. Убедите себя в том, что таковые имеются.
8. Стремление более позитивно относиться к жизни, мыслить позитивно. Используйте внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений. Если негативные мысли будут иметь место, старайтесь переключиться на более приятное. Выискивайте в человеке не недостатки, а достоинства. Попытайтесь избавиться от того, что в себе самом не нравится.
9. Создание себе по возможности комфортных условий работы. Даже «милые пустячки»: фото на столе, несколько сувениров от близких людей и т.д. помогут избавиться от казенности, свойственной многим учреждениям, позволят в нужный момент переключиться на приятные «знаковые» моменты.

10. Приобщение к новым формам проведения досуга, хобби: рыбалка, охота, бильярд, танцы, туристические походы и др.

Лучшее лекарство - профилактика. Прежде всего, стоит изменить свое отношение к работе и научиться оставлять мысли о ней за дверью школы. Для эмоционального здоровья ничто так не важно, как правильный, полноценный сон. В идеале ежедневно сон должен быть не менее 8 часов. Если спать мешает бессонница, надо побороть ее, и начать необходимо с привычки не думать о работе перед сном, ведь мысли о предстоящих проблемах сначала помешают уснуть, а потом и сон сделают беспокойным и неглубоким. К тому же, игнорируя полноценный ночной отдых, сложно на следующий день полноценно работать, используя весь свой потенциал. Очень эффективным способом профилактики синдрома эмоционального выгорания является активный отдых.

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

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

В ежедневную профилактику может быть включено :

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

При первых признаках негативного эмоционального состояние рекомендуется выполнить самостоятельно предложенные упражнения либо обратиться к

психологу. Перечисленные профилактические мероприятия необходимо проводить психологической службой школы, которые несут ответственность за психологическое состояние каждого отдельного педагога и школы в целом. Данные мероприятия способствуют первичному предупреждению и вторичной профилактике эмоционального выгорания в процессе профессиональной деятельности.

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

1. Составить список реальных и абстрактных причин, побуждающих вас работать. Определить мотивацию, ценность и значение работы.
2. Перечислить то, чем вам нравится заниматься, в убывающей последовательности. Вспомнить, когда вы занимались этим в последний раз.
3. Регулярно встречаться с друзьями и сотрудниками - это ваша «группа поддержки».
4. Начать заботиться о физическом здоровье: делать зарядку, правильно питаться, бороться с вредными привычками.
5. Начать заботиться о психическом здоровье: использовать тренинги релаксации, ведения переговоров, асертивности и др.
6. Делать каждый день что-либо легкомысленное: кататься на скамейке, прыгать через скакалку, пускать мыльные пузыри.

Специалисты обращают особое внимание на необходимость проведения профилактической работы. Поскольку синдром выгорания зачастую возникает вследствие появления стрессовых состояний, педагогов необходимо обучать навыкам отреагирования негативных эмоций (гнева, раздражения и др.), умения справляться с критикой. Для этого рекомендуется делать специальные упражнения по саморегуляции. Педагогу, чтобы не оказывать пагубного влияния на тех, с кем он общается (прежде всего на детей и их родителей), следует разобраться с собой, со своими эмоциональными проблемами, найти выход из стрессовой ситуации, то есть начать с себя.

Выводы по главе III

Весь цикл занятий по программе профилактики эмоционального выгорания педагогов школы разделен на 3 блока.

Установочный блок включает в себя 1 занятие. Основной блок состоит из 8 занятий. Завершающий блок содержит последние занятия. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами. Целевая группа – педагоги школы. Наполняемость группы – 12 человек.

Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

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

Низкий уровень развития эмоционального выгорания после реализации коррекционной программы увеличился на 13,6%. Что говорит об эффективности разработанной и реализованной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Средний уровень развития уменьшился на 9,1%.

Высокий уровень развития эмоционального выгорания уменьшился на 4,5%. Так как по окончании коррекционной программы испытуемые освоили как теоретически, так и практически способы снятия стрессовых состояний, способность к накоплению ресурсов для предотвращения стресса, способы релаксации, умение позитивно мыслить, исключая негативные эмоции, а так же доброжелательное отношение к себе, окружающим и к своей профессиональной деятельности. Что также свидетельствует об эффективности проведенной коррекционной программы.

Для сопоставления показателей уровня эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко «до» и «после» реализации программы использовали Т-критерий Вилкоксона. По результатам сравнения и обработки данных получили эмпирическое значение $T_{эмп}$, которое находится в зоне значимости.

Таким образом, верна H_1 - интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания педагогов школы в сторону направления их увеличения не превосходит уровень показателей эмоционального выгорания в сторону уменьшения.

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

Заключение

Эмоциональное выгорание - это такое эмоциональное состояние, когда происходит истощение личностных и эмоциональных ресурсов на фоне хронического стресса. Эмоциональное выгорание появляется постепенно, его развитие разделено на три стадии:

При первой стадии педагог перестает остро воспринимать окружающую действительность. Внешне ему кажется, что происходящее вокруг не приносит ему дискомфорта, но если оценить его душевное состояние, то можно отметить, что присутствует чувство пустоты и одиночества.

При второй стадии педагог начинает выражать свой негатив по отношению к участникам образовательного процесса. Постоянно ищет виноватых в своих неудачах. Старается перекладывать ответственность своих ошибок на других. С пренебрежением отзывается о своих учениках их родителях, а так же коллегам и руководстве. На первых парах педагог старается сдерживать такие негативные проявления, но с нарастанием симптома уже не может контролировать собственные эмоции.

Когда же наступает третья стадия развития эмоционального выгорания к педагогу приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг. Учитель просто выполняет свои обязанности, но уже без интереса, без инициативы. Выдает детям необходимую программу, но не более того. С родителями подчеркнуто холоден, за учеников не переживает, не отстаивает интересы класса перед коллегами и руководством.

Анализируя опыт современных психологов, было выявлено, что большинство педагогов в школах, находятся на второй стадии эмоционального выгорания. Педагоги становятся весьма требовательными к окружающим, но при этом критичность к своим поступкам снижена.

Неудовлетворенность образовательной системой в целом способствует развитию третьей стадии эмоционального выгорания. Очень часто это переходит в психосоматику.

Синдром «выгорания» более характерен для представителей коммуникативных профессий. Педагоги относятся к первой категории профессий, которые подвержены эмоциональному выгоранию.

Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует цели и задачам нашего исследования, и включает в себя 6 блоков:

теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, блок оценки коррекционных воздействий, профилактический и блок результата.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково – подготовительный этап.
2. Опытно – экспериментальный этап.
3. Контрольно – обобщающий этап.

В работе был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование.
2. Эмпирические: психологическое тестирование: □ диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, □ методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» (Н. Е. Водопьянова), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Математическо-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Подобранные нами методики соответствуют цели нашего исследования и позволят выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

Результаты диагностики «до» реализации программы показали следующие результаты:

- низкий уровень развития эмоционального выгорания - 6,8% (3 человека)
- средний уровень развития эмоционального выгорания - 61,4% (27 человек)
- высокий уровень развития - 31,8% (14 человек)

Весь цикл занятий программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы разделен на 3 блока. Установочный блок включает в себя 1 занятие. Основной блок состоит из 8 занятий. Завершающий блок содержит последние занятия. Реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами. Целевая группа – педагоги школы. Наполняемость группы – 10- 12 человек.

Общая продолжительность 30 часов. Программа рассчитана на 10 занятий по 3 академических часа в неделю. Занятия проходят в тренинговой форме.

Результаты диагностики «до» и «после» реализации программы показали следующие результаты:

- низкий уровень развития эмоционального выгорания «до» - 6,8% (3 человека) , «после»- 20,4% (9 человек)
- средний уровень развития эмоционального выгорания «до»- 61,4% (27 человек) , «после»- 52,3% (23 человека)
- высокий уровень развития «до»- 31,8% (14 человек) , «после» - 27,3% (12 человек)

Таким образом, после реализации коррекционной программы произошел переход показателей с высоким уровнем развития эмоционального выгорания и средним уровнем в группу испытуемых с низким уровнем эмоционального выгорания. Это количество составило 6 человек. Со средним уровнем перешло 4 испытуемых, а с высоким 2 испытуемого.

Вышесказанное говорит о том, что программа психолого-педагогической коррекции эффективна и ее реализация привела к желаемым результатам.

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

Так же была подтверждена гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов школы изменится, если будет реализована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы.

Кроме этого, разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов школы, а так же технологическая карта внедрения результатов исследования.

Список литературы

1. Адамовская М.В., Шеметов П.В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации // Сибирский международный. - 2014.- №16. - С. 119-122.

2. Антонова Е.А. Эмоциональная устойчивость как фактор педагогической деятельности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. - 2011. Т. 11. № 1. - С. 100-104.. - 2011. - №1. - С. 100-104.
3. Белкова Н.В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием // Вестник ТОГИРРО. - 2013. - №2. - С. 461-462.
4. Бойко В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 2008.-416 с.- Режим доступа: http://www.studmed.ru/boyko-vv-psihoenergetika_8bf9c609de4.html
5. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. 2005. - № 2. - С. 96-103.- Режим доступа: <http://www.vash-psiholog.info/voprospsih/217/17903-psixologicheskie-determinanty-fenomena-emocionalnogo-vygoraniya-u-pedagogov.html>
6. Брюхов М.М. Социальная реабилитация специалистов социальной работы с «эмоциональным выгоранием» // В сборнике: Самопознание и самопроектирование как условия самореализации личности сборник научных трудов по материалам Международного форума. - Екатеринбург, 2012. - С. 30-34.
7. Васильева Н.Г. Эмоциональное выгорание педагогов // В сборнике: Безбарьерная среда в школе и обществе Сборник материалов IV Международного Форума. - 2014. - С. 60-63.
8. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса/ Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер,2009. - 336 с.- Режим доступа: <http://fictionbook.ru/static/trials/00/18/36/00183641.a4.pdf>
9. Гершунский Б.С. Образовательно-педагогическая прогностика: Теория, методология, практика/ Б.С. Гершунский // Учебное пособие. - Киев, 2013. -768с.- Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnaya-ustoychivost-kak-faktor-pedagogicheskoy-deyatelnosti>
10. Глэддинг С. Психологическое консультирование. - 4-е изд. - СПб.: Питер, 2012. - 736 с.

11. Гольева Г. Ю. Формирование эмоциональной устойчивости как ключевой компетенции у будущих педагогов-психологов : диссертация... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Гольева Галина Юрьевна; [Место защиты: Ур. гос. пед. ун-т].- Челябинск, 2010.- 226 с.- Режим доступа: <file:///C:/DOCUME~1/DE5D~1/LOCALS~1/Temp/factory-i-kriterii-formirovaniya-emotsionalnoy-ustoychivosti-buduschih-pedagogov-psihologov.pdf>
12. Гордеева М.А., Константинов В.В. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах: исследовательские задачи // Наука и бизнес: пути развития. - 2014. № 4 (34). - С. 11-13.
13. Грабе М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять/ Пер. с нем./ М.Грабе. - СПб.: Речь, 2008. -96 с.- Режим доступа: <http://padabum.com/d.php?id=33336>
14. Давыдов В. В. Виды обобщения в обучении/ В. В.Давыдов. - М.: Педагогическое общество России, 2011.- 480 с.
15. Дарвиш О.Б. Развитие эмоциональной устойчивости будущего учителя в условиях педвуза // Девятая международная научно-практическая конференция «Психодидактика высшего и среднего образования». - Барнаул: Алтайская государственная педагогическая академия, 2012. - С. 92-96
16. Дёмина М.С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий // В сборнике: Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвящённой 40-летию начала строительства БАМа и 20-летнему юбилею организации Психологической службы ДвостЖД. Дальневосточный государственный университет путей сообщения; Под редакцией М.В. Сокольской. - 2014. - С. 95-99.
17. Денисова Т.Н. Образ времени у педагогов с эмоциональным выгоранием // Научные труды SWorld. - 2012. - Т. 21. № 4. - С. 49-54.
18. Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого- педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков. (Части 4-9). -

СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2010. - 316 с.- Режим доступа: http://psyche.3dn.ru/_ld/0/23_-.pdf

19. Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Метод моделирования в социальной психологии // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. - 2013. - №1. - С. 18-26.
20. Долгова В. И., Жакупова Я. Т. Моделирование эмоционально-коммуникативной культуры (на примере подготовки педагогов-музыкантов) // В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. (London, December 05 - December 10, 2012). Chief editor - Pavlov V. V.. London, 2013. С. 69-71.
21. Долгова В.И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью / В.И. Долгова// Наука. Теория и практика (29.10.2012 - 31.10.2012) - Познание, 2012. - С. 55-63
22. Долгова В.И. Методические рекомендации по подготовке квалификационной работы на факультете психологии ЧГПУ / В.И.Долгова, Л.В. Иванова //изд-2-е, переработанное и дополненное. - Челябинск: Изд-во: ЧГПУ, 2008. - 64 с.
23. Долгова В.И., Мельник Е.В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности// В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. (London, December 05 - December 10, 2012). Chief editor - Pavlov V. V.. London, 2013. С. 66-69.
24. Домрачева С.А. Изучение эмоционального выгорания педагогов Научно-методический журнал «Концепт».-2015. - Т.18. - с.71-75
25. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология: Учебное пособие - СПб.: Питер, 2012. - 320 с.

26. Дубровина И.В. Практическая психология в лабиринтах современного образования. - М.: НОУ ВПО Московский психолого- социальный университет, 2014. - 464 с.
27. Изард И. Психология эмоций / пер.с английского А. Татлыбаева, В. Мисник. - СПб.: Питер, 1999.-464с.- Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/4513195/>
28. Ильин Е.П. Эмоции и чувства/ Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2011.- 784 с.
29. Калинин Т.В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. - 2015. - С. 190-195.
30. Кондратьева О.А. Личностные ресурсы психологической защиты // Сукиасян А. А. Теоретические и практические аспекты развития научной мысли в современном мире Сборник статей Международной научно- практической конференции. - Уфа. 2015. - С. 284-285.
31. Куимова М.В., Белянков В.Ю. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов // В мире научных открытий. - 2015. № 2.1 (62). - С. 665-668.
32. Кутьина Е.В. Эмоциональное «выгорание» педагога дошкольного образовательного учреждения: диагностика и профилактика // Детский сад от А до Я. - 2010. № 1 (43). - С. 125-131.- Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23283319>
33. Лебедева В.А. Психология сегодня. Материалы X регион. студ. науч.- практ. конф. Екатеринбург, 23 - 24 апр. 2008 г. / Отв. за выпуск В.А. Лебедева. - Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», - 2008. – 254с.- Режим доступа: http://pedlib.ru/Books/6/0238/6_0238-1.shtml
34. Лебединский В.В. Нарушения психического развития в детском возрасте/ В.В.Лебединский. - М.:Академия, 2011.- 144 с.
35. Леонтьев А. Н. Лекции по общей психологии./ А. Н. Леонтьев. - М.: Смысл, 2000.- 511 с.- Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/5250588/>

36. Лисняк М.А., Горбач Н.А., Логинова И.О., Машукова М.А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения // Сибирское медицинское обозрение. 2014. № 6 (90). С. 101-
37. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. - 2-е изд., доп. и пере-раб. - К.: МАУП, 2008. - 112 с: ил.- Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/1080505/>
38. Лурия А. Р. Высшие корковые функции и их нарушение при локальных поражениях мозга / А. Р. Лурия. - М. : Изд-во МГУ, 2012.-433 с.
39. Лурия А. Р. Лекции по общей психологии/ А. Р. Лурия. - СПб.: Питер, 2013.- 320 с.
40. Малышева О.А., Веденцов В.С. К вопросу об эмоциональном выгорании руководителя образовательного учреждения // В сборнике: Вузовская наука - региону материалы XIII Всероссийской научной конференции. - Вологда, 2015. - С. 266-268.
41. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условия стресса / В.Л. Марищук. - СПб.: Изд-во «Сентябрь», 2001.-260 с.- Режим доступа: http://www.studmed.ru/marischuk-vl-evdokimov-vi-povedenie-i-samoregulyaciya-cheloveka-v-usloviyah-stressa_b385fc9ac19.html
42. Мартынова К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации // Концепт. – 2015. – Молодежные психолого-педагогические исследования в аспекте современных теоретических концепций и экспериментальных данных. – ART 95168. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95168.htm>.
43. Меграбян А. А. Деперсонализация/ А. А. Меграбян.- Ереван: Армянское государственное издательство. [Электронный ресурс] режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/94395/>
44. Меркулова Н.Н. Рефлексивность социальных работников и её связь с эмоциональным выгоранием // В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. отв. ред. Н.А. Коваль. - Тамбов, 2013. - С. 180-185.

45. Михальцова Л.П. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма // Сборники конференций НИЦ Социосфера. - 2014. № 7. - С. 16-17.
46. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании // Международный научно-исследовательский журнал. - 2015. № 9-4 (40). - С. 90-92
47. Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). - СПб.: Издательство «Речь», 2008. - 224 с: ил.- Режим доступа: <http://www.klex.ru/fl6>
48. Немов Р. С. Психология. Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3-х кн-х. Кн. 1. - М. :Просвещение, 2014.- 512 с.
49. Новгородцева Е. А. Эмоциональная устойчивость личности в пространстве, незащищенном от терроризма // Концепт. – 2015. – Спецвыпуск № 1. – ART 75029. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75029.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.
50. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию // Педагогический журнал Башкортостана. - 2011. - № 5. - С. 227-237.
51. Обознов А.А., Доценко О.Н. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию // Педагогический журнал Башкортостана. - 2011. № 5 (36). - С. 227-237.
52. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. - Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2011. - Кн.1 - 174 с.
53. Овчарова Р.В. Психодиагностический комплекс «Мэдос» (метод комплексной экспресс-диагностики социально- педагогической запущенности детей и подростков). - М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. - 88 с.
54. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования/ Р.В. Овчарова. - М.: ТЦ «Сфера», 2001.-448с.- Режим доступа: <http://www.klex.ru/ci9>

55. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006.- С.96 - 112.- Режим доступа: http://pedlib-com.1gb.ru/Books/2/0110/2_0110-2.shtml
56. Осухова Н.Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания//Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. - М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2008. - С.96 - 112.- Режим доступа: http://pedlib-com.1gb.ru/Books/2/0110/2_0110-2.shtml
57. Павлова И.М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ// Личностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании: содержание- формы- проблемы: Матер.ХІІІ науч.-практ. конф., Минск, 20 января 2000 г./ Минский госудр. радиотехнический колледж/ Под ред. профессора Н.А.Цырельчука.- Мн., 2011.- С.90-95.
58. Платонов К.К. Занимательная психология. М.:Римис, 2011. - 304 с.
59. Попова Т.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - №6. - С. 857.
60. Прохоров А.О. Смысловая регуляция психических состояний/ А.О. Прохоров. - М.: Институт психологии РАН. 2011. - 352 с.
61. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности/ А.О. Прохоров. - М.: ПЕР СЭ. 2005- Режим доступа: <http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=6227>
62. Психология. Учебник для гуманитарных вузов. / Под ред. Дружинина В. Н. - Спб.: Издательство «Речь», 2011. - 656 с.

63. Ракицкая А.В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов // Научное обозрение: гуманитарные исследования. - 2014. № 8. - С. 57-62.
64. Рапохин Н.П. Исследование эмоционально-волевой устойчивости в условиях значимой деятельности//Психологический журнал. - 2011.-Том 2.-№ 5.- С. 92-98.
65. Реан А.А. Психология адаптации личности/ Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. - СПб.: Прайм- ЕВРОЗНАК,2006 - 479с.- Режим доступа: http://www.liveinternet.ru/users/redhead_queen/post227159294/
66. Савельев А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе - М., 2009. - 72 с. - Режим доступа: http://pedlib.ru/index2.php?part=Books&dir=1/0156&num_page=1
67. Сайдутова З.С., Краснорядцева О.М. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия Материалы III международной научно-практической конференции. Отв. редакторы Н.В. Николаева, Г.Б. Телятникова. - СПб., 2015. - С. 59-69.
68. Седнева О.Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах. - 2015. - С. 132-134.
69. Слободчиков В.И. Психология развития человека/ В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. - М.:Просвещение.,2010.- с.147.- Режим доступа: <http://www.klex.ru/ggl>
70. Степанов Ф.Г., Щукина О.Э. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя Евразийское Научное Объединение. - 2015. Т. 2. № 4 (4). - С. 169-172.
71. Суховершин А.В., Мещерякова Э.И. Возможности психологической помощи в санаторно-курортных условиях при эмоциональном выгорании с экзистенциальными проблемами // Вестник Томского государственного университета. - 2011. № 353. - С. 182-189.

72. Технология формирования социальных навыков. Метод. пос. для психологов и соц. педагогов ИТУ./Под ред. Березина С. В., Лисецкого К. С. - М.:Просвещение, 2011.- 209 с.
73. Тимашева Л.В. Эмоциональное выгорание сотрудников пенитенциарной системы // В сборнике: Общесоциальные проблемы правопонимания и правоприменения: теория и практика Министерство образования и науки Российской Федерации, муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Волжский институт экономики, педагогики и права». - 2011. - С. 385-389.
74. Ткачева Т.М., Сазонова З.С. Эмоциональное выгорание педагога вуза: превентивные меры и ликвидация последствий // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина. - 2014. № 4. - С. 30-35.
75. Трушников Д.Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен/ Специфика педагогического образования в регионах России. - 2012. № 1. - С. 179-183.
76. Фельдштейн Д.И. Мир Детства в современном мире (проблемы и задачи исследования). - М.: МОДЭК, 2013. - 336 с.
77. Човдырова Г.С., Осипова М.И., Клименко Т.С. психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса// Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. № 3. - С. 88-90.
78. Шibaева Г.Е., Зюзин Р.И. Эмоциональная устойчивость сотрудников УИС как фактор профессионализации личности // Культура и образование. – Июль 2014. - № 7 [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnikrzi.ru/2014/07/2223>

Стимульный материал к методикам

Методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» (Н. Е. Водопьянова)

Вариант II (для учителей и преподавателей)

Лист для ответов

ФИО _____ Профессия _____

Возраст ____ Стаж _____

№ Утверждения	Баллы						
	никогда	очень редко	редко	иногда	часто	очень часто	каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон							
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.							
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.							
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег							
10. В последнее время я стал более черствым (бесчувственным) по отношению к тем, с кем рабочая деятельностью							

11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня или манипулируют мною. Они скорее утомляют, чем радуют меня.							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.							
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами.							
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.							
19. Я многое успеваю сделать.							
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.							
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей							

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

«никогда» - 0 баллов;

«очень редко» - 1 балл;

«редко» - 2 балла;

«иногда» - 3 балла;

«часто» - 4 балла;

«очень часто» - 5 баллов;

«каждый день» - 6 баллов.

«Ключ» опросника ПВ

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов (максимальная)
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Уровни выгорания

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше
Редукция личных достижений	39 и больше	38-32	31-0

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Тест методики эмоционального выгорания

Инструкция. Ответьте на вопросы, касающиеся Вашей профессиональной деятельности и отношений с партнерами, «да» или «нет».

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

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

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

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне 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 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 (ключ) методики выгорания

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-х фаз формирования «выгорания»,
- 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

« НАПРЯЖЕНИЕ »

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

« РЕЗИСТЕНЦИЯ »

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии 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 методики выгорания Бойко В. В.

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

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

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

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

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, 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.

Общие показатели уровня эмоционального выгорания:

0 – 110 – эмоционально не выгоревший

111 – 180 – средний уровень эмоционального выгорания

181 – 210 – высокий уровень эмоционального выгорания

210 и выше – критический уровень эмоционального выгорания

Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

Инструкция. Прочитай каждое утверждение и выбери ответ, который более всего соответствует твоему состоянию.

Утверждения	Обычно	Иногда	Редко
1. Я легко раздражаюсь и обижаюсь	3	2	1
2. Я терпеть не могу проигрывать	3	2	1
3. Если кто-то нападает на меня или критикует, я злюсь, но не показываю своих чувств	3	2	1
4. Я страдаю от нетерпения, когда приходится стоять в очереди	3	2	1
5. Я могу взять на себя больше ответственности, хотя знаю, что буду чувствовать себя дискомфортно	3	2	1
6. Мне трудно обратиться за помощью, когда она мне требуется.	3	2	1
7. Я прибегаю к лекарственным препаратам, чтобы снять стресс	3	2	1
8. Я обсуждаю проблемы с людьми, которым доверяю	1	2	3
9. Мне трудно извиниться, если я сделал ошибку	3	2	1
10. Я сильно переживаю и виню себя, если совершаю ошибку	3	2	1
11. Если другие задевают мои чувства, я даю им понять это	1	2	3
12. Я считаю, что отдаю друзьям больше, чем получаю от них	3	2	1
13. Я отвожу себе время для отдыха и получаю удовольствие от развлечений	1	2	3
14. Я нахожу время для ежедневных или почти ежедневных занятий физкультурой	1	2	3
15. Я часто смеюсь и улыбаюсь	1	2	3
Итого:			

Низкий -15-25 баллов: ты слабо подвержен стрессу;
Средний -26-35 баллов: ты умеренно подвержен стрессу;
Высокий -36-45 баллов: ты сильно подвержен стрессу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов школы на констатирующем этапе эксперимента

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов школы

по методике В.В.Бойко

Таблица 2

	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	фаза		фаза		фаза	
	балл	сформированность	балл	сформированность	балл	сформированность
1	28	нет	28	нет	11	нет
2	18	нет	41	Сф-я	39	Сф-я
3	22	нет	29	нет	38	Сф-я
4	54	Сф-я	49	Сф-я	42	Сф-я
5	71	да	80	да	93	да
6	20	нет	8	нет	23	нет
7	46	Сф-я	64	да	42	Сф-я
8	32	нет	57	Сф-я	29	нет
9	29	нет	27	нет	41	Сф-я
10	46	Сф-я	63	да	64	да
11	26	нет	44	Сф-я	9	нет
12	15	нет	16	нет	16	нет
13	15	нет	20	нет	5	нет
14	30	нет	20	нет	32	нет
15	36	нет	43	Сф-я	27	нет
16	17	нет	33	нет	20	нет
17	25	нет	20	нет	12	нет
18	28	нет	19	нет	5	нет
19	22	нет	35	нет	28	нет
20	30	нет	34	нет	3	нет
21	60	Сф-я	50	Сф-я	41	Сф-я
22	72	да	76	да	50	Сф-я
23	29	нет	58	Сф-я	31	нет
24	44	Сф-я	33	нет	20	нет
25	30	нет	37	Сф-я	19	нет
26	28	нет	42	Сф-я	13	нет
27	29	нет	56	Сф-я	22	нет
28	61	да	37	Сф-я	34	нет
29	30	нет	39	Сф-я	19	нет
30	25	нет	43	Сф-я	22	нет
31	15	нет	40	Сф-я	19	нет
32	15	нет	32	нет	20	нет
33	16	нет	42	Сф-я	23	нет
34	25	нет	22	нет	16	нет
35	32	нет	22	нет	30	нет
36	28	нет	27	нет	22	нет
37	27	нет	23	нет	25	нет
38	17	нет	54	Сф-я	10	нет
39	22	нет	45	Сф-я	20	нет
40	27	нет	17	нет	22	нет
41	36	нет	19	нет	18	нет
42	34	нет	14	нет	23	нет
43	29	нет	32	нет	37	Сф-я
44	18	нет	33	нет	11	нет

Итого:

Фаза напряжения: не сформирована – 81,8% (36 чел.), в стадии формирования – 11,4% (5 чел.), сформировавшаяся – 6,8% (3 чел.)

Фаза резистенции: не сформирована – 52,3% (23 чел.), в стадии формирования – 38,6% (17 чел.), сформировавшаяся – 9,1% (4 чел.)

Фаза истощения: не сформирована – 77,3% (34 чел.) , в стадии формирования – 18,2% (8 чел.), сформировавшаяся – 4,5% (2 чел.)

Таблица 3

Результаты диагностики для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» (Н. Е. Водопьянова)

№	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений		Сумма балл
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	
1	34	высокий	12	средний	31	высокий	77
2	19	средний	8	средний	42	низкий	69
3	25	средний	12	средний	32	средний	69
4	25	средний	12	средний	32	средний	69
5	29	высокий	15	высокий	36	средний	80
6	37	высокий	7	средний	46	низкий	90
7	30	высокий	19	высокий	30	высокий	79
8	25	средний	12	средний	32	средний	69
9	29	высокий	15	высокий	36	средний	80
10	37	высокий	7	средний	44	низкий	88
11	30	высокий	19	высокий	26	высокий	75
12	27	высокий	12	средний	28	высокий	67
13	29	высокий	16	высокий	31	высокий	76
14	15	низкий	6	низкий	44	низкий	65
15	27	высокий	10	средний	27	высокий	64
16	27	высокий	12	средний	28	высокий	67
17	29	высокий	16	высокий	31	высокий	76
18	15	низкий	6	низкий	42	низкий	63
19	27	высокий	10	средний	28	высокий	65
20	34	высокий	12	средний	31	высокий	77
21	20	средний	8	средний	42	низкий	70
22	25	средний	12	средний	36	средний	73
23	29	высокий	15	высокий	32	средний	76
24	37	высокий	7	средний	39	низкий	83
25	30	высокий	19	высокий	26	высокий	75

26	26	высокий	9	средний	26	высокий	61
27	9	низкий	1	низкий	40	низкий	50
28	27	высокий	12	средний	25	высокий	64
29	29	высокий	16	высокий	25	высокий	70
30	15	низкий	6	низкий	40	низкий	61
31	27	высокий	10	средний	25	высокий	62
32	34	высокий	12	средний	26	высокий	72
33	15	низкий	6	низкий	40	низкий	61
34	27	высокий	10	средний	26	высокий	63
35	34	высокий	12	средний	25	высокий	71
36	27	высокий	12	средний	26	высокий	65
37	29	высокий	16	высокий	26	высокий	71
38	15	низкий	6	низкий	40	низкий	61
39	27	высокий	10	средний	25	высокий	62
40	34	высокий	12	средний	27	высокий	73
41	30	высокий	19	высокий	25	высокий	74
42	26	высокий	9	средний	26	высокий	61
43	10	низкий	1	низкий	39	низкий	50
44	30	высокий	15	высокий	32	средний	77

Итого:

эмоциональное истощение: низкий – 15,9% (7 чел.), средний – 13,6% (6 чел.), высокий – 70,5%(31чел.);

деперсонализация: низкий – 15,9% (7 чел.), средний – 56,8% (25 чел.) , высокий – 27,3% (12 чел.);

редукция личных достижений: низкий – 27,3% (12 чел.), средний – 18,2% (8 чел.), высокий – 54,5%(24 чел.)

Таблица 4

Результаты диагностики стрессоустойчивости по анкете Э.Ховарда

№	Диагностический балл	Уровень
1.	34	Средний
2.	32	Средний

3.	20	Высокий
4.	19	Высокий
5.	34	Средний
6.	15	Высокий
7.	20	Высокий
8.	20	Высокий
9.	19	Высокий
10.	34	Средний
11.	32	Средний
12.	17	Высокий
13.	20	Высокий
14.	35	Средний
15.	32	Средний
16.	27	Средний
17.	35	Средний
18.	15	Высокий
19.	38	Низкий
20.	20	Высокий
21.	19	Высокий
22.	34	Средний
23.	32	Средний
24.	17	Высокий
25.	20	Высокий
26.	35	Средний
27.	32	Средний
28.	27	Средний
29.	35	Средний
30.	15	Высокий
31.	38	Низкий
32.	20	Высокий
33.	19	Высокий
34.	34	Средний
35.	32	Средний
36.	17	Высокий
37.	20	Высокий
38.	35	Средний
39.	32	Средний
40.	27	Средний
41.	35	Средний
42.	15	Высокий
43.	27	Средний
44.	35	Средний

Итого:

низкий – 4,5% (2 чел.);

средний – 52,3% (23 чел.);

высокий – 43,2% (19 чел.)

Таблица 5

Сводные результаты по методикам исследования эмоционального выгорания

№ испытуемого	Методика 1 В.В.Бойко	Методика 2 Н.Е.Водопьянова	Методика 3 Э.Ховарда	Обобщенный результат
1.	низкий	высокий	средний	средний
2.	высокий	средний	средний	средний
3.	высокий	средний	высокий	высокий
4.	высокий	средний	высокий	высокий
5.	высокий	высокий	средний	высокий
6.	низкий	средний	высокий	средний
7.	высокий	высокий	высокий	высокий
8.	средний	средний	высокий	средний
9.	высокий	высокий	высокий	высокий
10.	высокий	средний	средний	средний
11.	средний	высокий	средний	средний
12.	низкий	высокий	высокий	высокий
13.	низкий	высокий	высокий	высокий
14.	низкий	низкий	средний	низкий
15.	средний	высокий	средний	средний
16.	низкий	высокий	средний	средний
17.	низкий	высокий	средний	средний
18.	низкий	низкий	высокий	низкий
19.	низкий	высокий	низкий	низкий
20.	низкий	высокий	высокий	высокий
21.	высокий	средний	высокий	высокий
22.	высокий	средний	средний	средний
23.	средний	высокий	средний	средний
24.	средний	средний	высокий	средний
25.	средний	высокий	высокий	высокий
26.	средний	высокий	средний	средний
27.	средний	низкий	средний	средний
28.	средний	высокий	средний	средний
29.	средний	высокий	средний	средний
30.	средний	низкий	высокий	средний
31.	средний	высокий	низкий	средний
32.	низкий	высокий	высокий	высокий
33.	средний	низкий	высокий	средний
34.	низкий	высокий	средний	средний
35.	низкий	высокий	средний	средний
36.	низкий	высокий	высокий	высокий
37.	низкий	высокий	высокий	высокий
38.	средний	низкий	средний	средний
39.	средний	высокий	средний	средний
40.	низкий	высокий	средний	средний
41.	низкий	высокий	средний	средний
42.	низкий	высокий	высокий	высокий
43.	высокий	низкий	средний	средний
44.	низкий	высокий	средний	средний

Итого:

Обобщенный результат:

низкий – 6,8% (3 чел.)

средний – 61,4% (27 чел.)

высокий – 31,8% (14 чел.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Цель программы: психолого – педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов школы.

Занятие № 1

Цели занятия:

- знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе,
- выявление ожиданий участников от предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается расположиться по кругу (все последующие занятия также желательно проводить в кругу).

Вводная часть

Ведущий осуществляет ритуал жеребьевки для формирования подгрупп участников на предстоящее занятие, знакомит их с темой и задачами занятия.

Жеребьевка происходит при помощи использования фишек 2-х цветов (красного и зеленого) и «волшебного мешочка», из которого участники тренинга достают фишки.

Таким образом, перед каждым занятием комплектуются 2 новые подгруппы, где каждый из членов коллектива получает возможность взаимодействовать в парах и микрогруппах с разными партнерами.

Упражнение-приветствие 1. «Без слов»

Педагогам предлагается поприветствовать друг друга, используя только средства мимики и пантомимики (улыбку, рукопожатие, поглаживание, кивок головой). Каждый следующий участник предлагает свой способ приветствия.

Упражнение-разминка 2. «Те, кто»

Ведущий предлагает встать и взяться за руки тем, кто: любит сладкое, находится на диете, любит смотреть сериалы, грустит в дождливую погоду, предпочитает спортивный стиль в одежде.

Основная часть

Упражнение 3. «Имя-качество»

Цель: способствовать личностному раскрытию и самопознанию участников, настроить их на предстоящую совместную работу.

Участники, передавая друг другу какой-либо предмет (мяч, игрушку), называют свое имя и какое-либо одно качество, начинающееся с любой буквы, которая есть в его имени, отчестве или фамилии. Упражнение выполняется в

технике «Снежный ком»: каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество.

Подводя итог, ведущий обращает внимание участников на разнообразие качеств, подчеркивает: несмотря на то, что в кругу собрались очень разные люди, им предстоит совместная работа.

Упражнение 4. «Заключение контракта»

Цель: выработка правил групповой работы.

Выработка правил группы производится с помощью активного обсуждения принципов тренинговой работы, предлагаемых на информационных листах.

Конфиденциальность: то, что происходит на занятии, остается между участниками.

Я - высказывание: говорим только о собственных чувствах.

Без оценок: принимаются различные точки зрения, никто не имеет право оценивать личность другого, обсуждаем только действия, критика должна быть конструктивной.

Право на ошибку: в тренинге нет «правильных» и «неправильных» действий и суждений.

Уважение другого: если один говорит, остальные молчат, не перебивая друг друга.

Правило «Стоп»: если обсуждение какого-то личного опыта участников становится неприятным, тот, чей опыт обсуждается, может закрыть тему, сказав «Стоп».

Добровольность: можно не участвовать в отдельных упражнениях.

Активность: чаще всего те, кто проявляют активность на занятиях, приобретают по окончании курса больше, чем те, кто был пассивен на занятиях.

Следует записать все принятые правила на доске или листе ватмана. Могут быть предложены другие правила.

Упражнение 5. «Наши ожидания»

Цель: выявить и сопоставить индивидуальные и групповые ожидания участников тренинга.

Участникам предлагается озвучить свои ожидания от занятий и те усилия, которые они готовы приложить в процессе работы. Ведущий задает вопросы:

Каждый из нас чего-то ждет от нового дела. Чего вы ждете от этого тренинга? (записывает ожидания в левой части доски, ватмана).

Что вы готовы вложить в тренинг? (записывает в правой части доски).

То, что записано, может меняться на протяжении тренинга. Возможно, будет получено то, чего вы не ожидали, а оправданы ли будут высказанные вами ожидания, зависит от вашей активности.

Упражнение 6. «Я тебе желаю»

Цель: сориентировать участников тренинга на получение в процессе совместной работы не только индивидуальной пользы, но и позитивного результата для всех членов коллектива.

Участникам предлагается записать свои приветствия и пожелания друг другу на листах бумаги и положить их в «ларец» (коробку).

Правила таковы: во-первых, письмо не должно быть адресовано конкретному человеку, во-вторых, пожелания должны касаться содержания тренинга.

Затем ведущий перемешивает листочки, и каждый участник получает чье-то письмо, которое зачитывает в группе и оставляет себе на память. Подводя итог, ведущий предлагает участникам ответить на вопросы: «Трудно ли было написать письмо с пожеланием? Как вы себя чувствовали, когда зачитывали ваше письмо?»

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 7. «Интервью»

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга.

Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Мини-анкета «Обратная связь»

Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

В конце занятия ведущий знакомит участников с формой дневника самонаблюдений «Рюкзак в дорогу», объясняет смысл его заполнения после каждого занятия: дневник поможет осмыслению итогов тренинга каждым участником, позволит выделить личностную значимость и практические результаты этой работы.

Занятие № 2

Цель: формирование у воспитателей знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его появлению ; проведение тренинга на предупреждение синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников тренинга и актуализация их личностных ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Вводная часть:

Одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога является возникновение синдрома профессионального выгорания.

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 воздействие. «Выгорание»-это ответ на хроническое эмоциональное напряжение.

Е.Малер выделяет 12 основных и факультативных признаков эмоционального «выгорания»:

- Истощение, усталость;
- Психосоматические осложнения;
- Бессонница
- Негативные установки по отношению к окружающим людям, детям;
- Негативные установки по отношению к своей работе;
- Пренебрежение исполнением своих обязанностей;
- Увеличение объема психостимуляторов (табак, алкоголь, кофе, лекарства);

- Уменьшение аппетита или переедание;
- Негативная самооценка;
- Усиление агрессивности (раздражительности);
- Усиление пассивности (цинизм, пессимизм, апатия);
- Чувство вины.

Факторы, вызывающие синдром профессионального выгорания.

- Монотонность работы;
- Вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки;
- Строгая регламентация времени работы;
- Напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег;
- Нехватка условий для самовыражения личности на работе, когда подавляются экспериментирование и инновации;
- Неразрешенные личностные конфликты пр.

Личностные факторы риска «выгорания»

- Склонность к самокопанию;
- Социальная несмелость;
- Низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- Жесткость и авторитарность по отношению к другим;
- Направленность интересов на внутренний мир.

Все эти факторы отрицательно сказываются на эмоциональном самочувствии педагога, так и на исполнении профессиональных обязанностей и ухудшают отношения с окружающими.

Упражнение 1 «Магия нашего имени»

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

Участники делятся на пары. Партнеры представляются по имени и обсуждают:

- От кого я получил свое имя?
- Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
- Есть ли мои тезки среди известных людей?

- Знаю ли я литературных или кино-героев, носящих то же имя?
- Как имя влияет на мое поведение в жизни?
- Нравится ли мне мое имя?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем (если да, то каким)?

Основная часть

Упражнение 2 «Молекулы»

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) Атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т.д. в конце упражнения объединяется вся группа

Упражнение 3 «Самолетик»

4 пары: от каждой группы по паре участников – остальные поддерживают. Пары участников берут друг друга за руку и свободными руками делают бумажный самолетик.

Вывод: Вы попытались договориться друг с другом, распределить, кто, что будет делать и выполнить сообща задание.

Упражнение 4 «Перекинь мяч»

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Процедура: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах.

Упражнение повторяется 3-4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, ведущий

просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффективно с помощью нетривиального подхода к ней и как этому препятствуют стереотипы («перекинуть – значит подбросить вверх, а потом поймать»).

Сплочение группы, обучение координации совместных действий.

Вопросы для обсуждения:

1. Что мешало сразу же увидеть быстрый способ выполнения задания, какой стереотип при этом активизировался?
2. Кому первому пришла мысль перебрасывать мяч, не подкидывая, а роняя его, и что подтолкнуло к этой идее?
3. Какие ситуации, когда стереотипное видение мешало разглядеть простой и нетривиальный способ решения проблемы, встречались в жизненном опыте участников и как удавалось преодолеть эти ограничения?

Упражнение 5 «Островки»

Цель: всем участникам разместится на газете. (на всей, на половине газеты, на трети).

Материалы: газеты.

Процедура: Участники разбиваются на группки по 4-6 человек и на скорость выполняют задания.

Смысл упражнения: Создание условий для воплощения и выдвижения идей о способах действия нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка.

Участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

Заключительная часть

Упражнение 6. Медитация «Горная вершина» (под спокойную музыку)

Горная вершина

Задача приводимой медитации-визуализации – помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем. Благодаря этому психотехника "Горная вершина" способствует повышению уверенности в себе.

— Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи. Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее.

Рассмотрите подробнее...

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине.

Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы!

Насладитесь им...

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы

оттуда, с недостижимой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор...

Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и сплоти, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки...
Пауза.

Взлетите снова и снова испытайте изумительное чувство полета. Пусть оно надолго запомнится вам... А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы...

Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его...

Вы снова здесь, в этой комнате

Занятие № 3

Цель:

- Определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.

- Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов проф. деятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование:

- Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации

- Маркеры, фломастеры, цветные карандаши

- Бумага А4 (белая и тонированная)

Ход занятия:

Вводная часть.

Ведущий:

Сегодня мы:

- продолжим знакомство с таким явлением, как профессиональное выгорание в педагогической среде;
- вспомним симптомы его проявления;
- разберемся в себе, поймем, насколько велик наш запас прочности в отношении стрессовых факторов;
- найдем способы противостоять этим факторам;
- рассмотрим примеры упражнений по повышению эмоционального тонуса.

Давайте начнем занятие с приветствия.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

Ведущий: Я предлагаю Вам закрыть глаза и мысленно сформулировать позитивное послание. Сейчас я дотронусь до того, кто сидит слева от меня. Он примет мое приветствие и с закрытыми глазами точно таким же образом дотронется до своего соседа, передавая привет ему, и так далее, пока мое приветствие опять ко мне не вернется, только уже с другой стороны.

Ведущий: Каждый из вас получил заряд положительной энергии и я предлагаю перейти к выполнению следующего задания.

Основная часть.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный»

Предлагается нарисовать круг, в нем, 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).

В другом круге – их идеальное соотношение. Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось? Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? За счет чего?

От кого или от чего это зависит?

Упражнение 3. «Я – дома, я – на работе».

Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений «Я – дома», «Я – на работе».

Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

- похожие черты,
- противоположные черты
- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях
- отсутствие общих черт
- какой список было составлять легче; какой получился объемнее?
- каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.

Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Ведущий: Нарушение пропорций между секторами может повлечь развитие симптомов профессионального выгорания, с которыми мы с вами знакомились и сейчас я предлагаю вам актуализировать эти знания и распределить симптомы на 4 сферы их проявления.

Сейчас мы проверим, как вы умеете различать симптомы.

Названия симптомов (отпечатанные на листочках) раздаются участникам, и они должны определить к какой из четырех сфер относится каждый из симптомов.

Проверка задания и обсуждение.

Вопросы: Все ли согласны? Давайте зачитаем.

Ведущий: Систематизировав, таким образом, проявления выгорания, нам будет проще анализировать свое состояние в напряженной ситуации, различать симптомы какой сферы сигнализируют нам о том, что нужно остановиться на какое – то время, отдохнуть и соответственно симптомам подбирать способы само - регуляции своего состояния.

Упражнение 5 Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

Упражнение 6. «Символ переживания».

Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» и изобразить в виде рисунка, схемы, символа.

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция

Ведущий: Современный учитель обязательно должен владеть навыками снятия стрессового напряжения, которое может возникать в процессе работы. Это необходимо для сохранения здоровья не только учителя, но и учеников. Мы знаем, что существуют разные способы снятия стресса. Давайте обратимся к нашим навыкам саморегуляции.

Участникам предлагается в течение 1 минуты обсудить и предложить свои варианты выхода из стрессовых ситуаций (Участники делятся на тройки и каждая группа предлагает свое упражнение – все остальные повторяют).

Вопросы: Чем вам понравилось это упражнение? Применяли ли вы его? В каких ситуациях оно было вам полезно? Трудно ли его вам было выполнять?

Ведущий: Мне приятно видеть, что вы пользуетесь знаниями, которые получаете на занятиях, что это вам помогает в решении ваших вопросов, что вы видите необходимость и пользу наших встреч. Таким образом, и я вижу значимость подобной работы со своей стороны.

Мне очень хочется, чтобы о нашей сегодняшней встрече осталась память. Пусть это будет дружеская ладошка. Для этого выполним упражнение, которое так и называется.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Участникам раздаются листки бумаги.

Ведущий: Обведите контур своей ладони тем цветом, на который похоже ваше настроение сейчас и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам по группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки. Послание должно иметь позитивное содержание, личностную обращенность, любым образом

упоминать сильные стороны конкретного человека. И я с удовольствием присоединюсь к вам.

Выполнение задания участниками.

Ведущий: Пусть эти ладошки несут тепло и радость наших встреч, напоминают об этих встречах, а может быть и помогают в какой-то сложный момент.

Упражнение 9. «Что общего».

Выбирается один из участников в качестве водящего. Педагоги говорят вслух, что у них есть общего (в деталях одежды, в причёске, в характере) с данным человеком.

Рефлексия занятия.

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему.

Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Занятие № 4

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- способствовать определению, какими качествами должен обладать педагог, работающий в условиях современной школы;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления;

Материалы и оборудование:

- цветные карандаши, фломастеры;
- карточки с ситуациями;
- набор качеств «Листья», «Корни»;
- раздаточный материал;
- магнитофон.

Ход занятия:

Вводная часть.

Ведущий: С тем, что никакие новаторские технологии не заменят живого слова педагога, что именно личность педагога – главный инструмент воспитания, согласятся все.

Но бесконечные рассуждения на педсоветах о гуманном воспитании и роли педагогов мало что добавляют к их мастерству. Чтобы личность педагога стала «инструментом» профессиональной деятельности, необходимо осмыслить свой личностный ресурс и научиться его транслировать. Рефлексивный тренинг «Радуга эмоций» адресован педагогам, которые внутренне готовы критически рассмотреть содержание своей личности и обогатить им свою профессиональную деятельность. Давайте начнем занятие с разминочного упражнения.

Упражнение 1. «Порядковый счет»

Все сидят в кругу, один человек говорит «один» и смотрит на любого участника игры, тот на кого он посмотрел, говорит «два» и смотрит на другого.

Упражнение 2. «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.

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка»

Ведущий ставит рядом 2-3 стула и предлагает участникам всем сесть на них по его команде. Когда все сели (можно садиться на колени друг другу) предлагается поднять вверх левую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Теперь нужно поднять вверх правую руку и протянуть ее кому-нибудь другому. Когда все руки, осторожно, не расцепляя, но и не выворачивая рук, встать со стульев, отойти немного в сторону и распутаться. В результате получится один или два круга, либо цепочка.

Упражнение 4. «Список эмоций»

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?

- □ У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции?

Почему?

Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

Упражнение "Продолжи фразу".

Цель: Осознание личностного и профессионального ресурса.

- Я горжусь своей работой, когда я:

- Не хочу хвастаться, но в своей работе:

Упражнение 5. «Дерево качеств».

Ведущий: Все мы знаем, что рабочий день учителя насыщен ситуациями, которые несут в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Однако, следует заметить, что условия деятельности приобретают очертания напряженной ситуации только в том случае, если они воспринимаются, понимаются и оцениваются

учителем как трудные, сложные, опасные. А то, как воспринимается ситуация во многом зависит от наших личностных особенностей. Среди личностных особенностей педагога, «попавшегося на крючок» профессионального выгорания, выделяют следующие. Для знакомства с ними обратимся к презентации.

Ведущий: В свою очередь, вы из набора качеств в виде листочков будете выбирать те качества, которые появляться на экране и выкладывать перед собой.

Участники работают индивидуально.

Ведущий: Конечно, что учитель, обладающий этим «набором» качеств, не только сам испытывает отрицательные эмоции, но и оказывает пагубное влияние на тех, кто рядом. Но мы знаем, что на каждое действие всегда есть противодействие. Поэтому предлагаю к каждому рассмотренному качеству подобрать такое, которое является его противоположностью. Эти качества вы можете взять из второго набора в форме корней.

Таким образом, вы к каждому «листочку» подберете «корень». Таким образом, пара «лист»— «корень» представляет собой пару антонимов.

Проходит обсуждение, педагоги обосновывают свой выбор.

По завершении этой работы психолог предлагает сверить свой вариант с «ключом» (продолжение презентации, начиная с 12 слайда).

Ведущий: А теперь вам предлагается из каждой пары антонимов выбрать одно из двух (либо «лист», либо «корень») в зависимости от того, что на данный момент доминирует в вас. Каждый педагог оформляет свое «дерево», добавляя «листья» и «корни».

Ведущий: Получилось дерево. Давайте оценим устойчивость нашего дерева. Бурю, какой силы по шкале от 0 до 10 баллов сможет оно выдержать? Поставьте балл (подсчитывается по количеству качеств в корне).

- Представляется ли Вам необходимым и возможным усилить дерево. Посмотрите на ваше дерево. Обратите внимание на ваши качества – помощники, которые вас поддерживают. А теперь, подумайте о том, чего вам может быть не хватает, но вы хотели бы, чтобы это качество у вас было, вы знаете, что оно вам будет полезно для укрепления вашего дерева качеств. Для этого мы выполним упражнение.

Упражнение 6. «Волшебный магазин».

Ведущий: Давайте мы сыграем в волшебный магазин. Точнее это будет биржа, каждый может выставить на продажу свой товар, а взамен заказать себе что-нибудь другое. Например, я говорю: «меняю 500 граммов уравновешенности на 100 граммов общительности». Если у кого-то из присутствующих есть желание отдать 100 граммов своей общительности и получить за это 500 граммов моей уравновешенности, то это, значит, что сделка состоялась. При этом вы можете сделать рекламу, предлагаемому качеству: чем оно замечательно, полезно, в чем может помочь. Важно, чтобы каждый участник предложил на рынок свой товар.

Упражнение заканчивается либо после того, как каждый участник группы по крайней мере один раз выступит на бирже со своим товаром, либо после того, как все участники группы удовлетворят свои потребности в получении нужных им личностных качеств.

Вопросы:

- «Какие чувства вызвало у вас это упражнение?» (часто это ощущение потерянности в момент, когда не находится человек, который мог бы совершить с вами обмен, и чувство поддержки, теплоты, исходящей от группы в конце упражнения)

- «Какое новое знание о себе вы получили в результате упражнения?» (помогает сконцентрироваться на проблемах иерархии внутренних ценностей, принятия самого себя, самокритичности и способности относиться к себе с юмором).

Ведущий: Теперь давайте усилим дерево. Посмотрите, с каким «листочком» вам теперь представляется реальным распрощаться? Избавьтесь от него, уберите его из кроны. Усиьте свое дерево «корнем», замените им оторванный «лист».

- Итак, вы укрепили свое дерево. Это – ваш потенциал. Вы поняли, что у вас есть качества, которые помогают вам в профессии и, которыми вы можете поделиться. Вы осознали, чего вам не хватает и поняли, что над этим нужно и можно работать. Таким образом, вы разобрались в себе.

Упражнение 7. 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 учителей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

ПРЯМОУГОЛЬНИК: изменчивость, непоследовательность, неопределенность, возбужденность. Любознательность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость. Нервозность, быстрые, резкие колебания настроения, избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуальность. Новые друзья, имитация поведения других людей, тенденция к простудам, травмам, дорожно-транспортным происшествиям.

ТРЕУГОЛЬНИК: лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу.

Прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность.

Импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску. Высокая работоспособность, буйные развлечения, нетерпеливость.

Остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей.

ЗИГЗАГ: жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция.

Одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее.

Позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосредственность. Непрактичность, импульсивность, непостоянство настроения, поведения. Стремление работать в одиночку, отвращение к бумажной работе, безалаберность в финансовых вопросах. Остроумие, душа компании.

КВАДРАТ: организованность, пунктуальность, строгое соблюдение инструкций, правил. Аналитическое мышление, внимательность к деталям, ориентация на факты. Пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность. Практичность, экономность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие. Профессиональная эрудиция, узкий круг друзей и знакомых.

КРУГ: высокая потребность в общении, контактность, доброжелательность, забота о другом. Щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция.

Спокойствие, склонность к самообвинению и меланхолии, эмоциональная

чувствительность. Доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность. Болтливость, способность уговаривать, убеждать других, сентиментальность, тяга к прошлому. Склонность к общественной работе, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых.

квадрат	треугольник	прямоугольник	круг	зигзаг
Внешний вид женщины				
сдержанный, неяркий, худощавый	элегантный, дорогие вещи, ухоженный	меняющийся, сумасбродный, не в тон ситуации	неофициальный, женственный, полные	разнообразный, небрежный, экстравагантны
Рабочее место				
каждая вещь на своем месте	символы статуса и успеха	беспорядок	уютная, домашняя обстановка	запущенность или демонстративность
Речь				
сухая, монотонная, медленная, высокий голос, речевые штампы, профессиональная терминология	логичная, краткая, эмоциональная, быстрая, громкий, уверенный голос, остроты, жаргон	неуверенная, неясная, сбивчивая, эмоциональная, «паузы нерешительности» скороговорка, «слова-паразиты», срывающийся голос	непоследовательная, плавная, эмоциональная, успокаивающая, комплименты	непоследовательная, яркая, образная, эмоциональная, богатая лексика, жаргон, остроты
Язык тела				
скованная поза (зажатость); рассчитанные движения, скупые жесты; солидная походка, бесстрастное лицо; потение, нервный смех	уверенные, плавные движения, выразительные жесты энергичная походка, сжатые губы, властный взгляд	неуклюжий, резкие, отрывистые движения, неуверенные жесты и походка, бегающий взгляд, хихиканье, быстро краснеет	расслабленная поза, плавные движения, доброжелательная улыбка и приветствие, жизнерадостная походка	быстро меняющиеся позы, плавные движения, стремительная походка, живая мимика, манерность

Упражнение 8. «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?» «Вы с детьми отправились в поездку. Неожиданно ближе к вечеру в гостинице и на соседних улицах погас свет. Есть ли у вас «заготовки» на этот случай? Чем бы вы могли быть интересны детям?» «Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

Упражнение 9. Креативная деятельность «Герб профессии»

Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, цветная бумага, карандаши, краски, фломастеры, набор детских картинок.

Участникам предлагается изготовить герб, отражающий как можно полнее свойства профессии учителя. После выполнения задания проводится обсуждение. Участники (по подгруппам) представляют свой герб, расшифровывают его образы.

Завершающая часть.

Упражнение 10. «Вверх по радуге»

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

Рефлексия занятия.

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему.

Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Занятие № 5

Цель:

- повышение знаний по теме «Эмоциональное выгорание».

Ход занятия.

Вводная часть

Ведущий. Сегодня мы поговорим обо всем известном синдроме эмоционального выгорания, его так же называют психическим или профессиональным выгоранием.

Итак, профессиональное выгорание - это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов (Н.Е. Водопьянова). 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».

Сегодня мы поговорим с Вами о возможных мерах предупреждения и исправления состояния дистресса. Рассмотрим нашу деятельность с точки зрения профилактики и коррекции. Коррекция (от лат. исправлять) – исправление каких –

либо недостатков путем использования специальных методов, приемов, средств и условий.

Психопрофилактика (от греч. предохранительный) – совокупность предупредительных мер, направленных на сохранение и укрепление психического здоровья.

Факторами риска в плане появления эмоционального выгорания являются:

Важнейшим фактором можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Поэтому для таких людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более социально успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними. Во многом из сниженного самоуважения вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремления все и всегда сделать очень хорошо, желательно лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

Следующая особенность – это направленность интересов на свой внутренний мир, личностная отдаленность от других людей. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть необходимость выйти из роли, например, поучаствовать в спортивном празднике или приоткрыться – принять участие в тренинге, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний.

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

Группы риска

Первая группа

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Это: • руководители • менеджеры по продажам, медицинские работники • социальные работники • консультанты • преподаватели и т.п.

Вторая группа

Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально –психологические особенности которых не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт.

Третья группа

Люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой.

Четвертая группа

Это - женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

Пятая группа

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. Также работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, вынужденных самостоятельно искать себе работу.

Основная часть.

Ведущий. Каждый человек имеет свои границы. И обычно мы чувствуем границу между собой и другими очень отчетливо. Но если люди вообще не чувствуют границы между собой и средой или между собой и другими, они находятся в

слиянии со средой или другими и таким образом перестают видеть различия между собой и остальным миром.

Можно сказать, они теряют ощущение себя. Слияние имеет и серьезные социальные последствия. В таком состоянии человек требует от других сходства со своими взглядами и отказывается терпеть какие бы то ни было различия, нагло нарушает границы другого.

Наиболее часто это проявляется у родителей, которые отказываются признать, что их дети имеют право отличаться от них. И если дети не поддерживают слияния и не отождествляются с требованиями родителей, их ожидает отвержение: «Я не буду любить такого отвратительного ребенка!» И, в то же время, мы часто видим в своей жизни людей, которые создают границы вокруг себя. Их поведение характеризуется изоляцией от мира, они четко чувствуют границы между собой и миром и знают, что они отличаются.

Люди, страдающие от эмоционального выгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с людьми и увидеть необходимые границы. У них преобладают объект - объектные отношения.

Упражнение 1. «Установление личной дистанции»

Цель упражнения: Установление личной «зоны комфорта» при общении с конкретными людьми, группой.

Существует два варианта этого упражнения: «индивидуальные дистанции» и «групповая дистанция».

Групповой вариант выполняется следующим образом. Один человек стоит в центре круга. Участники держатся за руки. Они по команде центрального участника подходят ближе или отходят дальше от него, изменяя величину круга. Можно варьировать движение: медленно подходить, быстро, спиной и т. д. Когда центральный участник чувствует, что ему становится некомфортно, он говорит «стоп» - и вся группа замирает. Индивидуальный вариант выполняется несколько иначе. К центральному участнику по очереди подходит каждый член группы. Он двигается до тех пор, пока центральный участник не скамандует «стоп», то есть

пока ему не начнет становиться дискомфортно. Движение можно варьировать, как и в групповом варианте.

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Были ли сложности в его выполнении?
- Что вы думаете о своем личном пространстве?

Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства»

Цель упражнения: Актуализация переживаний внутренней свободы, уверенности в себе, гибкости, ощущения себя предприимчивым человеком. Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Ведущий. Я предлагаю вам сейчас попрыгать, покружиться, ритмично походить вперед, назад и в разные стороны. Почувствуйте, как внутри и вокруг вас образуется большое пространство. Хватайте его руками, мните пальцами - это пространство принадлежит только вам. Оно все ваше - и впереди, и позади, и вокруг. Оно теперь будет сопутствовать вам повсюду, что бы вы ни делали и куда бы ни шли.

Обсуждение:

Участники делятся своими впечатлениями.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 3. «Обещание самому себе»

Комментарии. Участникам предлагается раздаточный материал.

Ведущий.

1. Запишите 10 пунктов, которые вы могли бы сделать в личной области – для работы с эмоциональным выгоранием.
2. Поставьте галочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение года.
2. Поставьте звездочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.
3. Подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь»

Занятие № 6

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия

Вводная часть

Технологии моделирования своей профессиональной деятельности

Они помогают осмыслить и интегрировать все ресурсы человека, необходимые для эффективной профессиональной деятельности, а также выйти за пределы личностных пристрастий и рассмотреть свою деятельность как служение своим идеалам и ценностям.

Окружение:

Какие люди и вещи, где и когда окружают Вас при достижении Вами своей цели?

Поведение :

Что Вы делаете в данном окружении для достижения цели?

Способности :

Какие способности поддерживают эти виды поведения?

Убеждение и ценности:

Почему важно использовать именно эти способности, осуществлять именно такое поведение в рамках достижения вашей цели?

Идентичность :

Кто Вы такая, поддерживающая именно эти ценности и убеждения, чем Вы отличаетесь от других людей в данном окружении?

Используйте метафору для своего личностного своеобразия

Миссия :

Представьте как можно более детально образ себя в будущем, полностью реализовавшего свои цели. Всмотритесь, вслушайтесь, почувствуйте себя в этом опыте. Ощутите себя обладающей всеми ресурсами, необходимыми для успешной реализации цели. Создайте метафору миссии

Обсуждение:

Участники делятся своими идеями и впечатлениями.

Ведущий. Повышение самооценки тесно связано с развитием умения «раздвигать границы» своего успеха и неудачи. Не следует действовать по принципу «Все или ничего».

Иначе все, что хоть немного будет отличаться от ваших притязаний, будет восприниматься вами как неудача. Расширение «поля успеха» и «поля неудачи» обеспечивает необходимый запас прочности жизни, причем важно, что это делается не только «сверху», со стороны удачи, но и «снизу», показывая тот уровень, ниже которого вы ни в коем случае не захотите опуститься, уважая себя. «Зону прочности» с точки зрения жизненных целей, притязаний можно укрепить еще одним способом - увеличивая, расширяя свои энергетические ресурсы, позитивные эмоции, объективно замечая и подчеркивая свои способности, захватывая самые разные области жизни. В таком случае вы будете застрахованы от «зацикливания» на чем-то одном.

Основная часть.

Упражнение 1. «Зона прочности»

Цель упражнения: Расширение круга личных притязаний, развитие уверенности в себе.

Ведущий. Возьмите лист бумаги. Напишите в центре заглавную букву «Я». Можете обвести ее в кружочек или выделить каким-нибудь способом. Проведите несколько линий от «Я» и напишите под ними области реализации своих способностей. Ваша задача состоит в том, чтобы назвать как можно больше областей, где это «Я» может проявить себя, быть реализовано. Сколько областей вы смогли выделить? Теперь, когда вы все закончили, придумайте еще четыре - любых, самых неожиданных. Но важное условие - они должны быть вполне реальны, впрочем, как и все остальные.

Обсуждение: Ведущий. Посмотрите на эту «звездную карту» своей жизни и скажите: может ли эта карта быть картой неудачника? Ведь у вас, как выяснилось, столько возможностей. Так пользуйтесь ими! Но, конечно, для этого необходимы компетентность, приобретение умений и навыков в разных областях, умение налаживать контакты, общаться с самыми разными людьми. Эти навыки сделают

вас независимыми и свободными для жизни людьми. А это, в свою очередь, даст возможность для саморазвития и преодоления ограниченного жизненного сценария.

Упражнение 2. «Кто я?»

Цель: способствовать осмыслению участниками тренинга своих статусно-ролевых позиций, внеролевых характеристик, личностных качеств.

Участникам предлагается в течение 3-5 мин. написать в столбик цифры от 1 до 20 и 20 раз ответить на вопрос «Кто я?» Можно использовать различные характеристики: личные, семейные и профессиональные, свои черты, привычки, чувства. Каждое предложение необходимо начинать с местоимения «Я».

В завершении работы каждый может прочесть свой перечень остальным. Ведущий просит участников отрефлексировать свои мысли, чувства, эмоции, которые возникли в процессе выполнения задания, ответить на вопросы:

Кем же мы видим себя в первую очередь?

Каких характеристик оказалось больше всего?

Упражнение 3. «Я хвалю себя за то, что...»

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Ведущий предлагает участникам вспомнить 1 жизненную ситуацию, в которой они показали себя с лучшей стороны, и похвалить себя за это: «Мы так редко себя хвалим, считая это неудобным, неправильным, непринятым. Сейчас у вас есть редкая возможность забыть об ограничениях и похвалить себя за что-нибудь. Продолжите фразу «Я хвалю себя за то, что...»

По окончании упражнения ведущий задает вопросы:

Трудно ли было хвалить себя?

Какие чувства вы испытывали при этом?

Упражнение 4. «10 качеств»

Цель: способствовать самопознанию, формировать адекватную самооценку и взаимооценку.

Ведущий просит каждого участника в течение 2-3 мин. Написать на небольшом листе бумаги 10 своих лучших качеств. Затем все листы складываются в «ларец»,

ведущий поочередно достает их и зачитывает характеристики. Участникам необходимо по названным качествам определить, о каком человеке идет речь. Правило: участник, чья записка с перечнем качеств зачитывается, не должен показывать этого группе.

Вопросы для обсуждения:

- Трудно ли было указать 10 своих сильных качеств?
 - Трудно ли было угадывать, кому принадлежит записка? Почему?
- (подвести к разговору об адекватной самооценке и взаимооценке).

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Интервью»

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга.

Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь»

Занятие № 7

Цель: снятие мышечного напряжения. Расслабление.

Ход занятия

1. Подготовительная часть:

- Приготовить материала: аромалампу, массажные коврики, музыкальное сопровождение, массажеры для ладоней (грецкий орех, морские камушки)
- Комнату для релаксации проветрить, затем наполнить ароматами (по выбору ведущего или посетителей)

2. Вступительная часть:

- Приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь);
- Массаж стоп ног на массажном коврике для ног;
- Массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха)

3. Основная часть:

- Сеанс релаксации (звучит спокойная инструментальная музыка на протяжении всего сеанса релаксации) Текст сеанса пассивной релаксации. Ведущий. Сядьте удобно и расслабьтесь. Закройте глаза. Все, что тревожило, беспокоило вас, уходит на задний план.

Полностью сосредоточьтесь на внутренних ощущениях и на мыслях, направленных на релаксацию. Ваше тело занимает удобную позу и расслаблено. Это вам приятно. Прочувствуйте удовольствие от расслабленного тела. Вам приятен этот процесс. Начинаем формирование состояния телесного покоя при активном сознании.

Внимание! Помните, самым главным вашим противником на этом сеансе является сонливость, которая часто возникает, когда мы расслабляем тело. Вы должны преодолеть эту сонливость и сохранить четкость и ясность сознания.

Начинаем работу.

Сосредоточились на лице. Прочувствовали лицо - лоб, веки, скулы, нос, губы, подбородок. Расслабили лицо обычным волевым усилием. Точно так же расслабили жевательные мышцы и прочувствовали, что нижняя челюсть стала свободной. Лицо полностью подготовлено для его «усыпления» с помощью мысленного самомассажа.

Сосредоточились на коже лба, мысленно разгладили кожу и начали ее массировать с помощью мысленных представлений от центра к вискам. Расслабили веки. Вообразили и прочувствовали, как веки становятся тяжелыми и неподвижными. Веки слипаются, и их уже трудно открыть. Промассировали нос, скулы, виски. Промассировали губы, скулы, виски. Промассировали подбородок, скулы, виски. Замечательно!

Лицо приняло спокойное бесстрастное выражение. Жевательные мышцы расслабились, нижняя челюсть слегка опустилась. Волна душевного покоя, успокоенности, комфорта постепенно охватывает все тело. Сознание по-прежнему остается ясным и четким. Мысли ясные, активные. Ваш разум обостряется, а чувства затухают. Чувства больше не влияют на ваши мысли. Все, что вас тревожило и беспокоило, вызывало напряжение, страх, - ушло, покинуло

вас. Взамен этого возникло чувство комфорта, удовольствия. Усилим это состояние мысленным самомассажем рук. Руки расслаблены, свободно лежат на бедрах. Неподвижны. Расслабляем руки, одновременно правую и левую. Поочередно выполняем упражнение то правой, то левой рукой. Прочувствовали правую руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Прочувствовали удовольствие с расслабленного спокойствия руки. Перенесли внимание на левую руку.

Прочувствовали руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Почувствовали удовольствие от расслабленного спокойствия левой руки. Мысленно промассировали большой палец правой руки. Теперь указательный палец. Средний палец. Безымянный палец. Мизинец. Промассировали ладонную поверхность. Промассировали тыл кисти. Кисть стала мягкая, расслабленная, спокойная. Сделайте самостоятельно то же с левой кистью. (Пауза 40 секунд). Сосредоточились на правой руке. Мысленно помассировали внутреннюю и наружную поверхность правого предплечья. Самостоятельно помассируйте предплечье левой руки. Сосредоточьтесь на плече правой руки. Мысленно помассируйте его переднюю и заднюю поверхность, затем плечевой сустав. Сделайте то же самое с левой рукой. Чудесно! Руки расслаблены. Волна приятного покоя, удовольствия, комфорта охватила лицо и руки. Мышцы засыпают. В ответ возникает чудесное ощущение легкости, свободы, невесомости рук. Пусть это чувство нарастает, а вы тем временем перенесите свое внимание на ноги. Прочувствуйте свои ноги от кончиков пальцев до ягодиц и расслабьте их. Ваше сознание ясное. Ваши мысли четкие. Все признаки сонливости исчезают. Вам приятно и легко ощутить свои ноги расслабленными и свободными. Сосредоточьтесь на подошвах и пальцах стоп. Мысленно помассируйте подошвы и пальцы и почувствуйте, как они приятно нагреваются. Помассируйте пятку и голеностопный сустав. Прочувствуйте, как вся ваша стопа расслабилась и наполнилась приятным теплом справа и слева. Перенесите внимание на голени обеих ног. Расслабьте икроножные мышцы. Мысленно помассируйте эти мышцы на правой и левой ноге. Прочувствуйте, как приятное тепло охватывает ваши

голени и коленные суставы. Перенесите внимание на бедра. Расслабьте их. Теперь помассируйте их. Прочувствуйте, как ваши бедра стали расслабленными, спокойными, теплыми. Итак, ваши ноги расслаблены. Мышцы ног засыпают от покоя и тепла. В ответ возникает удивительное чувство легкости и невесомости ног, которое распространяется и на туловище, соединяясь с чувством легкости и невесомости рук. Руки и ноги засыпают, а сознание, разум продолжают быть активными и ясными. Мысли четкие, яркие. Вы свободно отдаете себе отчет во всем, что делаете. Признаков сонливости нет. Завершаем глубокое расслабление тела. Переносим внимание на туловище. Расслабьте поясницу, спину, живот, грудь. Мысленно промассировали область поясницы. Прочувствовали, как приятное тепло охватывает ее. Расслабьте спину и начните ее мысленно массировать. Приятная волна тепла, истомы поднимается от поясницы вверх по спине, к шее, затылку. Вам приятно. Спина нагревается, и вам становится удивительно приятно и спокойно. Вы погружаетесь в удивительно нежную теплую среду. Тело испытывает особую радость. Радость мышечного покоя и мышечного удовольствия. Прочувствуйте эти ощущения. Это ощущения особого комфорта - чувства неги, истомы, необыкновенно радостного состояния. Прочувствуйте, как вам легко мыслить. Вы не испытываете сонливости при засыпающем теле. Это особое, очень приятное состояние, и вам оно легко удастся. Усилим его, расслабив живот и грудь. Сосредоточились на области живота. Мысленно помассируем живот по часовой стрелке. Прочувствуйте, как в глубине живота, чуть ниже пупка, возникает приятное чувство тепла, которое нарастает и занимает все большее пространство.

Чудесно! Перенесите внимание на грудную клетку. В области сердца возникает чувство тепла и неги. Прочувствуйте, как приятно вам дышится.

Итак, мы завершаем процесс глубокого расслабления тела. Тело расслаблено. Ему очень приятно. Вы испытываете чувство удовольствия, неги, истомы, радость мышечного покоя. Сознание ясное, бодрое, а тело глубоко засыпает. В ответ на это возникает удивительное чувство легкости и невесомости всего тела. Если вы сейчас представите себя птицей, свободно парящей в небе, вам это легко удастся.

Вообразите и прочувствуйте: вы - птица. Вы свободно парите в голубом небе. А далеко внизу под вами расстилаются поля, леса, реки, озера. Прочувствуйте счастье и радость свободного полета. Наслаждайтесь этим состоянием несколько минут. (Пауза 5 минут.) Завершаем сеанс релаксации. Вы выполнили поставленные перед собой задачи и овладели рядом приемов, ощущений и чувств, а также психических состояний, характерных для состояния полного мышечного покоя при активном сознании. Теперь нужно пробудить тело, вернуть ему былую активность. Начинаем мышечную активизацию. Прочувствуйте вновь свое тело. Прочувствуйте свои руки, ноги, туловище. Сосредоточьтесь на руках. Постарайтесь сжать пальцы в кулаки и прочувствуйте, как руки пробуждаются. К ним возвращается былая сила и активность.

Сосредоточьтесь на ногах. Напрягите стопы, голени и бедра. Прочувствуйте, как мышцы ног активизируются. Сделайте глубокий вдох и потянитесь всем телом. Тело проснулось. И глаза открылись. Однако помните: пока вы не почувствуете, что полностью пробудили мышцы, не вставайте. Лучше лежа или сидя проделать активную гимнастику и только после этого закончить занятие.

Заключительная часть:

- Просмотр слайдов « природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка)

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

- Удалось ли вам полностью расслабиться? Если нет - что вам мешало?

- Что вы ощущали? Какие чувства, какие образы возникали в процессе релаксации?

- Что вы испытываете сейчас? □ Каково ваше настроение до и после сеанса?

Мини-анкета «Обратная связь»

Занятие № 8

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания (освоение техник психической саморегуляции, обучение приемам снятия эмоционального и мышечного напряжения)

Ход занятия

Вводная часть.

Приветствие

- Уважаемые коллеги, рада вас видеть. Располагайтесь, позвольте своему телу занять удобное положение. (Звучит музыка для релаксации).

1. Разминка

- Прочувствуйте, пожалуйста, в каком настроении, состоянии Вы сейчас находитесь, охарактеризуйте его одним-двумя словами.

Основная часть.

Способы, связанные с управлением дыханием

Управление дыханием — это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, то есть релаксации. Частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность. Сидя или стоя постарайтесь по возможности расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании.

Упражнение 2

На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

— на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;

— затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6;

— снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10-15 см висит пушинка.

Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

Поскольку в ситуации раздражения, гнева мы забываем делать нормальный выдох:

— глубоко выдохните;

- задержите дыхание так долго, как сможете;
- сделайте несколько глубоких вдохов;
- снова задержите дыхание.

Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением.

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Упражнение 3

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удастся, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

- Сядьте удобно, если есть возможность — закройте глаза;
- дышите глубоко и медленно;
- пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);
- постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;
- прочувствуйте это напряжение;
- резко сбросьте напряжение — делайте это на выдохе;
- сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы — удивления, радости и пр.).

Упражнение 4

В свободные минуты, паузы отдыха, осваивайте последовательное расслабление различных групп мышц, соблюдая следующие правила:

- 1) осознавайте и запоминайте ощущение расслабленной мышцы по контрасту с перенапряжением;
- 2) каждое упражнение состоит из трех фаз: «напрячь—прочувствовать—расслабить»;
- 3) напряжению соответствует вдох, расслаблению — выдох. Можно работать со следующими группами мышц:
 - лица (лоб, веки, губы, зубы);
 - затылка, плеч;
 - грудной клетки;
 - бедер и живота;
 - кистей рук;
 - нижней части ног.

Примечание.

Чтобы научиться расслаблять мышцы, надо их иметь, поэтому ежедневные физические нагрузки повышают эффективность упражнений на расслабление мышц. Попробуйте задать ритм всему организму с помощью монотонных ритмичных движений:

- движения большими пальцами рук в «полузамке»;
- перебирание бусинок на ваших бусах;
- перебирание четок;
- пройдите по кабинету (коридору) несколько раз, делая на два шага вдох, а на пять шагов выдох.

Способы, связанные с воздействием слова.

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма. Самоприказ это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» — это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы.

Упражнение 5.

Сформулируйте самоприказ.

Мысленно повторите его несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух. Во многих ситуациях целесообразно «оглянуться назад», вспомнить о своих успехах в аналогичных обстоятельствах. Прошлые успехи говорят человеку о его возможностях, о скрытых резервах в духовной, интеллектуальной, волевой сферах и вселяют уверенность в своих силах.

— Вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями.

— Сформулируйте текст, программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

«Именно сегодня у меня все получится»;

«Именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»;

«Именно сегодня я буду находчивой и уверенной»;

«Мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания».

— Мысленно повторите его несколько раз.

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок — это одна из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самому.

— В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить, себя мысленно говоря: «Молодец! Умница! «Здорово получилось!»

— Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3-5 раз.

Способы, связанные с использованием образов.

Использование образов связано с активным воздействием на центральную нервную систему чувств и представлений. Множество наших позитивных ощущений, наблюдений, впечатлений мы не запоминаем, но если пробудить

воспоминания и образы, с ними связанные, то можно пережить их вновь и даже усилить. И если словом мы воздействуем в основном на сознание, то образы, воображение открывают нам доступ к мощным подсознательным резервам психики.

Общие рекомендации при использовании саморегуляции

Чтобы использовать образы для саморегуляции:

— Специально запоминайте ситуации, события, в которых вы чувствовали себя комфортно, расслабленно, спокойно, — это ваши ресурсные ситуации.

— Делайте это в трех основных модальностях, присущих человеку. Для этого запоминайте:

- 1) зрительные образы события (что вы видите — облака, цветы, лес);
- 2) слуховые образы (какие звуки вы слышите — пение птиц, журчание ручья, шум дождя, музыка);
- 3) ощущения в теле (что вы чувствуете — тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

— При ощущении напряженности, усталости:

- 1) сядьте удобно, по возможности закрыв глаза;
- 2) дышите медленно и глубоко;
- 3) вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций;
- 4) проживите ее заново, вспоминая все сопровождавшие ее зрительные, слуховые и телесные ощущения;
- 5) побудьте внутри этой ситуации несколько минут;
- 6) откройте глаза и вернитесь к работе.

Конкретные приемы самоподдержки

1. Прием «Вечерний пересмотр событий» (для тех, кто работает с людьми, самый губительный принцип — «Я подумаю об этом завтра»).
2. Визуализация: мысленное представление, проигрывание, видение себя в ситуации, которая еще не произошла, — это прием, помогающий строить реальность. Человек, воображает себя делающим (или имеющим) то, к чему он

стремится, и — получает желаемое. (10 минут перед отходом ко сну и 10 минут утром. Всего 20 минут!)

Этапы визуализации:

- решите, чего вы хотите добиться: буквально, четко, зримо, в цветах и красках (мысленно создайте точные картины и сцены того, чего вы хотите добиться); расслабьтесь;
- в течение 5-10 минут мысленно представляйте желаемую реальность, как будто создавая видеофильм успешных действий.

Важно помнить: при визуализации нужна систематичность. Здесь главное — практика. Не надо ждать быстрых результатов. Недостаточно представить себе что-нибудь один или два раза. Результат появится, если образ отпечатывается в сознании вновь и вновь на протяжении недель и даже месяцев. Так что продолжайте упражняться в визуализации, пока ваша цель не осуществится. Не пытайтесь оценить результаты после одной-двух попыток визуализации.

Если возникнут сомнения, — избегайте бороться с ними. То, против чего борешься, только сильнее укрепляется. Надо просто проигнорировать свои сомнения. Отрезать : отбросить!

И еще несколько техник самопомощи, которые могут помочь в профилактике выгорания

Упражнение 6.

«Отрезать, отбросить»

Она пригодна для работы с любыми негативными мыслями («у меня опять ничего не выйдет...», «все это без толку» и пр.). Как только почувствуете, что в душу закралась подобная мысль, — немедленно «отрежьте ее и отбросьте», сделав для этого резкий, «отрезающий» жест левой рукой и зрительно представив, как вы отрезаете и отбрасываете эту мысль.

После этого отбрасывающего жеста продолжайте дальше заниматься визуализацией: поместите на место удаленной негативной мысли, другую, (конечно же, позитивную). Все встанет на свои места.

Если в голову пришла негативная мысль, надо мысленно отстраниться от нее и наблюдать за ней со стороны, но не позволять этой мысли завладеть собой. Некоторые считают, что действие этой техники усиливается, когда вы представите, что не просто «вытащили» негативную мысль вовне, но произвели в воображении некоторые действия над ней. К примеру, представили, как будто брызнули на нее краской из баллончика, поместили ее (ядовито-зеленая, канареечно-желтая...) и уже теперь наблюдаете со стороны.

Заключительная часть (рефлексия)

Негативные мысли имеют силу только над вами и только в том случае, если вы реагируете на них страхом, тревогой. Они получают эту силу от вас. Как только вы перестаете на них реагировать, они теряют власть. Скажите: «Это всего лишь негативная мысль!»

Помогает при излишней самокритичности. Одно из противоядий — осознать, что вы, так же как и другие люди, не можете и не должны быть совершенством. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным. А теперь — самоподдерживающий прием (женщины примут его скорее, чем мужчины!). Каждый день, когда вы стоите перед зеркалом и собираетесь на работу, уверенно) смотрите в зеркало, прямо в глаза самому себе и говорите не менее трех раз: «Я, конечно, не совершенство, но достаточно хорош (хороша)!». При этом неплохо, если вы улыбнетесь себе!

Занятие 9

Цель: познакомить участников с приемами позитивной психотерапии, закрепить навыки саморегуляции

Ход занятия.

Вводная часть.

Упражнение 1. «Расскажи о своём состоянии»

Инструкция.

Расскажите о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях).

Ответьте на вопросы:

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).

- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).

- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).

- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

Комментарии для ведущего.

Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

Основная часть.

Упражнение 2. «Ловец блага»

(звучит тихая инструментальная музыка)

Инструкция.

Чтобы с вами не случилось, во всем старайтесь находить положительные стороны. Давайте потренируемся. Найдите и запишите, пожалуйста, положительные моменты в следующих ситуациях:

1. Вы собираетесь на работу, погода встречает вас проливным дождем.
2. Вы опоздали на автобус.
3. У вас нет денег, чтобы уехать куда-нибудь в отпуск.

Комментарии для ведущего.

Участники пишут для каждой ситуации свои положительные моменты. Каждый по очереди проговаривает эти моменты. Участник, указавший более 5 положительных моментов в каждой предложенной ситуации, считается «ловцом блага».

Упражнение 3. «Мышечная релаксация»

Участники располагаются. Релаксация – это расслабление. Приемы релаксации основаны на сознательном расслаблении мышц. Понижая мускульное

напряжение, мы способствуем снижению и нервного напряжения, поэтому состояние расслабленности уже само по себе обладает психогигиеническим эффектом.

Техника релаксации направлена на снятие ненужного напряжения. Умение расслабиться помогает приостановить ненужный расход энергии, быстро нейтрализует утомление, снимает нервное напряжение, дает ощущение покоя и сосредоточенности.

Расслабились мышцы – отдыхают нервы, исчезают отрицательные эмоции, быстро улучшается самочувствие.

Инструкция.

Сейчас мы будем использовать для мышечной релаксации 10 групп мышц по методике Джекобсона. Важно запомнить, что наша главная задача на глубоком, медленном вдохе напрягать определенную группу мышц, затем задержать дыхание на 5 секунд. А на медленном выдохе максимально расслабить эти мышцы. Затем восстановить дыхание и в течение 30-ти секунд сосредоточить внимание на возникающее расслабление.

В таком режиме дыхания мы сейчас будем выполнять следующие упражнения:

Группы мышц

1. Кисти рук : Сжать кисти рук
2. Руки (кисть, предплечье, плечо) : Попытаться дотянуться руками до противоположной стены, сильно растопырив пальцы
3. Шея и надплечье : Плечами дотянуться до мочек ушей
4. Мышцы спины : Свести лопатки и потянуть их немного вниз
5. Стопы : Попытаться дотянуться пальцами стоп до голени
6. Ноги : Встать на цыпочки и напрячь мышцы ног
7. Мышцы лба : Поднять брови высоко вверх
8. Мышцы носа, щек : Сморщить нос
9. Мышцы щек, шеи : Растянуть уголки губ («Улыбка Буратино»)
10. Мышцы губ : Вытянуть губы трубочкой

Все упражнения повторяются два раза.

Комментарии для ведущего.

Ведущий, в процессе выполнения упражнений, помогает участникам сосредоточиться на ощущении расслабления и успокоения. После выполнения упражнений можно дать участникам следующую инструкцию: «Мысленно повторите следующие фразы:

«Я хочу быть спокойным...», «Я успокаиваюсь...», «Я спокоен...», «Я буду спокойным...».

Упражнение 4. Диафрагмальное дыхание (дыхание животом)

Участники располагаются в креслах лежа.

Дыхание – важнейший физиологический процесс, происходящий автоматически, рефлекторно. Естественная функция дыхания сама по себе не требует улучшений. Диафрагмальное дыхание призвано освободить дыхание от напряжения, ограничений, мешающих дыханию привычек.

Дыхание связано с состоянием тела: при расслабленности и покое дыхание свободное; при сильном возбуждении дыхание быстрое, интенсивное. При состоянии напряжения дыхание становится поверхностным. Глубокое дыхание успокаивает тело. [3]

Инструкция.

Лягте так, чтобы найти удобное положение для головы и туловища. Одну руку положите на живот. Вдохните воздух через нос и «опустите» его в живот. Живот при этом надувается. Задержите дыхание. Затем медленно выдыхайте через нос, вытягивая живот. При полном выдохе живот должен стать плоским.

Упражнение 5. «Релаксационное дыхание»

Инструкция.

Делаем вдох мелкими порциями. При этом ягодицы отводим назад, а колени слегка сгибаем, что позволяет энергии свободно протекать вдоль позвоночника. Задерживаем дыхание. Затем медленно выдыхаем, длительно произнося звук «а».

Комментарии для ведущего.

Очень важно, чтобы участники хорошо поняли инструкции по выполнению дыхательных упражнений. Поэтому стоит уделить достаточно времени на

объяснение. Во время выполнения участниками дыхательных упражнений ведущий наблюдает и делает пояснения.

Упражнение 6. «Аутогенная тренировка»

(звучит релаксационная музыка)

Аутогенная тренировка (АТ)– это самовнушение в состоянии релаксации. Создателем этого метода является И. Шульц. Смысл аутогенной тренировки заключается в том, что при расслаблении поперечно – полосатой мускулатуры возникает особое состояние сознания, позволяющее путем самовнушения воздействовать на различные, в том числе произвольные, функции организма. Аутогенная тренировка способствует снижению эмоционального напряжения, чувства тревоги дискомфорта. Под влиянием АТ улучшается настроение, нормализуется сон, происходит активизация организма и личности. С помощью АТ можно решать задачи укрепления воли, коррекции некоторых неадекватных форм поведения, мобилизации ресурсов человека, отдыха и восстановления сил за короткое время.

Инструкция.

1. Сделайте глубокий вдох, спокойный выдох, закройте глаза. Дышите легко, спокойно, свободно.

2. Вызываем ощущение тяжести. Мысленно повторяем:

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) рука тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога тяжелая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Мое тело тяжелое» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

3. Вызываем ощущение тепла. Мысленно повторяем:

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза),

«Моя правая (левая) рука теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Моя правая (левая) нога теплая» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

«Я спокоен» (1 раз)

«Обе руки теплые» (3 раза),

«Обе ноги теплые» (3 раза), «Моё тело теплое» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

4. Второе и третье упражнение объединяются одной формулой:

«Руки и ноги тяжелые и теплые» (3 раза), «Я спокоен» (1 раз),

«Мое тело тяжелое и теплое» (3 раза), «Я совершенно спокоен» (1 раз)

5. Регуляция дыхания.

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (3 раза),

«Моё сердце бьётся спокойно» (3 раза),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (3 раза)

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

6. Влияем на органы брюшной полости

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

7. Вызываем ощущение прохлады в области лба

«Я спокоен» (1 раз), «Мои руки и ноги теплые и тяжелые» (1 раз),

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

«Я дышу спокойно, глубоко, свободно» (1 раз)

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (1 раз),

«Мой лоб прохладный и расслабленный» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

8. Всё тело отдыхает. Восстанавливаются силы, возрождается весь организм.

Мобилизуются внутренние ресурсы. Ощущение глубокого покоя, полной отрешенности.

9. Просмотрите своё тело сверху – вниз. Все тело спокойно отдыхает. Нервная система восстанавливает силы. Теперь мысленно представьте окружающую Вас обстановку. Вспомните и осмотрите себя как бы сверху и все, что Вас окружает. Мысленно посмотрите вдаль. Вспомните свои предстоящие и текущие дела.

10. Сделайте дыхание более глубоким и энергичным. Слегка подвигайте стопами. Пошевелите пальцами ног. Почувствуйте, как исчезают последние остатки вялости и расслабленности. Ладони медленно сожмите в кулаки и расслабьте. Подвигайте сжатыми губами. Сделайте глубокий вдох и откройте глаза. Откройте глаза и улыбнитесь.

Комментарии для ведущего.

Аутогенная тренировка требует от ведущего профессиональных умений. Очень важно, чтобы ведущий сам имел опыт участника этого действия. Не допустимо, если ведущий не прочувствовал сам все тонкости аутогенной тренировки. Кроме того, важно знать о противопоказаниях для данных занятий, поэтому необходимо до начала АТ проговорить их участникам. Противопоказания могут быть следующие: сердечный приступ, инсульт (если произошли недавно), артериальная гипотония (70/40 мм рт. ст. и ниже), сахарный диабет с инсулиновой терапией, глаукома, психические заболевания, эпилепсия, клаустрофобия.

Заниматься АТ лучше всего в сенсорной комнате и использованием специального оборудования. Но можно и в тихом, спокойном помещении с мягким неярким светом, при комфортной температуре, в свободной одежде. Заниматься АТ следует в положении «лежа на спине»: голова на низкой подушке, руки вдоль туловища, несколько согнуты в локтях, ладонями вниз, ноги вытянуты и немного разведены, носками наружу; или в положении «полулежа в кресле»: затылок и спина удобно и мягко опираются на спинку стул кресла, руки расслаблены.

АТ нужно начинать с концентрации внимания, т.е. сосредоточиться на себе, своих ощущениях. Формулы самовнушения повторяются мысленно по несколько раз. Формулы должны быть позитивными, в первом лице, без частицы «не», состоять

из 5-7 коротких, логически завершенных предложений. Формулы цели в АТ должны начинаться и заканчиваться вызыванием чувства спокойствия. Нельзя резко выходить из состояния аутогенного погружения. Мобилизация должна быть энергичной, но не быстрой и резкой.

Заключительная часть «Рефлексия»

Упражнение 7 «Самооценка физического и психологического состояния»

Упражнение 8 «Расскажи о своем состоянии»

Упражнение 9 «Итоги занятия»

Комментарии для ведущего.

Ведущий отвечает на все вопросы, которые задают участники. Подводит общие итоги дня, решает вместе с участниками организационные вопросы следующего занятия.

Упражнение 10 «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Инструкция.

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем.

Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Комментарий для ведущего.

Это упражнение поднимает настроение порой до полного восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане.

Занятие 10

Цели:

- подведение итогов работы группы, оценка результатов тренинга,
- прогнозирование возможных путей продолжения исследования проблемы и поиска ее решений в данном коллективе.

Ход занятия

Вводная часть.

Ведущий. Подводя итог нашего мероприятия, я бы хотела зафиксировать ваше внимание на качествах, которые могут помочь педагогу избежать профессионального выгорания и рекомендациях.

Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания

Во-первых:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни).
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

- способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности - как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Основные подходы к работе с профессиональным выгоранием:

1. Забота о себе и снижение уровня стресса:

- стремление к равновесию и гармонии, здоровому образу жизни, удовлетворение потребности в общении;
- удовольствие (релаксация, игра);
- умение отвлекаться от переживаний, связанных с работой.

2. Трансформация негативных убеждений, чувства отчаяния, утраты смысла и безнадежности:

- стремление находить смысл во всем - как в значительных событиях жизни, так и в привычных, повседневных заботах;

- стремление бороться со своими негативными убеждениями;
- создание сообщества.

3. Повышение уровня профессионального мастерства.

Упражнение-приветствие 1. «Выбор за вами»

Каждому участнику в течение 1 минуты предлагается придумать и затем продемонстрировать оригинальный способ приветствия остальных членов группы.

Упражнение-разминка 2.

Ведущий предлагает для общего обсуждения слова известного американского психолога А. Маслоу: «Это удивительное и парадоксальное ощущение взаимной любви человека и его дела... Человек и работа в таких случаях подходят друг другу, как ключ к замку, как замок к ключу; они откликаются друг на друга, как струна фортепиано откликается на чистый тон голоса, как пение сливается с музыкой в высшей гармонии».

Вопросы для ведения дискуссии:

Делает ли такое ощущение человека счастливым, здоровым?

Что для этого нужно?

Какую роль в достижении профессиональной гармонии может играть коллектив, в котором вы работаете?

Основная часть

Упражнение 3. Игра «Пресс-конференция «Я - профессионал!»

1 этап (15 -20 минут) - введение в игру: участникам предлагается разделить на 2 неоднородные по возрастному составу, личному и профессиональному опыту группы. Обе группы готовятся к выполнению разных ролей (роли определяются жеребьевкой):

- «корреспонденты» различных СМИ продумывают свои игровые имена и принадлежность к определенным печатным изданиям, телепроектам. Затем совместно составляют серию вопросов личного и профессионального характера для специалистов (с учетом особенностей группы участников тренинга).

- «специалисты» также подумывают свои «легенды» (игровую биографию), пытаются совместно спрогнозировать возможные вопросы (составляют примерный перечень) и морально готовятся отвечать на вопросы «журналистов».

2. этап - основной: озвучивание вопросов группами друг другу, в игровом режиме «Идет конференция».

4. этап - обсуждение результатов, обмен впечатлениями.

Упражнение 4. «Портрет»

Участникам тренинга предлагается, объединившись по желанию в подгруппы из 3 - 5 человек, в течение 5-10 минут создать «Портрет идеального педагогического коллектива», а затем представить его аудитории. Сложность задания заключается в том, что для создания портрета можно использовать только определенный набор и заданное количество геометрических фигур.

На презентацию результата работы каждой подгруппе дается 2 минуты. Остальные команды по окончании выступления могут задавать любые вопросы.

В завершении упражнения ведущий предлагает участникам тренинга определить, можно ли организовать выставку получившихся работ, будет ли это «Доска почета», «Стена плача» или что-либо другое.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Что я почти забыл»

Инструкция: «Прежде чем расстаться, хотелось бы дать вам возможность проговорить то, что вы не успели озвучить в ходе занятий. Сядьте удобно. Закройте глаза.

Представьте себе, что вы возвращаетесь домой и по дороге вспоминаете нашу работу... В голове у вас проносятся лица участников, пережитые ситуации, и внезапно вы осознаете, что по какой-то причине не сделали или не сказали что-то важное. Вы жалеете об этом...(1 минута).

Теперь откройте глаза. У вас есть возможность выразить то, что вы не успели сказать раньше».

Участники высказываются по кругу. Могут быть использованы записи в дневнике самонаблюдений, это позволит оценить, какой «багаж» удалось собрать каждому участнику тренинга.

Обсуждение.

Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

Комментарии. В заключительной части мероприятия участникам предлагается заполнение анкет обратной связи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы

Таблица 6

Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогов школы
после реализации программы по методике В.В. Бойко

	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	фаза		фаза		фаза	
	балл	сформированность	балл	сформированность	балл	сформированность
1	26	нет	26	нет	10	нет
2	16	нет	36	нет	36	нет
3	21	нет	27	нет	35	нет
4	50	Сф-я	49	Сф-я	40	Сф-я
5	60	Сф-я	76	да	80	да
6	19	нет	10	нет	20	нет
7	46	Сф-я	61	да	40	Сф-я
8	32	нет	54	Сф-я	27	нет
9	29	нет	24	нет	36	нет
10	36	нет	60	Сф-я	56	да
11	26	нет	42	Сф-я	7	нет
12	17	нет	14	нет	16	нет
13	15	нет	18	нет	5	нет
14	30	нет	20	нет	25	нет
15	36	нет	39	Сф-я	26	нет
16	16	нет	32	нет	15	нет
17	23	нет	19	нет	12	нет
18	26	нет	19	нет	5	нет
19	22	нет	30	нет	16	нет
20	26	нет	34	нет	5	нет
21	54	Сф-я	47	Сф-я	40	Сф-я
22	70	да	68	да	45	Сф-я
23	29	нет	56	Сф-я	31	нет
24	44	Сф-я	33	нет	20	нет
25	28	нет	36	Сф-я	19	нет
26	28	нет	42	Сф-я	13	нет
27	29	нет	56	Сф-я	22	нет
28	63	да	36	нет	36	нет
29	30	нет	39	Сф-я	19	нет
30	25	нет	42	Сф-я	22	нет
31	14	нет	40	Сф-я	19	нет
32	12	нет	32	нет	18	нет
33	15	нет	42	Сф-я	23	нет
34	25	нет	22	нет	18	нет
35	30	нет	23	нет	30	нет
36	28	нет	27	нет	22	нет
37	27	нет	23	нет	25	нет
38	8	нет	54	Сф-я	12	нет
39	22	нет	45	Сф-я	20	нет
40	27	нет	19	нет	22	нет
41	34	нет	19	нет	18	нет
42	34	нет	15	нет	23	нет

43	29	нет	21	нет	36	нет
44	19	нет	33	нет	10	нет

Итого:

фаза не сформирована – 86,4% (38 чел.)

на стадии формирования – 9,1% (4 чел.)

сформировавшаяся – 4,5% (2 чел.)

Таблица 7

Результаты диагностики для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек - человек» К. Маслач, С.Джексон (в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

№	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1	25	средний	8	средний	32	средний
2	19	средний	8	средний	39	низкий
3	25	средний	12	средний	32	средний
4	25	средний	12	средний	32	средний
5	29	высокий	15	высокий	36	средний
6	36	высокий	7	средний	40	низкий
7	30	высокий	15	высокий	26	высокий
8	25	средний	12	средний	32	средний
9	29	высокий	15	высокий	39	низкий
10	37	высокий	7	средний	40	низкий
11	30	высокий	17	высокий	26	высокий
12	27	высокий	12	средний	26	высокий
13	29	высокий	16	высокий	32	средний
14	15	низкий	6	средний	42	низкий
15	27	высокий	10	средний	27	высокий
16	27	высокий	10	средний	26	высокий
17	29	высокий	12	высокий	30	высокий
18	15	низкий	6	низкий	42	низкий
19	27	высокий	10	средний	27	высокий
20	34	высокий	12	средний	31	высокий
21	20	низкий	6	средний	39	низкий
22	20	низкий	12	средний	32	средний
23	29	высокий	15	высокий	39	низкий
24	37	высокий	7	средний	40	низкий
25	30	высокий	19	высокий	26	высокий
26	25	средний	9	средний	32	высокий
27	9	низкий	6	низкий	45	низкий
28	27	высокий	12	средний	26	высокий
29	29	высокий	16	высокий	30	высокий

30	15	низкий	6	низкий	41	низкий
31	27	высокий	10	средний	27	высокий
32	34	высокий	12	средний	31	высокий
33	15	низкий	6	низкий	42	низкий
34	27	высокий	10	средний	27	высокий
35	34	высокий	12	средний	31	высокий
36	27	высокий	12	средний	25	высокий
37	29	высокий	12	средний	30	высокий
38	15	низкий	6	низкий	42	низкий
39	27	высокий	10	средний	26	высокий
40	34	высокий	12	средний	34	высокий
41	30	высокий	19	высокий	26	высокий
42	26	высокий	9	средний	32	высокий
43	10	низкий	6	низкий	45	низкий
44	30	высокий	15	высокий	36	средний

Итого:

Эмоциональное истощение: низкий – 20,4% (9 чел.), средний – 13,6% (6 чел.), высокий – 66% (29 чел.)

Деперсонализация: низкий – 13,6% (6 чел.), средний- 61,4% (27чел.), высокий – 25% (11)

Редукция личных достижений – 31,8% (14 чел.), средний – 18,2% (8 чел.), высокий – 50% (22 чел.)

Таблица 8

Результаты диагностики стрессоустойчивости по анкете Э.Ховарда

№ испытуемого	Диагностический балл	Уровень
1.	32	Средний
2.	30	Средний
3.	20	Высокий
4.	19	Высокий
5.	30	Средний
6.	15	Высокий
7.	20	Высокий
8.	20	Высокий
9.	19	Высокий
10.	34	Средний
11.	32	Средний
12.	20	Высокий
13.	20	Высокий
14.	32	Средний
15.	32	Средний
16.	27	Средний
17.	35	Средний

18.	15	Высокий
19.	35	Средний
20.	20	Высокий
21.	19	Высокий
22.	20	Высокий
23.	32	Средний
24.	17	Высокий
25.	19	Высокий
26.	35	Средний
27.	32	Средний
28.	27	Средний
29.	20	Высокий
30.	15	Высокий
31.	37	Низкий
32.	20	Высокий
33.	19	Высокий
34.	34	Средний
35.	32	Средний
36.	17	Высокий
37.	20	Высокий
38.	32	Средний
39.	32	Средний
40.	27	Средний
41.	35	Средний
42.	15	Высокий
43.	26	Средний
44.	35	Средний

Итого:

низкий – 2,% (1 чел.)

средний – 50% (22 чел.)

высокий – 47,7% (21 чел.)

Таблица 9

Сводные результаты по методикам исследования эмоционального выгорания

№ испытуемого	Методика 1 В.В.Бойко	Методика 2 Н.Е.Водопьянова	Методика 3 Э.Ховарда	Обобщенный результат
1.	низкий	средний	средний	средний
2.	низкий	средний	средний	средний
3.	низкий	средний	высокий	средний

4.	средний	средний	высокий	средний
5.	высокий	высокий	средний	высокий
6.	низкий	средний	высокий	средний
7.	средний	высокий	высокий	высокий
8.	низкий	средний	высокий	средний
9.	низкий	высокий	высокий	высокий
10.	высокий	средний	средний	средний
11.	низкий	высокий	средний	средний
12.	низкий	высокий	высокий	высокий
13.	низкий	высокий	высокий	высокий
14.	низкий	высокий	средний	низкий
15.	низкий	высокий	средний	средний
16.	низкий	высокий	средний	средний
17.	низкий	высокий	средний	средний
18.	низкий	низкий	высокий	низкий
19.	низкий	высокий	средний	средний
20.	низкий	высокий	высокий	высокий
21.	средний	низкий	высокий	низкий
22.	средний	средний	высокий	средний
23.	низкий	высокий	средний	средний
24.	низкий	средний	высокий	средний
25.	низкий	высокий	высокий	высокий
26.	низкий	средний	средний	средний
27.	низкий	низкий	средний	низкий
28.	низкий	высокий	средний	средний
29.	низкий	высокий	высокий	высокий
30.	низкий	низкий	высокий	низкий
31.	низкий	высокий	низкий	низкий
32.	низкий	высокий	высокий	высокий
33.	низкий	низкий	высокий	низкий
34.	низкий	высокий	средний	средний
35.	низкий	высокий	средний	средний
36.	низкий	высокий	высокий	высокий
37.	низкий	высокий	высокий	высокий
38.	низкий	низкий	средний	низкий
39.	низкий	высокий	средний	средний
40.	низкий	высокий	средний	средний
41.	низкий	высокий	средний	средний
42.	низкий	высокий	высокий	высокий
43.	низкий	низкий	средний	низкий
44.	низкий	высокий	средний	средний

Итого:

Обобщенный результат:

низкий – 20,4% (9 чел.),

средний – 52,3% (23 чел.),

высокий – 27,3% (12 чел.)

Расчет T- критерия Вилкоксона

N	"До"	"После"	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	67	62	-5	5	20
2	98	88	-10	10	29.5
3	89	83	-6	6	23.5
4	145	139	-6	6	23.5
5	244	216	-28	28	35
6	51	49	-2	2	10
7	152	147	-5	5	20
8	118	113	-5	5	20
9	97	89	-8	8	28
10	173	152	-21	21	33
11	79	75	-4	4	17
12	47	47	0	0	0
13	40	38	-2	2	10
14	82	75	-7	7	26
15	106	101	-5	5	20
16	70	63	-7	7	26
17	57	54	-3	3	15
18	52	50	-2	2	10
19	85	68	-17	17	32
20	67	65	-2	2	10
21	151	141	-10	10	29.5
22	198	183	-15	15	31
23	118	116	-2	2	10
24	97	97	0	0	0
25	86	83	-3	3	15
26	83	83	0	0	0
27	107	107	0	0	0
28	132	135	3	3	15
29	88	88	0	0	0

30	90	89	-1	1	3.5
31	74	73	-1	1	3.5
32	67	62	-5	5	20
33	81	80	-1	1	3.5
34	63	65	2	2	10
35	84	83	-1	1	3.5
36	77	77	0	0	0
37	75	75	0	0	0
38	81	74	-7	7	26
39	87	87	0	0	0
40	66	41	-25	25	34
41	73	71	-2	2	10
42	71	72	1	1	3.5
43	87	86	-1	1	3.5
44	62	62	0	0	0
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					28.5

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 11

Технологическая карта внедрения результатов исследования

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол	Врем	Ответственные
------	------------	--------	-------	-----	------	---------------

				-во	я	
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения(Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы)	Изучение нормативной документации и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации школы	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Пед.совет, поиск и анализ литературы, работа психологической службы школы, самообразование, обучение на факультете психологии ЧГПУ	1	С 2015	Психолог, администрация школы
1.2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы школы	Работа психологической службы школы, наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Психолог, администрация школы
1.3. Разработать этапы внедрения Программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ ситуации эмоционального выгорания педагогов в МАОУ СОШ №13, анализ Программы внедрения, анализ готовности школы к инновационной деятельности и по внедрению программы	Работа психологической службы школы, совещание, анализ документации, работа по составлению программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация школы
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы школы по теме внедрения, подготовка методической базы внедрения программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности школы к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация школы
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
2.1. Выработать состояние готовности к	Формирование готовности внедрить программу в	Обоснование практической значимости внедрения,	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения	1	Октябрь	Психолог, администрация школы

освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	школу, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы	программы, работа психологической службы школы, участие в семинарах со смежной тематикой			
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива школы	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в школе и их значимости для школы, значимости и актуальности внедрения программы	Беседы, обсуждения, семинары, выпуск стен - газеты (тема:проблемы, связанные с коррекцией эмоционального выгорания педагогов)	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в школе, творческая деятельность	Более 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация школы
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне школы	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне школы и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения программы для психологической безопасности общества	Методические выставки, семинары, консультации, научно - исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Более 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация школы
2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в школе	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь - ноябрь	Психолог
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
3.1. Изучить необходимые материалы и	Изучение материалов и документов о	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными	1	Декабрь	Психолог

документы о предмете внедрения	предмете внедрения инновационной программы и документации школы		источниками			
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в школе	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к Инновационной деятельности)	1	Январь (2016)	Психолог, администрация школы
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация школы
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы Психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Работа психологической службы школы, тематические мероприятия, уроки	Более 6	Апрель	Психолог, администрация школы, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы школы	1	Апрель	Психолог, администрация школы
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в школе по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка	Производственное собрание, анализ документации школы	1	Май	Психолог, администрация школы
4.4. Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой	Изучение состояния дел в ОУ, корректиров	Посещение уроков, работа психологической службы школы, внеурочные формы	Более 5	1-е полугодие	Психолог, администрация школы, инициативная группа

программы	методике	ка методики	работы			по внедрению программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив школы на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги, работа психологической службы школы	Пед. совет, работа психологической службы школы	1	Январь	Психолог, администрация школы, инициативная группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы школы	Наставничество, консультации, работа психологической службы школы, семинар	1	Январь – март	Психолог, администрация школы, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в школе	Изучение состояния дел в школе по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы школы	Работа Психологической службы школы по производству собрания, анализ документов школы	1	Май	Психолог, администрация школы
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы профилактики эмоционального выгорания педагогов школы	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы школы, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	1	Январь	Психолог, администрация школы
6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы школы	1	Январь	Психолог, администрация школы

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в школе по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Производственное собрание, анализ документации школы, работа психологической службы школы	1	Январь	Психолог, администрация школы
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в школе по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы школы, методическая работа	Больше 3	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация школы

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов школы»

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы школы по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов школы, посещение уроков	Работа психологической службы школы, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Больше 5	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация школы
7.2. Осуществить наставничество над другими школами, приступая к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других школ работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы школы		Март - май	Психолог, администрация школы
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в школе	Пропаганда внедрения программы в районе	Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы	1-3	Январь - февраль	Психолог, администрация школы
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы школы, научная деятельность	Семинары, написание научной работы статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в различных школах	Больше 2	Октябрь - февраль	Психолог, администрация школы