



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
педагогического персонала образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»**

**Направленность программы магистратуры
«Психология безопасности личности»**

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

72 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 3 » 02 2021 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ- 310/133-2-1
Латыпова Юлия Андреевна

Научный руководитель:

К.п.н., доцент кафедры ТиПП
Капитанец Елена Германовна

Челябинск
2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1 Феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе	8
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.....	10
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала.....	18
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования	28
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.....	32
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	39
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	56

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.....	75
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации диагностики ...	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	101

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования заключается, в том, что на сегодняшний день понятие «эмоциональное выгорание» все больше является востребованным в педагогической сфере. Система образования вносит постоянные изменения. В первую очередь постоянные изменения претерпевает нормативно - правовая база: Федеральные государственные образовательные стандарты и профстандарты педагога, апробация и внедрение инновационных педагогических технологий; создание современных условий для реализации педагогической деятельности: гибкие классы, доступная среда; изменения контингента обучающихся (инклюзивное образование) и т. д. Педагогическая профессия самая энергоемкая, ее реализация требует большие психологические, эмоциональные и интеллектуальные затраты.

Содержание деятельности и условия труда в образовательной организации необходимо приводить в соответствие с новыми требованиями и стандартами. При этом крайне важно заработать или сохранить статус образовательной организации, всегда быть востребованными в сфере образовательных услуг. Педагогический персонал образовательной организации должен успешно решать задачи, предвидя трудности, с которыми ему придется столкнуться..

Если требования постоянно возрастают над ресурсами, у педагога разрушается состояние эмоционального равновесия. Т.е. требования предъявляемые педагогическому персоналу не всегда совпадают с возможностями. Данные факты неизбежно ведут к эмоциональному выгоранию.

По данным социально-демографических исследований труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане. В целях экономии своих энергоресурсов, многие педагоги прибегают к различным

механизмам психологической защиты, что ведёт к эмоциональному выгоранию педагогов.

Эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними. Это и близкие родственники, и друзья, а также воспитанники, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома. Актуальность вопроса эмоционального выгорания педагогического персонала обусловлена быстрым темпом развития различных инновационных систем в образовательных системах в России, несомненно, повлекшее повышение требований внедрения новых технологий в образовательных учреждениях. Учитывая падение рейтинга социально значимых профессий, низкий уровень заработной платы можно предположить, что у педагогов появляется неудовлетворенность профессией, теряется уверенность в стабильности своего социального и материального положения, падает интерес к профессиональному совершенствованию.

Имеется целый ряд отечественных и зарубежных исследований, посвященных изучению ведущих факторов эмоционального выгорания среди представителей социономических профессий в целом: К. Маслач, А. Пайнс, Н. Е. Водопьянова, М. Ю. Горохова, Э. Р. Ганеева, Н. Аминов, Н. Андрущенко, В. В. Бойко, С. Иевлева, К. Кондо, О. В. Крапивина, И. Н. Моховиков, М. М. Скугаревская, Т. В. Форманюк, Х. Дж. Фрейденберг.

Данная проблема актуальна в том, что требует постоянного обновления в теоретическом и методологическом аспектах, это и определяет выбранную тему исследования: «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции

эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Объект исследования – эмоциональное выгорание педагогического персонала в образовательной организации.

Предмет исследования – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала в образовательной организации.

Гипотеза: уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации изменится при реализации: разработанной программы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

2. Изучить особенности эмоционального выгорания у педагогического персонала.

3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала и реализовать в условиях образовательной организации.

4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Подготовить характеристику выборки и проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

7. Выполнить анализ результатов опытно-экспериментального исследования.

8. Составить рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Методы и методики исследования:

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

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, беседа, тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В. В. Бойко. Опросник «Профессиональное эмоциональное выгорание К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

3. Методы математической статистики: T- критерий Вилкоксона. База исследования: Испытуемыми стал педагогический коллектив МАОУ «СОШ №8 г. Челябинска», состоящий из 32 педагога с разной длительностью профессиональной деятельности.

Научная новизна заключается в том, что:

1. Создана структурно-функциональная модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

2. Разработана и проверена эффективность программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Структура работы определена поставленной цели и задачами: исследование состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения, списка использованной источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

В жизни человека важны эмоции. Мы можем радоваться и злиться, изумляться и негодовать, грустить и обожать, ненавидеть и восхищаться. Отрицательные эмоции негативно влияют на личность и могут спровоцировать эмоциональные переживания, которые могут привести к хроническому стрессу. Постепенно эмоции буквально покидают нас, в итоге остается только чувство пустоты. Этот путь ведет к эмоциональному и профессиональному выгоранию [64, с. 96].

В современном обществе синдром эмоционального выгорания отнюдь не редкое явление. День за днем мы не получаем эмоций, а больше отдаем их, жизнь становится серой и скучной все, что вокруг нас воспринимается «по шаблону». Часто по отношению к другим можно чувствовать агрессию или безразличие [37, с. 21]. Что касается профессионального выгорания, то это такое истощение нервных, психических и физических сил, которое вызывает острое нежелание работать. Выражается профессиональное выгорание в депрессивном состоянии, чувстве усталости и опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, утрате способностей видеть положительные результаты своего труда, отрицательной жизненной установке в отношении работы [40, с. 32].

Естественно, есть профессии, которые входят в группу риска. В основном это профессии, располагающиеся в системе отношений «человек – человек», предполагающие постоянное общение с другими людьми. Это, прежде всего педагоги, врачи, воспитатели, социальные работники, психологи др. [53, с. 25].

Таким образом, мы можем дать конкретное определение данному понятию. Эмоциональное выгорание – профессиональное «заболевание» медицинских и социальных работников, священнослужителей и психологов, сотрудников отделов опеки и попечительства и детских домов, волонтеров самых различных направлений благотворительности [58, с. 15]. Люди идут в эти профессии по зову сердца, чувствуя в себе потребность помогать окружающим, дарить им тепло и заботу, обладая в определенный период жизни повышенным запасом душевных сил [9, с. 48].

В начале второй половины XX-го ученые открыли миру о заболевании, которое на протяжении долго времени считалось вирусной инфекцией. В 1970-х годах учеными были замечены некоторые особенности этого заболевания – им более всего страдали люди, которых можно отнести к такому социальному слою населения, как интеллигенция, а также это заболевание было нередким среди членов семей таких людей [8, с. 65].

Впервые понятие «выгорание» было употреблено в середине 70-х годов прошлого века. Это определение применяли для психологического состояния людей, которые находились в эмоционально перегруженной среде общения, т.е. данная среда была свойственна их рабочему месту, где работники проводили большую часть жизни [57, с. 216].

В последнем десятилетии XX века в отечественной психологии начали уделять внимание проблеме психологического выгорания, это было связано с введением рыночных отношений и интенсификацией человеческого труда в обществе.

Зарубежная психология начала изучение данного феномена на несколько десятков лет раньше. Психологическое выгорание начинает формироваться и проявляться в профессиях социальной сферы, где основной объект труда человек.

Кристина Маслач разработала научный подход к изучению профессионального выгорания в начале 80-х годов, в результате была разработана методика MBI, которая служит инструментом для

исследования профессионального заболевания, как выгорание. Данный процесс характеризуется тремя понятиями: цинизм, снижение производительности труда и эмоциональное истощение [34].

В отечественной психологии исследование продолжили в конце 90-х годов под новым понятием «синдром эмоционального выгорания» в различных сферах профессиональной деятельности человека [41]. Изучение было направлено на трудовую деятельность педагогов, психологов, врачей и работников социальной сферы. Исследование показало, что все эти профессии, которые направлены помогать, объединены стрессогенным фактором, который повышает риск образования психологического выгорания [33, с. 86].

Таким образом, можно подвести итог о том, что синдром профессионального выгорания – это вовсе не медицинский диагноз, и вовсе не означает, что такое состояние присуще каждому человеку на определенном этапе его жизни, карьеры. Однако можно назвать ряд специальностей, обладатели которых в большей степени, чем другие, подвержены риску профессионального «выгорания», поскольку используют в работе с людьми ресурсы своей психики.

1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Многие исследования доказывают, что профессия педагога больше всего подвержена влиянию «эмоционального выгорания».

В педагогической деятельности возникает профессиональное выгорание в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки». А. Мароу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание: «Запах горячей психологической проводки» [39, с. 95].

Выгорание – это потеря связи с миром, отказ себя, близких людей и жизни в целом. Происходит приглушение положительных эмоций. Глубокие стадии выгорания можно сравнить как «смерть внутри жизни». Профессиональное выгорание возникает постепенно и вытекает в три стадии [36, с. 25].

Первая стадия проявляется подавлением эмоций, острота чувств ослабевает, возникают тревоги и переживания. Пропадают положительные эмоции. Возникает отстраненность в отношениях с членами семьи. Появляется состояние тревожности, неудовлетворенности. [29, с. 45].

На второй стадии возникают инциденты с учениками. Специалист в кругу коллег с пренебрежением говорит о некоторых из учеников. Постепенно неприязнь проявляется в присутствии учащихся. Вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение специалиста – это не осознаваемое им самим проявление самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень [27, с. 67].

На третьей стадии меняются представления о ценностях жизни. Эмоциональное отношение становится равнодушным ко всему, даже к собственной жизни. По привычке такой человек может еще сохранять внешнюю респектабельность, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе [30, с. 61].

Можно выделить несколько внешних и внутренних факторов, которые точно описывают «условия профессионального выгорания педагогов».

Личностный фактор. Проявляется чувством собственной значимости в работе, возможность карьерного роста, самоуправление и уровень контроля со стороны начальства (А. Панс, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он неуязвим по отношению к

эмоциональному выгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначительной, то синдром начинает развиваться быстрее. [3, с. 37].

Ролевой фактор. Исследования показали, что на развитие «выгорания» существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (Х. Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует объединение усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо). Командная работа в коллективе, при разделении ответственности как бы ограждает специалиста от эмоционального выгорания, даже если рабочая нагрузка выше [66, с. 127].

Организационный фактор. Долговременная работа, без перерыва влияет на «выгорание», особенно если деятельность неопределенная, т.е. такая, которая не определяет функциональные обязанности или не получает положительной отдачи. Так же отрицательно влияет критичный стиль руководства, когда руководитель не позволяет специалисту развиваться в собственной как профессионалу, принимать самостоятельные решения, лишая специалиста чувства ответственности за собственную деятельность, а также осознания значимости и серьезность выполняемой работы [49].

Характеризовать профессиональное выгорание чувством безразличия к собственной деятельности, коллегам и ко всему окружающему. Специалист становится не уверен в себе, обвиняя себя в отсутствии опыта и знаний, компетентности и профессионализма [59, с. 98].

Профессиональное выгорание проявляется и физиологическими симптомами. Когда негативные эмоции накапливаются, это приводит к истощению организма. Истощение выражается в повышенной утомляемости, постоянной усталости, нарушениях сна (бессоннице), раздражительности, головных болях, ухудшении слуха и зрения (которое на первый взгляд может показаться беспричинным) [10].

К. Маслач и другие исследователи эмоционального выгорания, доказали, что специалисты социальных сфер испытывают данный симптом

спустя 4 года после начала работы на новом месте. Склонность к выгоранию более молодых по возрасту специалистов является эмоциональным шоком, который они испытывают, когда реальная действительность не совпадает с их ожиданиями [34].

К поведенческим и психологическим: работа становится все тяжелее, а ресурсов выполнять ее все меньше; специалист рано приходит на работу и задерживается допоздна; опаздывает и старается раньше положенного времени уйти с работы; берет работу на дом. Проявляются чувства неосознанного беспокойства, скука, снижение уровня энтузиазма, обида, разочарование, неуверенность, гнев, раздражительность, подозрительность, неспособность принимать решения [34].

Выгорание очень заразно и может быстро распространяться среди сотрудников. Т.е., кто подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание «выгорающих». Наибольшая вероятность того, что это случится, существует в организациях с высоким уровнем стресса [46, с. 25].

Очень подробно освещает симптомы трех фаз выгорания В.В. Бойко в своей статье «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других», рассмотрим их.

Фаза «напряжения». Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. [8]. Тревожное напряжение включает в себе несколько симптомов.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Характеризуется нарастающим осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые сложно устранить. Со временем ситуация оказывается трудно разрешимой, что приводит к симптому «выгорания» [15, с. 29].

Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек становится недоволен собой, избранной профессией, занимаемой должностью, обязанностями [20, с. 54]. Действует механизм «эмоционального переноса» - энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. В этом случае, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства», т.е. впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности [52, с. 52].

Симптом «загнанности в клетку». Проявляется редко, но выступает логическим продолжением растущего стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства возрастают и невозможно с ними справиться, возникает чувство безысходности [17]. Пытаясь что-то изменить личность, множество раз анализирует неудовлетворительные аспекты своей работы. Можно назвать данное состояние интеллектуально-эмоциональный затор, тупик. [19, с. 709].

Симптом «тревоги и депрессии». Проявляется в профессиональной деятельности в трудных обстоятельствах, приводящих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. В случае если человек не доволен своей работой и собой, возникают сильные эмоциональные напряжения в форме переживания ситуационной или личностной тревоги, разочарования в себе, в выбранной профессии, в занимаемой должности. Симптом «тревоги и депрессии» – является крайней точкой образования тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания [1, с. 34].

Фаза «резистенции». Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Ведь человек

всегда стремится к психологическому комфорту, пытается подавить давление внешних факторов любым способом. [6, с. 82].

Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный «признак выгорания», когда личность не видит разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями экономическое проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование [54, с. 313].

В первом случае, выработанный полезный навык коммуникации с деловыми партнерами подключая эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: улыбка, приветливый взгляд, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, он свидетельствует о высоком уровне профессионализма. [51].

Совершенно другое дело, когда личность «экономит» на эмоциях, ограничивая эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Личность действует по принципу «хочу или не хочу». Неприемлемость данного стиля эмоционального поведения, весьма распространено. Человек может считать свое поведение приемлемым. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие [55, с. 78].

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Данный симптом только усложняет неадекватность реакций в отношениях с коллегами. Нередко у личности возникает потребность в самооправдании [23].

Данные мысли и оценки, говорят о том, что эмоции недостаточно стимулируют нравственные чувства. Когда профессиональная деятельность построена на общении, исключений нет. Доктор не имеет права делить

пациентов на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору [22, с. 39].

Эмоционально – нравственная дезориентация часто встречается в жизни. Игнорируя попытки, деления нас на тех кто достоин и недостойных уважения. Каждый, кто занимает место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально – нравственную дезориентацию.

В настоящее время в обществе привычно исполнять свои обязанности исходя от настроения и субъективного предпочтения, что является ранним периодом развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей [34, с. 32].

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Проявляется в общении с близкими людьми, вне профессиональной деятельности. Этот случай является распространённым: после эмоционально напряженной работы, силы и желание общения с близкими пропадают [26, с. 128].

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Термин редукция означает упрощение. Целью редукции в профессиональной деятельности, которая связанная с общением с людьми, является упростить или сократить обязанности, требующие эмоциональных затрат [13, с. 26].

Фаза «истощения». Выраженное ослабление нервной системы и снижение эмоционального тонуса. В этой фазе, эмоциональная защита является свойственным проявлением личности [43, с. 95].

1. Симптом «эмоционального дефицита». Проявляется с ощущением, что эмоционально вы не можете проявить помощь субъектам профессиональной деятельности. Это свидетельствует о эмоциональном выгорание, о котором говорит недавний опыт: личность переживает появление, ощущений которых не было недавно. Симптом постепенно возрастает и приобретает сложную форму: отрицательные эмоции преобладают над положительными [38, с. 125].

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Этот симптом полностью исключает эмоции из профессиональной деятельности. Появляется чувство безразличия, ничего не вызывает эмоционального отклика. Это проявление не является дефектом эмоциональной сферы, не ригидность, а эмоциональная защита, приобретенная за годы работы с людьми. Человек постепенно учится работать как робот, как бездушный автомат [35, с. 267].

Более яркий симптом «выгорания» является реакция без чувств и эмоций. Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Особенно опасно, когда личность демонстрирует форму эмоциональной отстраненности, проявляя безразличие. [47, с. 211].

3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков личности в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций [42, с. 217].

Причины «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. Таким людям данная профессиональная деятельность не подходит [44].

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Данный симптом проявляется на уровне психологического и физического здоровья. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях [28]. Иногда даже мысль о таких субъектах или взаимодействие с ними вызывает подавленное настроение, негативные

ассоциации, бессонницу, чувство страха, болезненные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний [65, с. 80].

В. В. Бойко утверждает, что переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии [8].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность педагога образовательного учебного заведения независимо от разновидности выполняемой работы относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь детей. Педагоги как представители группы социальных профессий характеризуются высоким уровнем эмоционального выгорания.

Согласно В. В. Бойко, синдром эмоционального выгорания развивается поэтапно и каждому этапу характерны определенные признаки, которые вызываются определенными факторами.

1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала

Моделирование – это основа научной деятельности как в процессе анализа теоретических материалов, сбора и обобщения эмпирических данных, так и на всех других этапах исследования. Моделирование составляет суть исследовательских действий в образовании.

Основу теоретического уровня научного исследования в педагогике составляет моделирование педагогических явлений, процессов и деятельности.

Моделирование в психологии – это исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических, моделей.

Для осуществления коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации в первую очередь необходимо создание определенной модели коррекции. Первым этапом процесса моделирования, является целеполагание [62].

Для этого нами было составлено «дерево целей», отображенное на рисунке 1. Дерево целей — структурированная модель целеполагания, в основе которой лежит иерархический принцип. Эта модель позволяет удобно представить все цели человека или организации. Другими словами – это способ целеполагания, в основе которого лежит древовидная структура с иерархическим принципом. То есть каждая цель подчинена какой-то цели более высокого порядка.

Дерево целей тесно увязывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева, а ниже в несколько ярусов располагаются локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

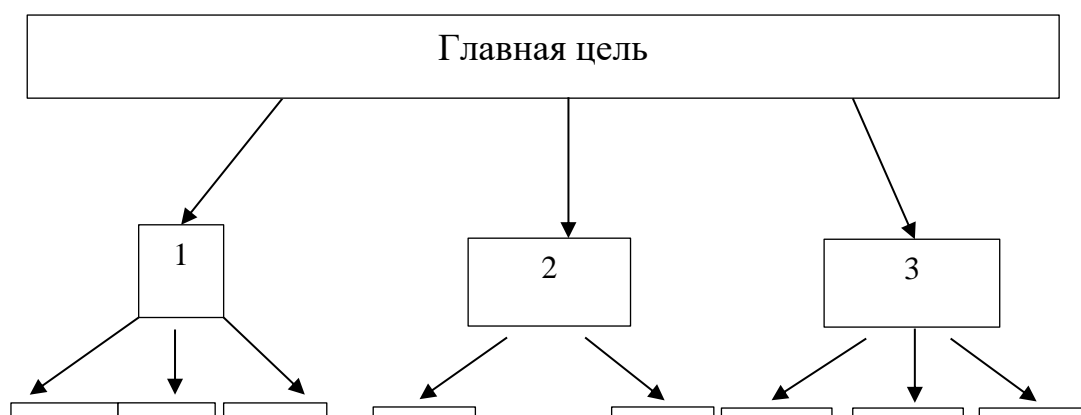


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Главная цель нашего «дерева» – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

1. Теоретические исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

1.1 Проанализировать понятие эмоционального выгорания, а также историю возникновения, обобщить и систематизировать теоретические данные по проблеме эмоционального выгорания.

1.2 Изучить особенности понятия эмоциональное выгорание в педагогической деятельности.

1.3 Проанализировать симптомы эмоционального выгорания в педагогической деятельности.

2. Составить и провести исследование эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

2.1 Описать методы исследования, проанализировать психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

2.2 Описать фазы эмоционального выгорания педагогов и проанализировать результаты эксперимента.

3. Описать методы исследования, проанализировать результаты и программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

3.1 Составить и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

3.2 Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3 Составить рекомендации эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Модель коррекции эмоционального выгорания педагогов современной образовательной организации, которая будет представлена далее – прагматическая модель, так как носит прикладной характер и будет является одним из средств управления эмоциональными ресурсами для педагога.

Модель коррекции эмоционального выгорания будет является своеобразным планом действий по предупреждению развития синдрома эмоционального выгорания для преподавателей современной образовательной организации [61, с. 30].

С учетом вышеизложенного рассмотрим модель коррекции эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации.

Модель коррекции эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации, которую мы состоит из следующих взаимосвязанных компонентов: целевого, организационного содержательного и результативного [56, с. 53].

Рассмотрим каждый из них более подробно.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Теоретический блок

Изучение научной литературы. Историческое возникновение понятия СЭВ. Анализ подходов психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в научной литературе.

Методы: анализ, обобщение, моделирование, целеполагание.

Диагностический блок



Рисунок 2 – модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Цель – теоретически обосновать и провести моделирование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Теоретический блок. Изучение научной литературы. Историческое возникновение понятия СЭВ. Анализ походов психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в научной литературе.

Диагностический блок. Данный блок включает систему мероприятий, которые позволят выявить уровень развития синдрома эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации [60].

В настоящее время в свободном доступе существует огромное множество диагностик эмоционального выгорания: тестов, опросников, анкет и т. д., также возможны индивидуальные консультации психологов и психотерапевтов. Это может быть, например: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко», «43 многофакторный личностный опросник FPI (авторы: И. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампе)» или «Диагностика профессионального выгорания» по методике К. Маслач и С. Джексон». Для того, чтобы понять дальнейшую схему действий по коррекции синдрома эмоционального выгорания, преподаватель, прежде всего, должен выявить на какой стадии у него развит синдром эмоционального выгорания, какие симптомы проявляются на сегодняшний день [4, с. 44]. Коррекция эмоционального выгорания необходима для преподавателей современной образовательной организации даже в том случае, когда у него диагностировано отсутствие данного синдрома, так как риск развития синдрома эмоционального выгорания в сфере образования крайне высок, что было доказано нами в первой главе данной работы [21, с. 48].

Коррекционный блок. Создание и реализация психолого-педагогической программы для коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации. это непосредственно сама система мероприятий, направленных на коррекцию эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации [31, с. 22]. В рамках данной модели мы предлагаем разделить коррекционные мероприятия на два вида: самостоятельная деятельность и помощь специалистов. Самостоятельная деятельность преподавателя по коррекции у него синдрома эмоционального выгорания безусловно имеет большое значение. Подавляющее большинство условий коррекции

синдрома эмоционального выгорания педагог может создать для себя сам [14, с. 25].

Неотъемлемой частью коррекции эмоционального выгорания, на наш взгляд, является понимание проблемы, с которой столкнулся преподавателей современной образовательной организации. Для этого преподавателю необходимо познакомиться с понятием «эмоционального выгорания» с точки зрения разных ученых, его причинами, симптомами и, что самое важное, последствиями [7].

Среди мероприятий, направленных на коррекцию синдрома эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации и реализуемых им самим, можно отметить следующие: грамотное распределение своего рабочего времени, делегирование полномочий, другими словами применение техник таймменеджмента, режим сна и отдыха, регулярные занятия спортом, правильное и сбалансированное питание, поиск занятия по душе: танцы, вышивка, лепка; саморазвитие посредством курсов повышения квалификации, психологических тренингов, семинаров, которые, безусловно, помогут преподавателю идти в ногу со временем [2, с. 32].

Тайм-менеджмент, или управление временем – один из главных способов коррекции эмоционального выгорания. Правильное распределение своего времени, верная расстановка приоритетов в решении проблем и задачи позволяют избежать столкновения преподавателя с причинами стресса [12].

Таким образом, преподаватель современной образовательной организации может не допустить эмоционального выгорания, самостоятельно создавая ситуации выхода из ложной «зоны комфорта», выстраивая свой профессиональный путь. Преподаватель, обращенный «к внутреннему осознанию своей подлинной природы», будет стремиться соответствовать этой природе, в первую очередь, и, как следствие, сможет

соответствовать постоянно меняющимся требованиям современного общества.

Аналитический блок. Итог, полученный при проведении диагностик, коррекционных мероприятий по программе коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Разработанная модель коррекции эмоционального выгорания преподавателя современной образовательной организации, отражает взаимосвязь всех выделенных компонентов, а также блоков внутри компонентов. Мы предполагаем, что данная модель позволит преподавателю современной образовательной организации четко спланировать систему мероприятий по коррекции синдрома эмоционального выгорания, как до проявления его симптомов, так и на начальных стадиях развития синдрома. Данные нами рекомендации по реализации модели коррекции синдрома эмоционального выгорания позволят подробно описать мероприятия, а также возможные взаимодействия с различными специалистами по решению проблемы.

Выводы по главе 1

Анализ литературы исследования по проблеме эмоционального выгорания позволил нам сделать следующие выводы:

1. Синдром эмоционального выгорания в психологической науке понимается как специфическое явление, которое проявляется в профессиональной деятельности у лиц без признаков психической патологии. При этом, несмотря на то, что симптоматика, присущая эмоциональному выгоранию, рассматривается как вариант нормы, формирование эмоционального истощения может способствовать развитию патологических реакций.

Проявляется эмоциональное выгорание наличием нарастающего безразличия к собственным профессиональным обязанностям, в виде дегуманизации в отношении всех участников образовательного процесса,

наличием чувства профессиональной несостоятельности через явление депресонализации.

2. Условия труда педагогического персонала образовательной организации характеризуются психоэмоциональными особенностями, которые имеют выраженную модальность: от ситуативной тревожности, беспокойства и даже отчаяния в ситуациях безнадёжности до чувства радости, приподнятого общего уровня настроения. Кроме того, педагогическая деятельность предполагает необходимость систематического поддержания необходимого актуального уровня знаний, профессионализма и педагогической культуры

3. С опорой на результаты теоретического исследования особенностей эмоционального выгорания, анализ исследований по проблеме моделирования, нами была сформулирована структура «дерева целей» исследования эмоционального выгорания, на основе которого была разработана модель коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Модель коррекции эмоционального выгорания преподавателей современной образовательной организации состоит из следующих взаимосвязанных компонентов: целевого, организационного, содержательного и результативного.

Сформировав представление о реальном объекте (который в данном исследовании замещает оригинал) позволила сформировать представление объект и непосредственно сам процесс деятельности по коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Психолого-педагогическое исследование – это процесс, в котором целенаправленно формируются педагогические знания, обращенные на раскрытие объективных закономерностей обучения, воспитания и развития человека. Выделяют три этапа психолого- педагогических исследований:

- 1) эмпирический – установление новых научных, ранее неизвестных психологических или педагогических фактов;

2) теоретический – выдвижение основных, формирующих педагогических закономерностей, объясняющие ранее изученные факты и спрогнозированные на их будущее изменения, и развитие;

3) методологический – на основе проведенных эмпирических и теоретических исследований выражаются общие принципы и методы исследования, а также разрабатываются педагогические явления и теории.

При теоретическом и экспериментальном изучении психологического выгорания преподавателей были определены следующие этапы:

Поисково-подготовительный этап. Проведен теоретический анализ психолого-педагогической литературы по изучению эмоционального выгорания преподавателей, уточнена тема исследования, определена гипотеза, а также осуществлен выбор объекта и предмета исследования, подобраны методики диагностики.

Методы исследования – способы или варианты изучения объективной реальности, которые дают возможность находить необходимую информацию об изучаемом предмете, подвергать анализу и обрабатывать и редактировать добытые данные, и привносят знания науки в систему известных знаний.

Опытно-экспериментальный. На данном этапе проводилось экспериментальное изучение, первичное тестирование испытуемых, анализ выбранных методик, конкретизируются задачи исследования, используются методы математической статистики. Применялись такие методики как метод констатирующего и формирующего эксперимента, метод тестирования, моделирования.

Контрольно-обобщающий этап. Обработка и интерпретация результатов, полученные в результате проведенного исследования, подтверждение выдвинутой нами гипотезы.

Методики – это способ реализации метода, в нашей работе — тестирования.

Проблема и цель. Проблема психологического благополучия педагогических работников является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В связи с этим изучение феномена эмоционального выгорания, как явления, оказывающего негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность специалистов в области образования, имеет большое значение.

Цель – экспериментально провести коррекцию синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности и общения (К.А. Абульханова–Славская, А.В.Брушлинский, Л.Г.Лаптев, С.Л. Рубинштейн и 39 др.), в акмеологии (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин, В.Н.Казаков, А.В .Кириченко, П.А.Корчемный, М.Ф.Секач и др.).

Использованы методики (Приложение 2):

Методика «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Цель: определить, в какой фазе находится эмоциональное выгорание, а также степень выраженности симптомов, характерных для каждой фазы (напряжение, резистенция, истощение).

Данная методика предназначена для измерения уровня проявления эмоционального выгорания. Методика состоит из опросного листа, включающего в себя 84 суждения. Интерпретация результатов проводится по трем фазам, включающим в себя по 4 симптома. В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

Определяется сумма баллов отдельно для каждого симптома.

- 1) 9 и менее баллов симптом не сложился;
- 2) 10 -15 баллов – складывающийся симптом;
- 3) 16 и более баллов – симптом сложился.

Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз.

- 1) 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 2) 37 -60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 3) 61 и более баллов – фаза сформировалась.

Находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания – сумма показателей всех симптомов.

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Описание методики также представлено в приложении 1.

Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений» [63].

Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Опросник имеет 3 шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются:

- 1) 0 баллов – «никогда»;
- 2) 1 балл – «очень редко»;
- 3) 3 балла – «иногда»;
- 4) 4 балла – «часто»;
- 5) 5 баллов – «очень часто»;
- 6) 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

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

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

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Интерпретация результатов производится на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными, представленными в таблицах 1 и 2 представленных в приложении.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Неотъемлемой частью научного исследования, в том числе и педагогического, является экспериментальная работа. Основной особенностью эксперимента как практического метода является то, что он проводится в контролируемых исследователем условиях, позволяя целенаправленно их создавать и варьировать (так называемые независимые переменные), фиксируя количественные и качественные изменения исследуемых показателей (зависимых переменных).

Основная цель педагогического эксперимента заключается в том, чтобы оценить эффективность педагогического воздействия, таким образом подтвердить или опровергнуть выдвигаемую гипотезу исследования и получить практически значимые результаты исследования.

Коллектив состоит из 32 педагогов с разной длительностью профессиональной деятельности. В исследовании приняли участие все учителя. В связи с большой педагогической нагрузкой учителя не имеют возможности общаться в педагогическом коллективе в целом, зачастую общение происходит в рамках методических объединений.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В. В. Бойко. (Приложение 2, таблица 1).

На рисунке 1 представлены данные по методике В.В. Бойко.

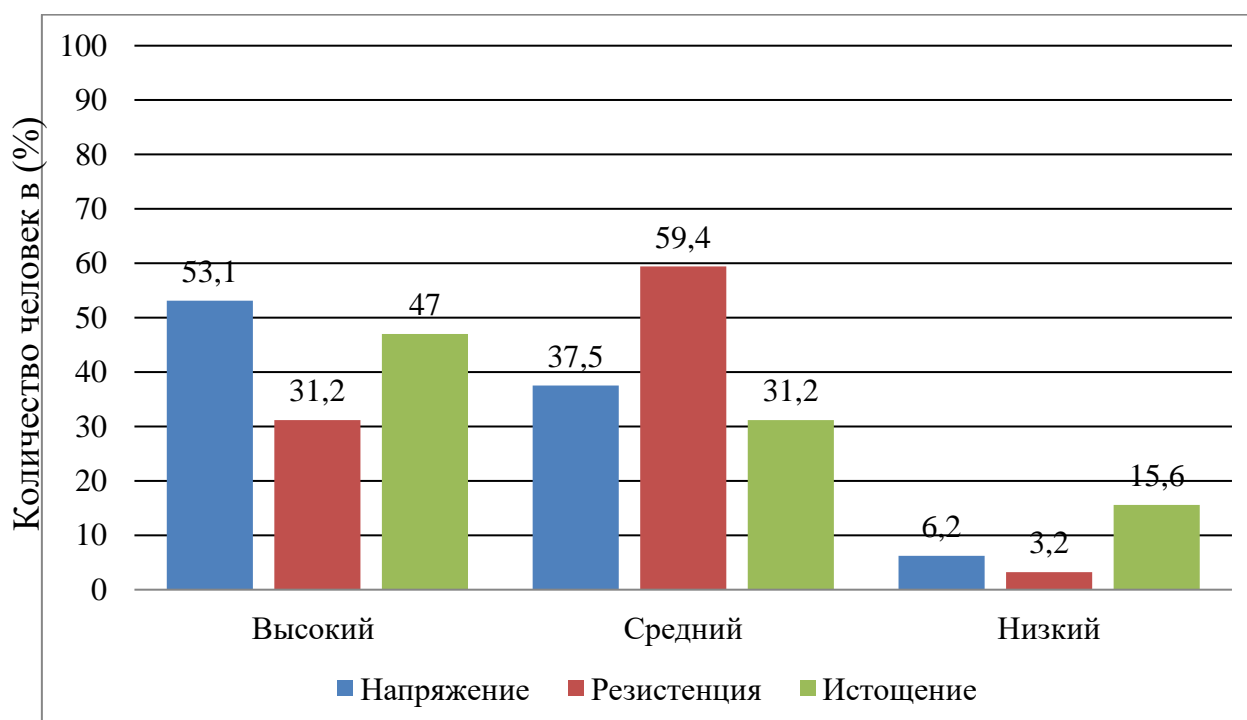


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике В.В. Бойко (%)

Таким образом, можно сделать следующий вывод.

Фаза «Напряжение» рассмотрим результаты. Низкий уровень в данной фазе наблюдается лишь у 2 человек, что составляет (6,2 %). Средний уровень фазы «напряжение» у 12 человек (37,5 %). В данной фазе, у группы педагогов можно выделить, следующие симптомы: тревога, переживание, неудовлетворенное отношение к себе, а также депрессия. Все эти симптомы можно охарактеризовать как отчаяние, негодование, которые приводят к нерешимости ситуации. Высокий уровень в фазе наблюдается у 17 человек,

что составляет (53,1 %) педагогов. При данных результатах у педагога начинает проявляться беспомощность, так же так же тревогу, разочарование в себе, в своей профессии.

В фазе «Резистенции», низкий уровень лишь у одного человека, (3,2 %).

Средний уровень в данной фазе наблюдается у 19 человек (59,4 %). Этот этап характеризуется неадекватным эмоциональным реагированием, эмоциональным дефицитом.

Высокий уровень у 10 человек (31,2 %), педагоги на данном этапе стараются не проявлять эмоционального отношения к своей профессии. Педагоги стремятся к психологическому комфорту, пытаются снизить давление от внешних обстоятельств. Форма защиты для таких педагогов, родные, приятели, знакомые. В своей работе они держатся соответственно нормам и обязанностям, а дома замыкаются, или изолируются от окружающих. Можно сказать, такие педагоги перенасыщены человеческими контактами.

Фаза «Истощение». Низкий уровень наблюдается у 5 человек, (15,6 %), средний уровень у 10 человек, (31,2 %) у педагогов на данном уровня отмечается эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность и личностная.

Высокий уровень у 15 человек (47,0 %). Появляется раздражительность, обиды, грубость, складывается впечатление, что он истощен и не может помогать субъектам своей деятельности.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Наибольший показатель синдрома эмоционального выгорания среди педагогов наблюдается у 1-2 человек. У трети опрошенных (12-15 человек) только формируется эмоциональное выгорание. У половины испытуемых (15 – 17 человек) данный показатель является сложившимся. В связи с этим следует внедрить меры по коррекции данной проблемы.

Вторая методика «Опросник на определение уровня психического выгорания (МВІ). Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой. Диагностируя выгорание, в данном случае следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности.

Результаты по данной методике отражены (Приложение 2, таблица 2). Представим данные в виде рисунка 4.

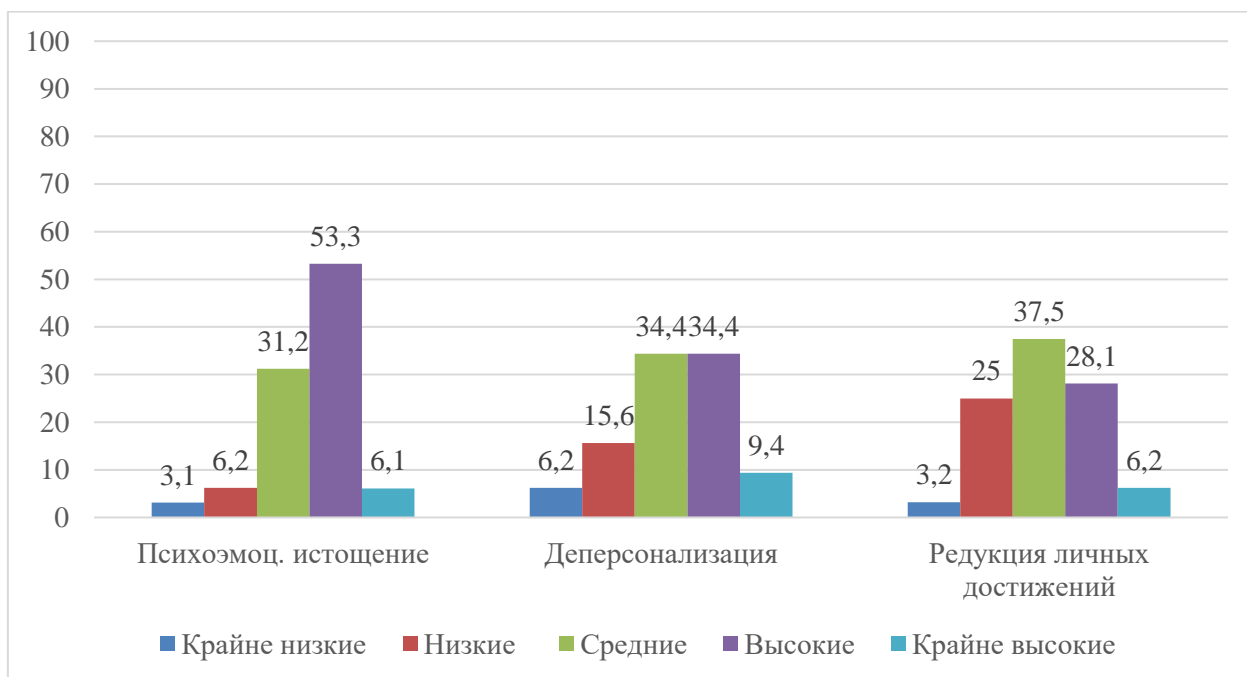


Рисунок 4 – Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике Н. Е. Водопьяновой (%)

По шкале «эмоциональное истощение» мы видим, что 1 человек (3,1 %) показали крайне низкий уровень и низкий уровень 2 человека (6,2 %). Это означает, что педагоги с удовольствием выполняют свою работу.

Средний уровень «психозмоционального истощения» имеют 10 человек, что составляет (31,2 %). Педагоги, набравшие баллы по данному уровню испытывают чувство усталости, нарушение сна, головные боли.

Высокий уровень у 17 человек (53,3 %), что выражается в чувстве эмоциональной опустошенности, усталости из-за собственной работы.

Далее рассмотрим, результаты по шкале «деперсонализация». Крайне низкий уровень у 2 человек (6,2 %), низкий уровень у 5 человек, что составило (15,6 %).

Средний уровень показали 11 человек (34,4 %). У педагогов изредка возникает деперсонализация, она позволяет взглянуть на ситуацию, отстранено и логично, без эмоций, которые могут мешать.

Высокий уровень имеют 11 человек (34,4 %), проявляется в циничном отношении к труду, а также объектам своего труда. Крайне высокий уровень у 3 человек (9,4 %) у таких педагогов возникают негативные установки, могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться в раздражение.

Диагностика «редукции личных достижений», показала следующие результаты, 1 человек (3,2 %) крайне низкий уровень, 8 человек (25,0 %) низкий уровень.

Средний уровень у 12 человек (37,5 %), высокий уровень у 9 человек (28,1 %) и крайне высокий набрали 2 человека (6,2 %), у педагогов выражается в возникновении чувства некомпетентности в своей профессии.

Исходя из полученных данных, можно отметить, что наибольшие показатели крайне высоких значений синдрома выгорания наблюдается у 2-3 человек. Высокие показатели можно отметить у 17 человек по шкале «психоэмоциональное истощение», у 11 человек по шкале «деперсонализация» и у 9 человек по шкале профессиональной мотивации.

В целом можно наблюдать высокий уровень синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников МАОУ СОШ № 8, что требует психолого-педагогической коррекции.

При теоретическом и экспериментальном изучении психологического выгорания преподавателей были определены следующие этапы: поисково-подготовительный этап; опытно-экспериментальный этап; контрольно-обобщающий этап.

В исследовании приняли участие 33 педагога общеобразовательной школы.

Для диагностического исследования использовались следующие методики:

- методика «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко);
- методика «Опросник на определение уровня психического выгорания МВІ (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Выводы по главе 2

Данные, полученные в ходе работы, были проанализированы и сопоставлены между собой.

По методике В.В. Бойко выявлено, что у 6,2 % (2 педагогов) низкий уровень сфорсированности фазы «напряжения». У 37,5 % (12 педагогов) средний уровень фазы «напряжения» и у 53,1 % (17 педагогов) фазы «напряжения» сформирована.

Фаза «резистенции». Педагоги показали следующие результаты, низкий уровень у одного человека, что составляет 3,2 %. Средний уровень сформированности фазы у 59,4 % (19 педагогов). Фаза сформирована у 32,2 % (10 педагогов).

Фаза «истощение». У 15,6% (5 педагогов) низкий уровень, средний уровень сформированности фазы 31,2 % (10 педагогов). Фаза сформирована у 47 % (15 педагогов).

По методике «Опросник на определение уровня психического выгорания (МВІ), мы получили следующие результаты.

По шкале «эмоциональное истощение» мы видим, что 3,1 % (1 педагог) показали крайне низкий уровень и низкий уровень 6,2 % (2 педагога).

Средний уровень «психоэмоционального истощения» имеют 31,2 %, что составляет (10 педагогов). Высокий уровень у 53,3% (17 педагогов), что выражается в чувстве эмоциональной опустошенности, усталости из-за собственной работы.

Далее рассмотрим, результаты по шкале «деперсонализация». Крайне низкий уровень у 6,2 % (2 педагогов), низкий уровень у 15,6 %, что составило (5 педагогов).

Средний уровень показали 34,4 % (11 педагогов). Высокий уровень имеют 34,4 % (11 педагогов), проявляется в циничном отношении к труду, а также объектам своего труда. Крайне высокий уровень у 9,4 % (3 педагогов).

Диагностика «редукции личных достижений», показала следующие результаты, 3,2 % (1 педагога), крайне низкий уровень, 25 % (8 педагогов) низкий уровень.

Средний уровень у 37,5 % (12 педагогов), высокий уровень у 28,1 % (9 педагогов), и крайне высокий набрали 6.2 % (2 педагога), у педагогов выражается в возникновении чувства некомпетентности в своей профессии.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Эмоциональное выгорание учителей – это не просто ничтожная проблема, это больше, чем истории, которые можно услышать от друзей и коллег, и даже от детей, на которых это влияет. Это состояние подтверждается очень реальной и очень тревожной статистикой.

Согласно приблизительным данным статистики, порядка 17 % учителей увольняются в течение первых пяти лет после начала работы, это почти седьмая часть персонала, и эта цифра никогда не могла остаться незамеченной среди сокращения доходов населения.

К сожалению, окончание долгой карьеры по возрасту лет – далеко не самая частая причина ухода учителей из профессии. Около 90% общенационального годового спроса на учителей создается, когда учителя уходят из профессии, при этом две трети учителей уходят по причинам, не связанным с выходом на пенсию. Неотъемлемой частью этой статистики является также тот факт, что рост спроса на вакансию учителя в школе не является причиной дефицита кадров, по большей части причина этого – профессиональное эмоциональное выгорание учителей.

Выгорание учителей ведет к снижению качества образования, поскольку увеличивает количество недостаточно квалифицированных или полностью неквалифицированных учителей в системе. Конечно, неудивительно, что выгорание учителей и текучесть кадров особенно распространены в школах с ограниченными услугами, большими классами и проблемными бюджетами, но это указывает на серьезную необходимость

раньше распознавать выгорание, оказывать поддержку учителям и пытаться сохранить учителей, особенно в регионах с низким уровнем доходов, где так часто учителя вынуждены уходить с работы.

Однако положительным является тот факт, что данное состояние можно если не предотвратить полностью, то хотя частично снизить, что и определяет актуальность разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения. Профилактика выгорания учителей – одна из самых актуальных задач в сфере образования сегодня. Выгорание учителей требует, чтобы администрация, учителя, вспомогательный персонал и помощники работали вместе, чтобы создать более благоприятную среду для учителей.

Цель программы – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

Задачи программы:

- содействие адекватному самопониманию личности педагога, пониманию им особенностей собственного поведения;
- ознакомление педагогов с понятием «синдрома профессионального выгорания», его стадиями, причинами, симптомами, способами профилактики;
- обучение педагогов способам психической саморегуляции;
- снижение уровня психологического и эмоционального напряжения у педагогов;
- содействие активизации личностных ресурсных состояний;
- повышение качества коммуникативных навыков педагога;
- формирование у педагогов установки на сохранение и укрепление психического здоровья.

Программа представляет собой психологический тренинг с элементами игры, рассчитанный на 8 часов занятий – 1 занятие раз в неделю, длительность занятия – 40 минут.

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

Занятие № 1.

Тема занятия – «Стресс и его последствия. Самопомощь при начальных стадиях стресса»

Цель занятия:

- анализ сущности стресса и опасности его возникновения;
- выявление причин профессионального стресса учителя;
- определение последствий стресса, его влияния на человека, его здоровье, семью, работу, жизнь;
- обучение принципам самопомощи на начальных стадиях стресса.

Форма проведения: беседа, тестирование, обсуждение полученных результатов.

Ход занятия:

1. Вводная информация о предназначении занятий, о правилах проведения занятий.
2. Беседа в свободной форме с элементами монолога руководителя тренинга о том, что такое стресс, какое влияние он оказывает на жизнь и здоровье человека.
3. Проведение тестирования на умение определять стресс.
4. Ознакомление с методами естественной саморегуляции в стрессовых ситуациях. Этот метод основан на использовании человеком тех возможностей, которые он имеет «под рукой» в своей жизни и на работе. По

существо, этот метод связан с разумным планированием режима своего труда и отдыха.

5. Каждому участнику занятия предлагается рассказать, что они делают дома и на работе, чтобы улучшить свое самочувствие и успокоиться. Затем участники занятия выбирают эффективные для них способы самопомощи в стрессовых ситуациях.

6. Руководитель тренинга рассказывает о том, что чтобы развиваться нужно выходить из зоны комфорта. Но, дело в том, что человек, всё таки, животное одомашненное, и потребность в безопасности (как физической, так и биологической) занимает не последнее место в пирамиде Маслоу и нашей жизни. Но, мы же не можем просидеть в этой уютном уголке спокойствия, так? Вдруг на нас нападут? У животных, на этот случай имеются защитные механизмы, а у человека – одежда.

Наверное, у каждого человека есть счастливый предмет гардероба. Будь то носки, или свитер – неважно. Когда надеваешь этот предмет гардероба – удача на твоей стороне. И дело не в магических свойствах этого предмета. Дело в том, что выбор счастливого предмета гардероба, или любой другой вещи-талисмана является ритуалом. А с помощью ритуала, мы создаем определенную программу поведения для подсознания, тем более, что мы сознательно, представляем позитивную картину выполняемого действия, здесь совпадает два немаловажных фактора, одобрение сознания и принятие этих образов на уровне подсознания.

Хотя упражнение «Счастливый свитер» в основном ориентировано на детей, но дело в том, что для подсознания не существует нашего возраста, а ещё, подсознание заботится о нашем благополучии, поэтому выработанный определенный вид поведения, если он был благополучный для ситуации, повторится не зависимо от возраста с точки зрения нашего подсознания.

7. В конце занятия участники определяют своё актуальное состояние.
Занятие № 2.

«Программа защиты от стресса. Нервно-мышечная релаксация».

Цель занятия:

- изучение искусственных методов саморегуляции;
- обучение участников тренинга упражнениям релаксации.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

1. Краткий рассказ об искусственных методах саморегуляции при стрессе. Искусственные методы – это способы саморегуляции в стрессе, которые разработаны в практической психологии.

2. Ознакомление с принципами самомассажа.

Даже в течение напряжённого дня всегда возможно найти период для мини-отдыха и расслабиться. Вы сможете немного помассировать конкретные места тела. Надавливайте не сильно, можно прикрыть глаза. Вот определенные из данных точек:

- межбровная область: потрите данное место неспешными круговыми движениями;
- задняя часть шеи: деликатно сожмите несколько раз одной рукой;
- челюсть: потрите с обеих сторон место, где заканчиваются задние зубы;
- плечи: помассируйте верхнюю часть плеч всеми пятью пальцами;
- ступни ног: потрите ноющие ступни.

Наиболее проникающий вид самомассажа состоит в одновременном поглаживании рукой напряжённой мышцы и воображении тепла, исходящего от руки и проникающего в напряжённую область. Более эффективный, динамичный подход – немного пошлёпать себя, начиная с головы до кончиков пальцев ног. Данное движение и расслабляет, и даёт определённый запас энергии.

3. Ознакомление с упражнением на осознанность. Суть и структура такова – нужно смоделировать ситуацию с помощью таких вопросов:

- что за ситуация? (подробно описать её)
- как долго будет длиться эта ситуация? (временные рамки)

- какие худшие последствия могут быть?
- какие есть варианты действия?
- какие реальные результаты будут?

Например, конкретный урок истории в 6 классе по теме «Византия при Юстиниане» будет длиться 40 минут, за это время я точно не умру и ничего непоправимого не случится, максимум – я могу забыть материал, и дети не будут меня слушать. Но, у меня есть план, в который я смогу посмотреть, есть презентация и видеоматериалы. А для восстановления дисциплины класс можно поднять на минуту, тем самым установится тишина. В итоге, урок я проведу в любом случае, дети ко мне привыкнут, я их изучу, сделаю выводы по ошибкам, и следующий урок будет лучше, чем этот.

Это упражнение помогает разобраться с реальными и вымышленными проблемами, а также найти выход из трудной ситуации.

3. Рефлексия проведенной работы.

Занятие № 3. «Аутогенная тренировка. Дыхательные упражнения»

Цели:

- научиться справляться со своим внутренним напряжением;
- обучиться эффективным методам обретения навыка расслабления, а именно, аутогенной тренировкой.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

1. Рассказ о том, что цель аутогенной тренировки (АТ): научиться справляться со своим внутренним напряжением, не теряя самоконтроля и не выплескивая свое раздражение на окружающих.

2. После этого они обучаются способу позитивного отвлечения, который блокирует стрессовые мысли и чувства; знакомятся с упражнениями, которые помогают почувствовать себя свободнее, прийти в необычное состояние, снять мышечные зажимы.

3. Следующий шаг обучить участников занятия дыхательным упражнениям, так как они играют важную роль в умении противостоять

стрессу. Но перед обучением дыхательным упражнениям – информационная беседа об их роли противостоять стрессу.

4. Ознакомление с упражнением «Внутреннее расслабление».

Время выполнения упражнения 60 секунд. Можно выполнять за письменным столом, в транспорте.

Инструкции руководителя тренинга: сядьте, как возможно, комфортнее также расслабьте различную тугую одежду, обувь, галстук, ремень. Теперь напрягите мускулы, сдавив кулаки также стремясь дотронуться тыльной стороной запястий к плечам, но кроме того намурьтесь и прижмите кончик языка к верхнему нёбу. В то же время выпрямите ноги, потяните носочки, втяните животик и сделайте глубокий вдох.

Задержитесь в этом состоянии, медленно считая до 5, ощутите, как пропадает напряжённость в мышцах. Потом сделайте медленный выдох и расслабьте все тело. Представьте себе, что Вы марионетка с обрезанными ниточками. Спустите плечи, разожмите пальцы также откиньтесь в кресле. Разгладьте лоб и разожмите зубы, позволив подбородку легко опуститься. Сейчас сделайте 2-ой вдох и задержите дыхание, медленно считая до 5-ти.

Следующие 15 секунд дышите медленно и глубоко. Во время каждого выдоха повторяйте про себя слово «спокойствие», стремясь ощутить, как успокаивается каждая клетка Вашего тела. Также, в конечном итоге, успокойте собственные нервы, представив, что Вы валяетесь на золотистом, нагретом на солнышко песке на побережье чистейшего синего океана. Старайтесь сделать данный облик как возможно отчетливее и удерживайте его в собственном сознании в протяжении 30 секунд.

Прикройте глаза. Займите комфортное положение. Сделайте 2-3 глубоких вдоха и выдоха. Попробуйте вспомнить обстановку, в которой у Вас было превосходное душевное состояние, и Вы чувствовали себе победителем, у Вас все без исключения выходило.

Старайтесь увидеть данную обстановку как возможно конкретнее, какое у Вас представление лица? В каком месте вы пребываете? Что Вас окружает? Кто именно рядом со Вами? Как Вы выглядите? Во что Вы облачены? Старайтесь увидеть данную обстановку как возможно конкретнее, проанализировать все без исключения вплоть до мелких деталей. Старайтесь узнать звуки, которые Вас окружают. Что это за звуки? Шум за окошком? Голоса? Музыка? Старайтесь узнать данные звучания, какие Вас окружают равно как возможно конкретнее. Насладитесь ими. Старайтесь ощутить данную обстановку. Ощутите, какая температура в помещении. Ощутите, как прикасается одежда к Вашему телу. Какие чувства Вы ощущаете в этот момент? Какие чувства в теле появляются?

Задержите собственное внимание на данных чувствах, но потом представьте себе, как Вам сохраняете данные эмоции. Насладитесь данными ощущениями. Потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза. Обратите внимание, как улучшилось Ваше душевное состояние.

Помимо этого, превосходными методами убрать напряжённость считаются массаж также не сложные физические упражнения.

5. Затем участники тренинга учатся концентрироваться на весёлых мыслях и учатся «вживаться» в представления (метод концентрации внимания). В конце занятия участники подводят итоги, делятся впечатлениями.

6. В конце занятия участники определяют свое актуальное состояние.

Занятие № 4. «Эмоции в моей жизни».

Цели:

- обучение осознанию и пониманию собственных чувств и эмоций;
- развитие умения называть и осознавать свои эмоции.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

1. Разговор об эмоциях, их влиянии на повседневную жизнь. Анализ наиболее часто испытываемых учителем эмоций.

2. Беседа на тему: «Умение сохранять эмоциональное равновесие с помощью любимых занятий». Разговор о том, какие хобби есть учителей – прогулки, спорт, творчество, готовка, танцы, игра на музыкальных инструментах и т.д. Объяснение, что переключение внимания на что-то новое – лучший отдых. Однако профессия учителя связана с постоянной умственной работой, поэтому чтение книг, разгадывание кроссвордов и прочие виды свободного времяпрепровождения, которые подразумевают активный мыслительный процесс, не даст голове настоящий отдых, не разгрузит подсознание и не даст полноценно снять напряжение. Поэтому учителю предпочтительнее в качестве хобби не выбирать чтение книг. Равно как и просмотр фильмов и сериалов – не лучший вариант хобби, поскольку подразумевает тот же мыслительный процесс. А лучший способ снять усталость для учителя – освободить голову от мыслей, для чего отлично подходит спорт, танцы, рисование, вышивка, кулинария и т.д.

3. Упражнение «Доброе утро!» и «Спокойной ночи!»

Это упражнение желательно проделывать утром и вечером каждого дня. Оно обладает мощным профилактическим действием и укрепляет позитивное отношение к себе. Особенно оно полезно тем, кто подвержен хандре и склонен реагировать на плохую погоду, – ведь внешние факторы тоже на нас влияют. Почему утренние моменты так важны? Они – как минуты, когда оркестр еще только настраивается, чтобы начать играть. На грани между сном и явью нас не только посещают идеи, у нас вырабатывается настрой на весь предстоящий день. И если еще в полусне вы настроите себя на позитивную волну, Вселенная поспешит вам навстречу!

Инструкции от руководителя тренинга: итак, проснувшись утром, мысленно перечислите все, за что вы благодарны миру, окружающим, себе – своему телу, душе, разуму. Уверяю вас, на свете нет человека, у которого вообще не было бы причин для благодарности жизни. Благодарите мир за воздух и солнечные лучи. Благодарите тех, кто вас поддерживает, и даже

тех, кто мешает, потому что они делают вас сильнее. Благодарите свой разум, который работает и подает вам новые идеи. Благодарите свое тело, которое помогает вам идти по этой жизни, служит надежнымместилищем души и разума и приносит удовольствия.

Вечером, перед сном, опять наступает важный переломный момент. К ночи мы все устаем, и из-за усталости у нас возникает склонность к негативным мыслям. Вот тут и нужно снова вознести благодарность себе и миру.

Перед сном вспомните все хорошее, что было в течение дня, даже если это лучик солнца, блеснувший в пасмурном небе. Похвалите себя за все достижения уходящего дня. И тогда вы заснете в хорошем, позитивном настроении.

Каждое утро, проснувшись, начинай с мыслей: «Сегодня мне повезло – я проснулся. Я жив, у меня есть эта драгоценная человеческая жизнь, и я не стану тратить ее впустую».

4. Рефлексия проведенной работы.

Занятие № 5. «Важность общения и выражения эмоций».

Цель:

- повышение качества коммуникативных навыков педагога;
- формирование понятийных представлений о коммуникативной компетентности;
- рассмотрение условий эффективной коммуникации;
- создание в группе психологически комфортной атмосферы

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

1. Разговор о важности выражения эмоций, связанных с работой. Большинство учителей выходят на работу с надеждой на самое лучшее, а затем наблюдают, как эти надежды разбиваются о камни потрясений, безумной школьной среды, завышенных ожиданий, сложных детей и многого другого. Это приводит к чувству безнадежности, отчаяния,

эмоционального истощения и другим симптомам выгорания. Именно поэтому учителю важно не замыкаться в себе, а говорить о том, что его беспокоит, какие эмоции ему приносит работа, что бы он хотел в ней изменить. Учителям необходимо с помощью саморефлексии во время коммуникаций изменить свое отношение к работе. Сказать, что учителям необходимо «изменить свое отношение», звучит обидно и бессердечно, но это может быть секретом предотвращения выгорания учителя. Исследования показывают, что изменение своих реакций может снизить стресс, ведущий к выгоранию, и что в течение определенного периода времени можно развивать навыки и стратегии преодоления трудностей, которые могут помочь устранить негативные реакции, вызывающие выгорание.

2. Игра «Вы еще не знаете, что я люблю». Смысл игры состоит в том, чтобы учителя по очереди рассказала о трех вещах, о трех предметах, о трех событиях, о трех увлечениях, о которых мало кто может догадаться, что они нравятся. Это может быть что-то, что учитель делает в действительности. Например, езда на мотоцикле или бег на длинные дистанции. Но также это может быть и то, что учитель любит, но боится или не может попробовать, например, прыжки с парашютом, выступление на песенном конкурсе и т.д.

3. Упражнение «Выслушай и повтори». Цель – обучить участников приемам активного слушания.

Инструкция: упражнение проводится в малых группах – «тройках». Во время выполнения упражнения два человека беседуют, третий выступает в роли «контролера». Будут проведены три беседы: каждый побудет и в роли собеседника и в роли контролера. Один разговор рассчитан минут на 8-10. Руководитель тренинга следит за временем и говорит, когда надо поменяться ролями. Беседуя в паре, необходимо соблюдать следующее правило: прежде чем высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, надо повторить то, что сказал собеседник. Повторение может начинаться словами: «Ты думаешь...», «Ты говоришь...» Контролер следит за

соблюдением этого правила и имеет право вмешаться в разговор, когда беседующие забывают его выполнять. Тема для беседы «Рассказ о своих способностях, а также о том, что плохо удается». После завершения упражнения целесообразно обсудить в группе такой вопрос: «Как влияло на беседу повторение слов собеседника». Как правило, в процессе обсуждения высказываются такие идеи:

- это позволяло проверить, правильно ли я понял собеседника;
- давало возможность не отклоняться от темы обсуждения, держаться в «русле» обсуждения, говорить об одном и том же;
- в процессе повторения происходило осмысление слов собеседника; это давало возможность лучше запомнить то, что сказал собеседник;
- улучшало эмоциональный контакт (приятно убедиться, что тебя слышали, поняли);
- слушая свои слова в изложении другого, начинаешь лучше понимать себя, замечать новые аспекты обсуждаемой проблемы и т. д.

4. Рефлексия проведенного занятия.

Занятие № 6. «Конструктивное преодоление конфликтов».

Цель – научиться вести себя в ситуациях конфликтов и эффективно преодолевать их.

Форма – лекция, беседа, игра.

Цель:

Ход занятия:

1. Рассказ о том, что такое конфликт, какова динамика конфликта, каковы основные принципы управления конфликтом. Контроль эмоций и его важность. Основные стили разрешения конфликтов. Конструктивное разрешение конфликтов.

2. Разговор о наиболее часто встречаемых в педагогической работе конфликтах.

3. Проведение тестирования на выявление модели поведения в конфликтной ситуации – тест К. Томаса «стили разрешения конфликтов».

Анализ полученных результатов и возможные пути корректировки модели поведения.

4. Упражнение «разногласие». Цель – получение навыка качественного общения с человеком, с позицией которого ты не согласен. Во-первых, нужно придумать предмет разногласия. Для этого собеседник должен сформулировать свой тезис как-либо внятно, чтобы это был один тезис, и чтобы его можно было повторить (например, «Учитель не может испытывать чувство негодования от общения с ребенком»). Когда предмет разногласия определен, второму человеку тезис собеседника нужно повторить по возможности дословно, используя конструкцию «Я слышал, что ты считаешь, что». Далее стоит найти факт, который кажется человеку разумным в данном тезисе, с которым он может согласиться. Стоит обозначить этот факт и обосновать свое согласие с ним. Далее необходимо добавить, дополни то, что, по мнению второго собеседника, в этом видении не хватает. Ему нужно высказать свое мнение, но не отдельное и вообще, а в привязке к тому, что было сказано первым собеседником, дополняющее его позицию и взгляд.

5. Игра «трехглавый змей». Цель игры – развитие навыка адекватного поведения в конфликтной ситуации. Участники тренинга разделяются на группы так, чтобы в одной группе было 3 человека. Один учитель садится перед группой из 3х человек, которые символизируют змея. Каждый из «змей» выбирает свою тему, на которую он будет говорить с учителем, и сообщает ее, причем все три темы должны быть взаимосвязаны, но противоположны. Учителю, сидящему на стуле нужно одновременно говорить со всеми тремя змеями, отвечать на их фразы, реагировать на их замечания, и при этом стараться делать это максимально корректно, без раздражения, но оперативно.

6. Рефлексия проведенного занятия.

Занятие № 7. «Важность профессионального развития и самосовершенствования в жизни педагога».

Цель – побуждение к саморазвитию и самосовершенствованию, к стремлению стать лучше.

Форма – лекция, беседа, игра.

Ход занятия:

1. Разговор о сущности саморазвития и самосовершенствования. Профессиональное развитие, также называемое профессиональным обучением учителями, уже занимающимися профессиональной практикой, представляет собой процесс развития необходимой базы знаний и навыков, необходимых учителям для эффективного выполнения своей роли. Это не только предполагает изучение новых теоретических идей и предложений по преподаванию, но также их опробование и изучение того, как сделать их более эффективными в контексте их преподавания.

Постоянное размышление, оценка и анализ учителями своей собственной практики являются необходимыми элементами их профессионального развития, поскольку они могут помочь им в построении новых теорий преподавания и еще большем улучшении успеваемости детей. Действительно, критичность, рефлексия по поводу опыта преподавания и мотивация вносить изменения и улучшения имеют важное значение для профессионального развития учителей.

Эффективное профессиональное развитие должно побуждать учителей экспериментировать с новыми идеями или инструментами в контексте их обучения, размышлять о том, как они влияют на обучение своих учеников, принимать дальнейшие решения для достижения поставленных целей и делиться своим опытом. Его элементы должны включать в себя сессии рефлексивного обсуждения, основанные на предыдущем и текущем опыте в классе, совместное обучение, рефлексивные дневники / журналы или портфолио, а также действия под руководством учителя, которые предоставляют множество возможностей для выбора учителей, автономии и активного обучения.

Личностное развитие или саморазвитие означает обладание личными сильными сторонами и характеристиками, которые помогают учителям определять и осмысливать свою педагогическую практику и самих себя как личности. Это происходит за счет развития необходимых жизненных навыков, которые могут помочь им расти в своей профессии и за ее пределами.

Существует ряд жизненных навыков, которые помогают учителям справляться с проблемами повседневной жизни. Организованность, решение проблем, вовлечение учеников и забота о них – это ключевые жизненные навыки, которые необходимы учителям в этой профессии.

Поскольку на профессиональную роль учителей могут влиять факторы их личной жизни, им необходимо развивать определенные жизненные навыки, связанные с их личной жизнью. Это может быть баланс между профессиональной и личной жизнью, преодоление семейного давления, стресса и негативных эмоций (таких как гнев, печаль и т.д.), Принятие эффективных решений в отношении своего здоровья и т.д.

Личностное развитие – мощный инструмент для достижения четко определенного и здорового ощущения себя как учителя (повышение самооценки), что может привести к положительной самооценке и уверенности в себе. Кроме того, он позволяет учителям распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, тем самым обладая хорошими внутриличностными навыками (эмоциональным интеллектом).

Поскольку он фокусируется на социально-эмоциональном или аффективном росте, который может быть отражен в отношении учителей и их взаимодействии со своими учениками, развитие «Я учителя» имеет решающее значение для повышения качества образования. Следовательно, в программах подготовки учителей необходимо уделять внимание личному развитию учителей.

Развитие учителя происходит, когда проявляются эти аспекты развития: личное, профессиональное и социальное развитие. Это потому,

что развитие учителей – это процесс обучения, поэтому эмоции влияют на то, как функционирует мозг; положительные эмоции (например, мотивация) повышают вовлеченность в обучение. Качественные знания и понимание имеют первостепенное значение для обучения (познания). Кроме того, решающее значение имеет социальный характер обучения, поскольку этот процесс активно строится через социальное взаимодействие и переговоры с другими.

2. Упражнение «Самопрограммирование».

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.

3. Упражнение «Смятая бумага»

Цель: Упражнение наглядно показывает важность постановки целей.

Время: 10 минут. Для этого упражнения понадобится бумага формата А4 и корзина для бумаг. На примере этого упражнения очень удобно показывать результаты целеполагания. Для этого упражнения вызываем добровольца. Просим встать его в двух метрах от корзины и забросить в нее как можно больше бумаги. Через минуту останавливаем его и пересчитываем бумагу. Например, получилось 20 листов. Теперь вызываем следующего

добровольца. Его задача – забросить больше 20 листов. Как правило, у него получается больше – 25-30 листов. Теперь настал черед третьего добровольца. Вызываем его и даем вводную: «Вы видели, каких результатов достигли предыдущие участники. Как вы считаете, чего достигнете вы?».

4. Упражнение «Снятие напряжения в 12 точках».

Учителям стоит приучить себя несколько раз в день заниматься упражнениями по снятию напряжения. Начать упражнение надо с плавного вращения глазами – дважды в одном направлении, а затем два раза в другом. Закрепить собственное внимание на отдалённом предмете, а затем переключить его на предмет, находящийся рядом. Нахмуриться, напрягая окологлазные мышцы, а потом ослабить. После данного упражнения нужно заняться челюстью и широко зевнуть несколько раз. Расслабить шею, сперва покачав головой, а затем покрутив ею из стороны в сторону. Поднять плечи до уровня ушей и медленно спустить. Расслабить запястья и поводить ими. Сжать и разжать кулаки, расслабляя кисти рук. Далее обратиться к торсу. Сделать 3 глубоких вдоха. Потом мягко прогнуться в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрячься и расслабить ягодицы, а затем икры ног. Покрутить ступнями, для того чтобы ослабить лодыжки. Сжать пальцы ног таким способом, чтобы ступни выгнулись вверх, повторить 3 раза. В случае если сложно двигаться абсолютно всем телом, можно попытаться в меру напрягать и расслаблять каждую часть тела по отдельности.

5. Разговор о возможных методах и способах для профессионального и саморазвития педагога. Обсуждение возможных вариантов. Четыре основных принципов улучшения преподавания на практике:

- выход за пределы зоны комфорта. Делать то, что раньше пугало или не нравилось, узнавать что-то новое каждый день;
- работать над четко определенными, конкретными целями. Определить наиболее слабые места и работать именно над их улучшениями;

– сосредоточиться на практических занятиях. Чтение книг – не самый лучший способ самосовершенствоваться. Нужно применять знания на практике, стремиться анализировать имеющуюся информацию;

– получать качественные отзывы и отвечать на них. Любое негативное мнение о работе, стиле преподавания, стили жизни или поведении стоит анализировать, стремиться разобраться в причинах подобного мнения, а также оценивать уровень его соответствия действительности.

6. Рефлексия цикла занятий. Обсуждение наиболее понравившихся тем, упражнений и практик.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.

2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

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

4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

В предыдущем параграфе была представлена разработанная программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения. Чтобы определить, насколько эффективна проведенная нами работа, сравним результаты констатирующего и формирующего эксперимента.

На рисунке 5 представлены результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко до и после реализации программы. (Приложение 4, таблица 3).

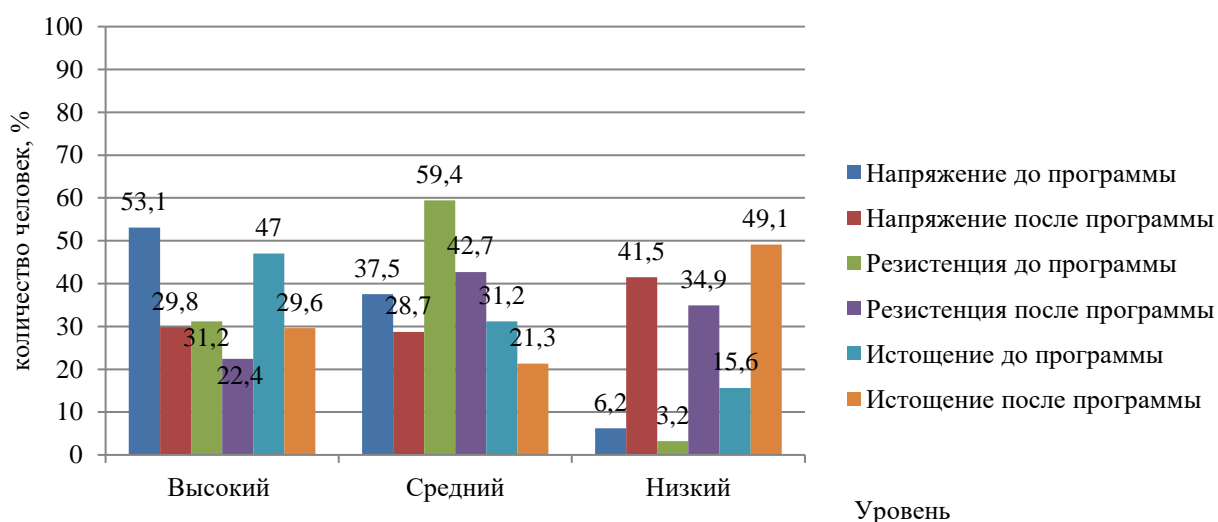


Рисунок 5 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике В.В. Бойко до и после реализации программы

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что после реализации разработанной программы были получены следующие результаты:

- уровень напряжения снизился. Так, педагогов с высоким уровнем напряжения до реализации программы было 53,1%, тогда как после программы их доля снизилась на 23,3%. Доля педагогов со средним уровнем напряжения снизилась на 8,8%, тогда как доля педагогов с низким уровнем напряжения выросла на 35,3%;

- уровень резистенции также показал тенденцию к существенному снижению. Доля педагогов с высоким уровнем уменьшилась на 8,8%, доля педагогов со средним уровнем резистенции снизилась на 16,7%, а доля педагогов с низким уровнем выросла на 31,7%;

- доля педагогов с высоким уровнем истощения до реализации программы составляла 47,0%, после предлагаемых занятий их доля уменьшилась на 17,4% и достигла уровня 29,6%. Доля педагогов со средним уровнем истощения уменьшилась на 9,9% после проведения эксперимента по реализации разработанной программы, а доля педагогов с низким уровнем истощения выросла на 33,5%.

На рисунке 6 представим результаты диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации мероприятий в рамках разработанной программы. (Приложение 4, таблица 4).

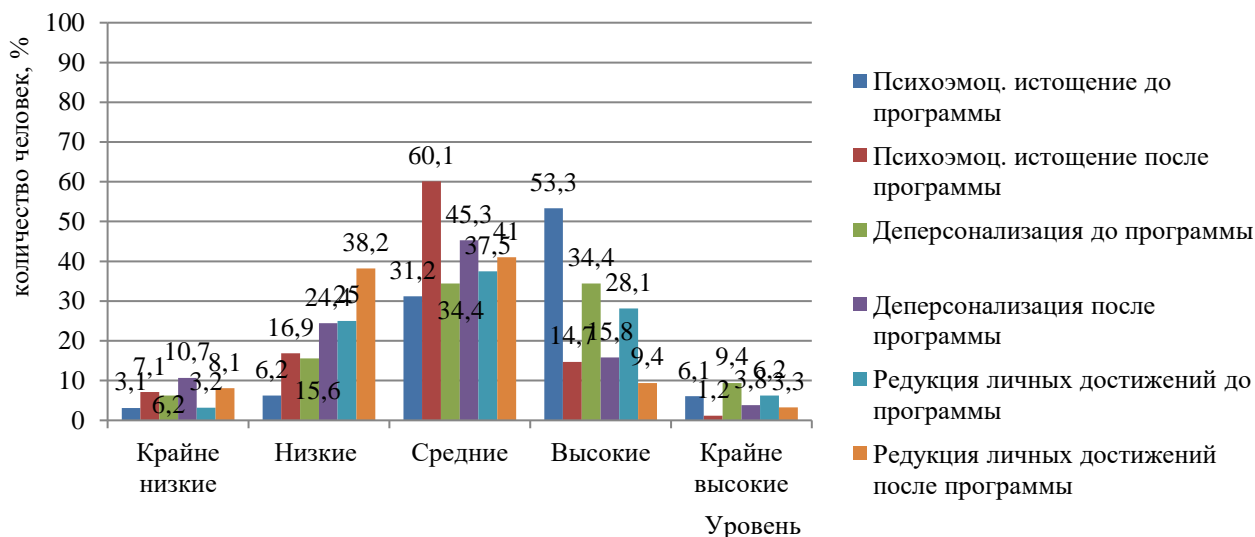


Рисунок 6 – Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы

Полученные данные после формирующего эксперимента позволяют сделать следующие выводы:

- уровень психоэмоционального истощения снизился. Так, до реализации разработанной программы педагогов с крайне низким уровнем было 3,1%, тогда как после реализации программы их доля выросла на 4%. Стоит отметить рост педагогов со средним уровнем на 28,9%, и одновременное снижение доли педагогов с высоким и крайне высоким уровнем на 38,6% и 4,9% соответственно;

- уровень деперсонализации большей доли педагогов, принявших участие в эксперименте, стал средним и ниже среднего (на уровне средний, низкий и крайне низкий приходится 80,4% педагогов), тогда как большая часть педагогов до реализации предлагаемых мероприятий относилась к

высокому уровню деперсонализации (на уровне высокий и крайне высокий приходилось 56,2%, а после реализации программы – лишь 19,6%;

– доля педагогов с высоким и крайне высоким уровнем редукции личных достижений после реализации занятий по разработанной программе стала равной 12,7% от всего числа педагогов, принявших участие в программе, тогда как до ее реализации доля составляла 34,3%. Доля педагогов с крайне низким и низким уровнем редукции личных достижений после формирующего эксперимента по занятиям в рамках программы составила 46,3%, а до – 28,2%, т.е. имел место рост на 18,1%.

Далее оценим полученные результаты с помощью метода математической статистики.

Сформулируем гипотезы:

H0: Показатели эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H1: Показатели эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

$T_{эмп} = 22$ (по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»).

Найдем критические значения T при $n = 32$:

$$T_{кр} = 51 \quad (p \leq 0,01)$$

$$T_{кр} = 72 \quad (p \leq 0,05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы «редких», в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза H0 принимается. Показатели после эксперимента меньше значения показателей до опыта.

$T_{эмп} = 19$ (по методике Н.Е. Водопьяновой «Определение синдрома эмоционального выгорания»).

Найдем критические значения T при $n = 32$:

$$T_{кр} = 51 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 72 \quad (p \leq 0.05)$$

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости, H_0 отвергается. $T_{эмп} < T_{кр}$ – принимаем H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной организации превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения.

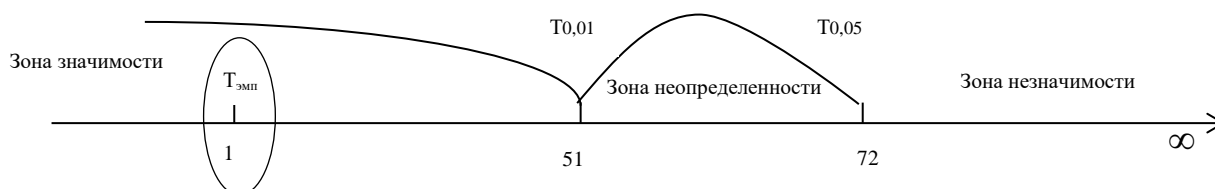


Рисунок 7 – Ось значимости

Проведенная математическая обработка по двум методикам, свидетельствует о достоверных изменениях показателей эмоционального выгорания педагогического персонала в условиях образовательной организации в результате реализации коррекционной программы. Гипотеза исследования, о том, что психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения, возможна при реализации программы, подтвердилась.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению

эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Прежде чем говорить о рекомендациях по преодолению синдрома эмоционального выгорания, еще раз проанализируем, почему происходит профессиональное выгорание, определимся в каких ситуациях появление данного синдрома наиболее возможно? Какие люди наиболее подвержены этому?

Во-первых, в ситуациях полной отдачи себя любимому делу. Да, это относится к ярким трудоголикам. Те люди, которые видят свою реализацию только в этой профессии. Аргументы? Быстрая истощаемость ресурсов, включая ресурс воли. Не секрет, что ресурс воли исчерпаем. Грубо говоря, просыпаясь ранней пташкой, человек имеет наполненный глиняный кувшин с молоком, а к концу дня пустой. Помимо ресурса воли, есть еще человеческая психика. А она, как известно, не может долго находиться в одних и тех же состояниях, например, усиленного внимания, напряжения, радости и т.п. (при условии здоровой психики, конечно).

Во-вторых, работникам-интровертам, которые из-за своих индивидуально-психологических особенностей не способны долго взаимодействовать с большим количеством людей. Ясное дело, что позиции «интроверт» и «экстраверт» есть модели, а у реального человека они обе сочетаются. Несмотря на это, одна из этих сторон все же преобладает в личности, поэтому мы кратко и говорим «интроверт».

В-третьих, в ситуациях отсутствия интереса к своей профессии.

В зависимости от ситуации дискомфорт либо был с самого начала, либо появляется уже после продолжительной работы.

Какие причины? Люди, которые ошиблись в выборе профессии или которые вынуждены заниматься нелюбимым делом. Люди, испытывающие внутренний конфликт между ожидаемым и реальным положением дел либо

конфликт, связанный с несоответствием между домашними обязанностями и требованиями рабочей среды (попросту говоря, загруженность). Люди, не имеющие альтернатив в самореализации и в удовлетворении определенных потребностей.

В чем проявляется профессиональное выгорание педагога? Потеря мотивации, нежелание вести уроки, добавляя новые и захватывающие ребят элементы, негативные изменения на интеллектуальном и эмоциональном уровнях. Теряется всякое желание чем-либо заниматься, вместо задора приходит уныние, вместо радости разочарование. Виктор Васильевич Бойко очертил данный недуг, как механизм, выработанный для психологической защиты, когда при воздействии психотравмирующего фактора у человека блокируются эмоциональные реакции организма.

Если говорить конкретнее, то задействуются три площадки:

– эмоциональная сфера. Её истощение вызывает, опустошенность жизненных ресурсов. Отсутствие адекватного эмоционального реагирования на ситуацию и, следовательно, часты эмоциональные срывы;

– эмоционально-интеллектуальная сфера. Циничное и равнодушное отношение к обучающимся, их родителям, к коллегам, в целом, к людям. Нарастает внутреннее раздражение, которое слабо сдерживается, что приводит к частым конфликтам;

– интеллектуально-социальная сфера. В связи с предыдущими пунктами качества работы педагога снижаются, что влечет за собой проблемы с детьми, их родителями. Появляется комплекс вины за срывы, сомнения в своей профессиональной пригодности. После чего формируется полное безразличие к происходящему на рабочем месте.

Какие выводы можно сделать? Людям, которые занимаются отягчающим их делом, помочь трудно. Таким людям нужно, как говорится, менять дислокацию. Людей, испытывающих внутренний конфликт и трудности на работе, нужно поддержать. А третьим следует придумать найти себе хобби.

Какие превентивные удары можно сделать, чтобы не оказаться в такой ситуации?

– чередовать отдых и работу. Педагогу стоит заняться таймменеджментом, чтобы эффективно распределять свое время;

– не фокусироваться на неудачах;

– научиться оценивать свои собственные ресурсы и возможности.

Дело даже не в помощи другим в ущерб себе. Дело в налаживании коммуникаций для взаимной помощи и поддержки;

– если делать работу смыслом всей жизни, то быть разносторонним человеком. А чтобы им быть, придется поискать дополнительные увлечения;

– важно «брать ежедневный отпуск» от мыслей из головы, чтобы избежать выгорания. Отлично для этого подходит медитация, творчество или физическая активность;

– больше проводить время подальше от работы и не заниматься рабочими задачами во время отдыха, позволяя вам найти время, чтобы развлечься;

– учиться у других учителей и работать с ними над профессиональным развитием. Профессиональное развитие дает учителям новый, свежий взгляд на вещи. Это идеальный вариант для тех, кто находится на грани выгорания;

– в какой-то момент педагогу нужно протянуть руку за помощью. Друзья и коллеги – отличные ресурсы для поддержки и помощи, но и они не всегда могут дать ответы, которые вам нужны. В этом случае имеет смысл обратиться к психологу или найти ресурсы в рамках школьной программы помощи сотрудникам – если она есть в школе. Есть много других ресурсов, доступных в Интернете и на местном уровне.

Наличие синдрома эмоционального выгорания – это одна из возможностей пересмотреть свою жизнедеятельность и её профессиональную сторону. Поэтому педагогу стоит помочь самому себе:

усилить мотивацию к сохранению собственного здоровья, вооружиться методами самоанализа и саморегуляции.

Выводы по главе 3

Целью разработанной программы было определена психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации. Предполагаемые результаты состояли в следующем – повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов, овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний, повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления, снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

Полученные после проведения занятий результаты позволяют сделать вывод о высоком уровне эффективности разработанной программы. Так, педагогов с высоким уровнем напряжения до реализации программы было 53,1%, тогда как после программы их доля снизилась на 23,3%. Доля педагогов с высоким уровнем уменьшилась на 8,8%, доля педагогов со средним уровнем резистенции снизилась на 16,7% доля педагогов с высоким уровнем истощения до реализации программы составляла 47,0%, после предлагаемых занятий их доля уменьшилась на 17,4% и достигла уровня 29,6%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Традиционно и в общественном сознании, и в научной литературе акцент в работе педагога делается, прежде всего, на позитивных аспектах работы с детьми. Вместе с тем совершенно очевидно, что именно работа с детьми и их родителями в силу предъявляемых ею высоких требований, особой ответственности и эмоциональных нагрузок потенциально содержит в себе опасность тяжелых переживаний, связанных с рабочими ситуациями, и вероятность возникновения эмоциональных проблем. Такая эмоциональная проблема современного общества, как выгорание, на сегодняшний день достаточно широко распространена среди взрослого населения. И не удивительно, что шаблонные признаки выгорания можно обнаружить у многих окружающих или у самого себя. Современный темп жизни неизбежно приводит к быстрому истощению организма физически и психологически.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше. Синдром эмоционального выгорания – сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки.

Имеется ряд течений профилактики синдрома выгорания, создано огромное число тренингов, семинаров, мероприятий по этой тематике. Исследовав имеющиеся тенденции профилактики выгорания, возможно сделать заключение о том, что большая часть из них ориентированы на управление индивидуальными факторами выгорания. Немаловажно выделить, что превентивные проекты должны выстраиваться в базе комплексного подхода с учётом как личных, так и координационных условий. В рамках просветительного учреждения, но также с точки зрения

управления человеческими ресурсами в системе образования, влияние на ролевые и координационные условия является более легкодоступным также результативным курсом предупредительной работы с синдромом эмоционального выгорания. Значимым фактором считается стремление руководителя образовательного учреждения заниматься решением проблемы выгорания в его коллективе, вкладывая в данное соответствующие ресурсы и представление важности этого направления в работе руководителя.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе МАОУ «СОШ № 8 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 32 педагога данной образовательной организации. Возраст испытуемых колеблется в пределах 22-55 лет. Результаты исследования по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения присутствует у педагогов. Характерными проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, ощущением «загнанности в клетку», тревогой и депрессией, редукцией профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Разработанная программа направлена на психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации. Предполагаемые результаты состояли в следующем – повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов, овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний, повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления, снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

Полученные результаты эксперимента после реализации мероприятий программы позволяют сделать вывод о высоком уровне ее эффективности. Так, педагогов с высоким уровнем напряжения до реализации программы было 53,1%, тогда как после программы их доля снизилась на 23,3%. Доля педагогов с высоким уровнем утомляемости снизилась на 8,8%, доля педагогов со средним уровнем резистентности снизилась на 16,7% доля педагогов с высоким уровнем истощения до реализации программы составляла 47,0%, после предлагаемых занятий их доля уменьшилась на 17,4% и достигла уровня 29,6%.

Уровень деперсонализации большей доли педагогов, принявших участие в эксперименте, стал средним и ниже среднего (на уровне средний, низкий и крайне низкий приходится 80,4% педагогов), тогда как большая часть педагогов до реализации предлагаемых мероприятий относилась к высокому уровню деперсонализации (на уровне высокий и крайне высокий приходилось 56,2%, а после реализации программы – лишь 19,6%;

– доля педагогов с высоким и крайне высоким уровнем редукции личных достижений после реализации занятий по разработанной программе стала равной 12,7% от всего числа педагогов, принявших участие в программе, тогда как до ее реализации доля составляла 34,3%. Доля педагогов с крайне низким и низким уровнем редукции личных достижений после формирующего эксперимента по занятиям в рамках программы составила 46,3%, а до – 28,2%, т.е. имел место рост на 18,1%.

Результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу, а потому программа рекомендуется к практической реализации в условиях общеобразовательных организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алмазова, Е. Ю. Как предотвратить стрессы и профессиональное выгорание? [Текст] / Елена Алмазова // Школа управления образовательным учреждением. – 2015. – № 8. – С. 34-35.
2. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / Ольга Бабич. – Волгоград: Учитель, 2017. – 122 с.
3. Баранов, А. А. Стресс толерантность педагога: теория и практика [Текст] / Александр Баранова. – Москва : АСТ; Ижевск: Изд-во УдГУ, 2002. – 422 с.
4. Башенкова, Л. А. Диагностика синдрома эмоционального выгорания и мероприятия, направленные на его предупреждение [Текст] / Л. А. Башенкова, Е. В. Кухарская // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 11. – С. 43-48.
5. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / Сергей Безносков – Санкт-Петербург : Речь, 2007.– 272с.
6. Блинова, М. Л. Проблема стресса в профессиональной деятельности педагогических работников / Марина Блинова // Психология обучения. – 2017. – № 8. – С. 81-88.
7. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности [Текст] : учебное пособие / Вячеслав Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2018. – 511 с.
8. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / Виктор Бойко. – Москва : ИИД Филинь, 2011. – 472 с.
9. Буриш, М. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / Матиас Буриш. – Ярославль : Эксмо-пресс, 2018. – 214 с.
10. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика [Текст] : практическое пособие / Наталия Водопьянова. – Москва : Юрайт, 2017. – 193 с.

11. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.
12. Возняк, И. В. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности учителя [Текст] : мониторинг, анализ, консультации; диагностический комплекс / И. В. Возняк, И. М. Узянова. – Волгоград : Учитель, 2015. – 150 с.
13. Гордиенко, В. Н. Эмоциональный интеллект педагогов [Текст] : теория, эксперимент и практика / В. Н. Гордиенко, Т. И. Солодкова. – Саратов: Вузовское образование. – 2017. – 178 с.
14. Демина, Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности [Текст]: учебное пособие / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – Барнаул. : Изд-во АлтГУ, 2005. – 132 с.
15. Демьянчук, Р. В. Как не «сгореть» у учительского стола: советы психолога [Текст] / Р. В. Демьянчук; под ред. Л. М. Шипицыной. – Санкт-Петербург : Просвещение, 2016. – 93 с.
16. Долгова, В. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей ДОУ [Текст] / В. И. Долгова, В. К. Шяхметова, Е. В. Образцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 222-231.
17. Зарецкая, И. И. Профессиональная культура педагога [Текст] : учебное пособие/ Инесса Зарецкая. – Москва : АПКИППРО, 2015. – 116с.
18. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций [Текст] : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2016. – 240 с.
19. Иванова, Л. А. Профессиональное выгорание педагога [Текст] / Лариса Иванова // Молодой ученый. – 2016. – № 1 (105). – С. 709-711.
20. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 432 с.

21. Исаев, И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя [Текст]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец. / Илья Исаев. – Москва : Академия, 2016. – 207 с.
22. Киселева, О. О. Профессионально-педагогический потенциал учителя [Текст] / Ольга Киселева. – Москва : Академия, 2015. – 298 с.
23. Китаев-Смык, Л. А. Сознание и стресс. Творчество. Совладание. Выгорание. Невроз [Текст] : монография / Леонид Китаев-Смык. – Москва: Огни, 2015. – 848 с.
24. Коваленко, А. В. Профессиональная деформация личности [Текст]: учебное пособие / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : Изд-во ТПУ. – 2017. – 90 с.
25. Козина, Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты [Текст] / Наталья Козина. – Москва : МЕДпресс-информ, 2014. – 546 с.
26. Конопкин, О. А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъективного развития [Текст] // Олег Конопкин. Вопросы психологии. – 2004. – №2. – С. 128-135.
27. Котова, М. Б. Профессиональное выгорание и качество жизни учителей [Текст] / Марина Котова // Вопросы психологии. – 2017. – № 2. – С. 67-79.
28. Кузнецова, Л. Э. Влияние уровня эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / Л. Э. Кузнецова, Н. А. Калпакова // Молодой ученый. – 2016. – №9. – С. 1032-1035.
29. Кустова, В. В. Специфика эмоционального выгорания преподавателей вуза [Текст] / Вера Кустова // Высшее образование сегодня. – 2017. – № 9. – С. 41-45.
30. Кустова, В. В. Феномен синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] : монография / Вера Кустова. – Москва : ИрГУПС, 2016. – 167 с.

31. Левина, Л. М. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Текст] : методическое пособие / Людмила Левина. – Иркутск: Издательство ГАУ ЦППМиСП, 2017. – 49 с.
32. Левит, Л. З. Эгоизм как фактор эмоционального выгорания: за и против [Текст] / Леонид Левит // Мир психологии. – 2015. – № 3. – С. 217-234.
33. Луковцева, З. В. К проблеме факторов эмоционального выгорания воспитателей дошкольных образовательных учреждений [Текст] / З. В. Луковцева, О. В. Куракина // Детский сад от А до Я. – 2016. – № 2. – С. 86-94.
34. Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива [Текст] / Кристина Маслач. – Москва: Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.
35. Мельничук, А.С. Взаимосвязь базисных убеждений и эмоционального выгорания у учителей [Текст] / Андрей Мельничук // Мир психологии. – 2017. – № 2. – С. 269-280.
36. Мерзлякова, Д. Р. Психическое выгорание педагога [Текст] / Дина Мерзлякова. – Москва : LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 160 с.
37. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования [Текст] / Лариса Митина. – Санкт-Петербург : Нестор-История, 2014. – 376 с.
38. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]: учеб. пособие для студ. Вузов / Лариса Митина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2017. – 320 с.
39. Молокоедов, А. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности [Текст] : монография / А. В. Молокоедов, И. М. Слободчиков, С. В. Удович. – Москва : Левъ, 2018. – 250 с.
40. Неги, А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-

ориентированного и экзистенциально-аналитического подходов [Текст] / Анна Неги. – Москва : Издательские решения, 2020. – 311 с.

41. Недбаева, С. В. Современный педагог: общая психология [Текст] : учебно-методическое пособие / С. В. Недбаева, А. В. Качалова, И. А. Твелова. – Москва : Русайнс, 2016. – 273 с.

42. Нестерова, О. В. Когнитивная репрезентация понятия «стресс» и особенности поведения в ситуации профессионального стресса [Текст] / Ольга Нестерова // Мир психологии. – 2017. – № 3. – С. 217-227.

43. Носкова, О. Г. Психология труда [Текст] : учеб. пособие для вузов / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. – Москва : «Академия», 2018. – 382 с.

44. Ожогова, Е. Синдром «психического выгорания» [Текст] / Елена Ожогова. – Москва : LAP Lambert Academic Publishing, 2013. – 268 с.

45. Ольшевская, О. М. Эффективный учитель [Текст] / Ольга Ольшевская. – Минск: Красико-Принт, 2010. – 335 с.

46. Петрова, И. Проблема профессионального выгорания и пути её решения [Текст] / Ирина Петрова. – Бирск : БашГУ, 2015. – 62 с.

47. Полякова, О. Б. Оценка собственной профессиональной эффективности как предпосылка предупреждения профессиональных деформаций (выгорания) [Текст] / Ольга Полякова // Мир образования. – 2016. – № 11. – С. 211-220.

48. Почему учителя уходят из школ. И не только в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psychologies.ru/story/pochemu-uchitelya-uhodyat-iz-shkolyi-i-netolko-v-rossii/> . – Загл. с экрана

49. Проничева, М. М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов (возрастной аспект) [Электронный ресурс] / Марина Проничева // Интернет-журнал «Мир науки». – 2018. – №6. – Режим доступа : <https://mir-nauki.com/PDF/126PSMN618.pdf> . – Загл. с экрана.

50. Пырьев, Е.А. Психология труда [Текст] : учебное пособие / Евгений Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с.
51. Редина, Т. Особенности эмоционального выгорания педагогов коррекционных центров [Текст] / Татьяна Редина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 236 с
52. Рововая, Т. А. Психологические аспекты эмоционального выгорания сотрудников [Текст] : монография / Т. А. Рововая, И. А. Романова. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2017. – 120 с.
53. Родионов, В. Учительский стресс [Текст] / В. Родионов, М. Ступницкая, К. Ступницкая // Школьный психолог. - 2006. - № 4. - С. 24-29.
54. Рытенкова Ю. Н. Теоретический анализ синдрома эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе [Текст] / Юлия Рытенкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – № 3. – 2017. – С. 312-316.
55. Рябова, Т. В. Феномен эмоционального выгорания [Текст] / Татьяна Рябова // Экология и жизнь. – 2015. – № 10 (83). – С. 78-81.
56. Семенова, Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания [Текст] / Наталья Семенова // Дошкольная педагогика. – 2016. – № 3. – С. 53-54.
57. Синякова, М. Г. Профессиональное здоровье педагога в условиях развития поликультурного образования [Текст] / М. Г. Синякова, Е. Л. Умникова / Психологическое сопровождение в системе образования: сб. науч. трудов по материалам международной междисциплинарной научнопрактической конференции «Психология и психологическая практика в современном мире». – Екатеринбург: Урал, 2015. – С. 216-224.
58. Стресс и эмоциональное выгорание : методы профилактики [Текст] : коллективная монография / А. Ю. Нагорнова, Т. Д. Азарных, О. Н. Каяшева. – Ульяновск : Зебра, 2019. – 79 с.
59. Сыманюк, Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального

опыта [Текст] / Э. Э. Сыманюк, Ю. А. Тукачев // Образование и наука : изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования : журн. теорет. и прикладных исслед. – 2015. – № 4(34). – С. 96-105.

60. Ткач, Е. Н. Возможности превенции и коррекции эмоционального выгорания педагогов [Текст] : учебное пособие / Елена Ткач. – Хабаровск : Изд-во Дальневосточного гос. мед. ун-та, 2020. – 151 с.

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

62. Федоренко, Л. Г. Психологическое здоровье в условиях школы: Психопрофилактика эмоционального напряжения [Текст] / Лидия Федоренко. – Санкт-Петербург : КАРО. – 2003. – 208 с.

63. Фетискин, Н. П. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Институт психотерапии и клинической психологии. – 2018. – № 4. – С. 360–362.

64. Цыреторов, Ч. Ч. Теоретико-методологические подходы к изучению кризисов работоспособности субъекта деятельности и их профилактике [Текст] / Чингис Цыреторов // Инновации в образовании. – 2016. – № 4. – С. 96-105.

65. Щербо, И. Профессиональная деструкция учителя: что с нею делать?: [Текст] / Ирина Щербо // Народное образование. – 2015. – № 7. – С. 82-86.

66. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Наталья Янковская // Народное образование. – 2019. – № 2. – С. 127–37.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Диагностика уровня профессионального выгорания (В.В. Бойко)

Инструкция: Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

ТЕСТ

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 удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов:

Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель.

Каждый из пунктов вносит различный вклад (выраженный в математическом коэффициенте) в значение шкалы. Соответствующее количество баллов (в скобках) зачисляется на ответ «да», если перед номером пункта стоит +, и на ответ «нет», если перед номером пункта стоит -.

Переживание психотравмирующих обстоятельств	+1(2)	+13(3)	+25(2)	-37(3)	+49(10)	+61(5)	-73(5)
Неудовлетворенность собой	-2(3)	+14(2)	+26(2)	-38(10)	-50(5)	+62(5)	+74(3)
«Загнанность в клетку»	+3(10)	+15(5)	+27(2)	+39(2)	+51(5)	+63(1)	-75(5)
Тревога и депрессия	+4(2)	+16(3)	+28(5)	+40(5)	+52(10)	+64(2)	+76(3)
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	+5(5)	-17(3)	+29(10)	+41(2)	+53(2)	+65(3)	+77(5)
Эмоционально-нравственная дезориентация	+6(10)	-18(3)	+30(3)	+42(5)	+54(2)	+66(2)	-78(5)
Расширение сферы экономии эмоций	+7(2)	+19(10)	-31(2)	+43(5)	+55(3)	+67(3)	-79(5)
Редукция профессиональных обязанностей	+8(5)	+20(5)	+32(2)	-44(2)	+56(3)	+68(3)	+80(10)
Эмоциональный дефицит	+9(3)	+21(2)	+33(5)	-45(5)	+57(3)	-69(10)	+81(2)
Эмоциональная отстраненность	+10(2)	+22(3)	-34(2)	+46(3)	+58(5)	+70(5)	+82(10)
Личностная отстраненность (деперсонализация)	+11(5)	+23(3)	+35(3)	+47(5)	+59(5)	+71(2)	+83(10)
Психосоматические и психовегетативные нарушения	+12(3)	+24(2)	+36(5)	+48(3)	+60(2)	+72(10)	+84(5)

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 всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360.

Опросник на выгорание МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний:

- «никогда»,
- «очень редко»,
- «иногда»,
- «часто»,

- «очень часто»,
- «каждый день».

Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами
8. Я чувствую угнетенность и апатию
9. Я уверена, что моя работа нужна людям
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление
13. Моя работа все больше меня разочаровывает
14. Мне кажется, что я слишком много работаю
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе
18. Во время работы я чувствую приятное оживление
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов и интерпретация

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

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

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

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание». Интерпретация результатов производится на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными. Представлены в таблице.

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	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 и меньше

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Таблица 1 - Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала по методике В.В. Бойко

Шкала	Результаты, баллы	Количество человек	Данные, в %
Напряжение	0-9 баллов	2	6,2
	10-15 баллов	12	37,5
	16 – 20 баллов	17	53,1
Резистенция	0-9 баллов	1	3,2
	10-15 баллов	19	59,4
	16 – 20 баллов	10	31,2
Истощение	0-9 баллов	5	15,6
	10-15 баллов	10	31,2
	16 – 20 баллов	15	47

Таблица 2 - Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала по методике Н.Е. Водопьяновой

Компонент	Крайне низкие, чел.	Низкие значения, чел	Средние значения, чел	Высокие значения, чел	Крайне высокие, чел
«Психоэмоциональное истощение»	1	2	10	17	2
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	2	5	11	11	3
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	1	8	12	9	2

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Эмоциональное выгорание учителей – это не просто ничтожная проблема, это больше, чем истории, которые можно услышать от друзей и коллег, и даже от детей, на которых это влияет. Это состояние подтверждается очень реальной и очень тревожной статистикой.

Согласно приблизительным данным статистики, порядка 17 % учителей увольняются в течение первых пяти лет после начала работы, это почти седьмая часть персонала, и эта цифра никогда не могла остаться незамеченной среди сокращения доходов населения.

К сожалению, окончание долгой карьеры по возрасту лет – далеко не самая частая причина ухода учителей из профессии. Около 90% общенационального годового спроса на учителей создается, когда учителя уходят из профессии, при этом две трети учителей уходят по причинам, не связанным с выходом на пенсию. Неотъемлемой частью этой статистики является также тот факт, что рост спроса на вакансию учителя в школе не является причиной дефицита кадров, по большей части причина этого – профессиональное эмоциональное выгорание учителей.

Выгорание учителей ведет к снижению качества образования, поскольку увеличивает количество недостаточно квалифицированных или полностью неквалифицированных учителей в системе. Конечно, неудивительно, что выгорание учителей и текучесть кадров особенно распространены в школах с ограниченными услугами, большими классами и проблемными бюджетами, но это указывает на серьезную необходимость раньше распознавать выгорание, оказывать поддержку учителям и пытаться сохранить учителей, особенно в регионах с низким уровнем доходом, где так часто учителя вынуждены уходить с работы.

Однако положительным является тот факт, что данное состояние можно если не предотвратить полностью, то хотя частично снизить, что и определяет актуальность разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения. Профилактика выгорания учителей – одна из самых актуальных задач в сфере образования сегодня. Выгорание учителей требует, чтобы администрация, учителя, вспомогательный

персонал и помощники работали вместе, чтобы создать более благоприятную среду для учителей.

Цель программы – психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

Задачи программы:

- содействие адекватному самопониманию личности педагога, пониманию им особенностей собственного поведения;
- ознакомление педагогов с понятием «синдрома профессионального выгорания», его стадиями, причинами, симптомами, способами профилактики;
- обучение педагогов способам психической саморегуляции;
- снижение уровня психологического и эмоционального напряжения у педагогов;
- содействие активизации личностных ресурсных состояний;
- повышение качества коммуникативных навыков педагога;
- формирование у педагогов установки на сохранение и укрепление психического здоровья.

Программа представляет собой психологический тренинг с элементами игры, рассчитанный на 8 часов занятий – 1 занятие раз в неделю, длительность занятия – 40 минут.

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

Занятие № 1.

Тема занятия – «Стресс и его последствия. Самопомощь при начальных стадиях стресса»

Цель занятия:

- анализ сущности стресса и опасности его возникновения;
- выявление причин профессионального стресса учителя;
- определение последствий стресса, его влияния на человека, его здоровье, семью, работу, жизнь;
- обучение принципам самопомощи на начальных стадиях стресса.

Форма проведения: беседа, тестирование, обсуждение полученных результатов.

Ход занятия:

8. Вводная информация о предназначении занятий, о правилах проведения занятий.

9. Беседа в свободной форме с элементами монолога руководителя тренинга о том, что такое стресс, какое влияние он оказывает на жизнь и здоровье человека.

10. Проведение тестирования на умение определять стресс.

11. Ознакомление с методами естественной саморегуляции в стрессовых ситуациях. Этот метод основан на использовании человеком тех возможностей, которые он имеет «под рукой» в своей жизни и на работе. По существу, этот метод связан с разумным планированием режима своего труда и отдыха.

12. Каждому участнику занятия предлагается рассказать, что они делают дома и на работе, чтобы улучшить свое самочувствие и успокоиться. Затем участники занятия выбирают эффективные для них способы самопомощи в стрессовых ситуациях.

13. Руководитель тренинга рассказывает о том, что чтобы развиваться нужно выходить из зоны комфорта. Но, дело в том, что человек, всё таки, животное одомашненное, и потребность в безопасности (как физической, так и биологической) занимает не последнее место в пирамиде Маслоу и нашей жизни. Но, мы же не можем просидеть в этой уютном уголке спокойствия, так? Вдруг на нас нападут? У животных, на этот случай имеются защитные механизмы, а у человека – одежда.

Наверное, у каждого человека есть счастливый предмет гардероба. Будь то носки, или свитер – неважно. Когда надеваешь этот предмет гардероба – удача на твоей стороне. И дело не в магических свойствах этого предмета. Дело в том, что выбор счастливого предмета гардероба, или любой другой вещи-талисмана является ритуалом. А с помощью ритуала, мы создаем определенную программу поведения для подсознания, тем более, что мы сознательно, представляем позитивную картину выполняемого действия, здесь совпадает два немаловажных фактора, одобрение сознания и принятие этих образов на уровне подсознания.

Хотя упражнение «Счастливый свитер» в основном ориентировано на детей, но дело в том, что для подсознания не существует нашего возраста, а ещё, подсознание заботится о нашем благополучии, поэтому выработанный определенный вид поведения, если он был благополучный для ситуации, повторится не зависимо от возраста с точки зрения нашего подсознания.

14. В конце занятия участники определяют своё актуальное состояние.

Занятие № 2.

«Программа защиты от стресса. Нервно-мышечная релаксация».

Цель занятия:

- изучение искусственных методов саморегуляции;
- обучение участников тренинга упражнениям релаксации.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

4. Краткий рассказ об искусственных методах саморегуляции при стрессе.

Искусственные методы – это способы саморегуляции в стрессе, которые разработаны в практической психологии.

5. Ознакомление с принципами самомассажа.

Даже в протяжении напряжённого дня всегда возможно найти период для мини-отдыха и расслабиться. Вы сможете немного помассировать конкретные места тела. Надавливайте не сильно, можно прикрыть глаза. Вот определенные из данных точек:

- межбровная область: потрите данное место неспешными круговыми движениями;
- задняя часть шеи: деликатно сожмите несколько раз одной рукой;
- челюсть: потрите с обеих сторон место, где заканчиваются задние зубы;
- плечи: помассируйте верхнюю часть плеч всеми пятью пальцами;
- ступни ног: потрите ноющие ступни.

Наиболее проникающий вид самомассажа состоит в одновременном поглаживании рукой напряжённой мышцы и воображении тепла, исходящего от руки и проникающего в напряжённую область. Более эффективный, динамичный подход – немного пошлёпать себя, начиная с головы до кончиков пальцев ног. Данное движение и расслабляет, и даёт определённый запас энергии.

3. Ознакомление с упражнением на осознанность. Суть и структура такова – нужно смоделировать ситуацию с помощью таких вопросов:

- что за ситуация? (подробно описать её)
- как долго будет длиться эта ситуация? (временные рамки)
- какие худшие последствия могут быть?
- какие есть варианты действия?
- какие реальные результаты будут?

Например, конкретный урок истории в 6 классе по теме «Византия при Юстиниане» будет длиться 40 минут, за это время я точно не умру и ничего непоправимого не случится, максимум – я могу забыть материал, и дети не будут меня слушать. Но, у меня есть план, в который я смогу посмотреть, есть презентация и видеоматериалы. А для восстановления дисциплины класс можно поднять на минуту, тем самым установится тишина. В итоге, урок я проведу в любом случае, дети ко мне

привыкнут, я их изучу, сделаю выводы по ошибкам, и следующий урок будет лучше, чем этот.

Это упражнение помогает разобраться с реальными и выдуманскими проблемами, а также найти выход из трудной ситуации.

6. Рефлексия проведенной работы.

Занятие № 3. «Аутогенная тренировка. Дыхательные упражнения»

Цели:

- научиться справляться со своим внутренним напряжением;
- обучиться эффективным методам обретения навыка расслабления, а именно, аутогенной тренировкой.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

7. Рассказ о том, что цель аутогенной тренировки (АТ): научиться справляться со своим внутренним напряжением, не теряя самоконтроля и не выплескивая свое раздражение на окружающих.

8. После этого они обучаются способу позитивного отвлечения, который блокирует стрессовые мысли и чувства; знакомятся с упражнениями, которые помогают почувствовать себя свободнее, прийти в необычное состояние, снять мышечные зажимы.

9. Следующий шаг обучить участников занятия дыхательным упражнениям, так как они играют важную роль в умении противостоять стрессу. Но перед обучением дыхательным упражнениям – информационная беседа об их роли противостоять стрессу.

10. Ознакомление с упражнением «Внутреннее расслабление».

Время выполнения упражнения 60 секунд. Можно выполнять за письменным столом, в транспорте.

Инструкции руководителя тренинга: сядьте, как возможно, комфортнее также расслабьте различную тугую одежду, обувь, галстук, ремень... Теперь напрягите мускулы, сдавив кулаки также стремясь дотронуться тыльной стороной запястий к плечам, но кроме того нахмурьтесь и прижмите кончик языка к верхнему нёбу. В то же время выпрямите ноги, потяните носочки, втяните животик и сделайте глубокий вдох.

Задержитесь в этом состоянии, медленно считая до 5, ощутите, как пропадает напряжённость в мышцах. Потом сделайте медленный выдох и расслабьте все тело. Представьте себе, что Вы марионетка с обрезанными ниточками. Спустите плечи, разожмите пальцы также откиньтесь в кресле. Разгладьте лоб и разожмите зубы, позволив подбородку легко опуститься. Сейчас сделайте 2-ой вдох и задержите дыхание, медленно считая до 5-ти.

Следующие 15 секунд дышите медленно и глубоко. Во время каждого выдоха повторяйте про себя слово «спокойствие», стремясь ощутить, как успокаивается каждая клетка Вашего тела. Также, в конечном итоге, успокойте собственные нервы, представив, что Вы валяетесь на золотистом, нагретом на солнышко песке на побережье чистейшего синего океана. Старайтесь сделать данный облик как возможно отчетливее и удерживайте его в собственном сознании в протяжении 30 секунд.

Прикройте глаза. Займите комфортное положение. Сделайте 2-3 глубоких вдоха и выдоха. Попробуйте вспомнить обстановку, в которой у Вас было превосходное душевное состояние, и Вы чувствовали себе победителем, у Вас все без исключения выходило.

Старайтесь увидеть данную обстановку как возможно конкретнее, какое у Вас представление лица? В каком месте вы пребываете? Что Вас окружает? Кто именно рядом со Вами? Как Вы выглядите? Во что Вы облачены? Старайтесь увидеть данную обстановку как возможно конкретнее, проанализировать все без исключения вплоть до мелких деталей. Старайтесь узнать звуки, которые Вас окружают. Что это за звуки? Шум за окошком? Голоса? Музыка? Старайтесь узнать данные звучания, какие Вас окружают равно как возможно конкретнее. Насладитесь ими. Старайтесь ощутить данную обстановку. Ощутите, какая температура в помещении. Ощутите, как прикасается одежда к Вашему телу. Какие чувства Вы ощущаете в этот момент? Какие чувства в теле появляются?

Задержите собственное внимание на данных чувствах, но потом представьте себе, как Вам сохраняете данные эмоции. Насладитесь данными ощущениями. Потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза. Обратите внимание, как улучшилось Ваше душевное состояние.

Помимо этого превосходными методами убрать напряжённость считаются массаж также не сложные физические упражнения.

11. Затем участники тренинга учатся концентрироваться на весёлых мыслях и учатся «вживаться» в представления (метод концентрации внимания). В конце занятия участники подводят итоги, делятся впечатлениями.

12. В конце занятия участники определяют свое актуальное состояние.

Занятие № 4. «Эмоции в моей жизни».

Цели:

- обучение осознанию и пониманию собственных чувств и эмоций;
- развитие умения называть и осознавать свои эмоции.

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

5. Разговор об эмоциях, их влиянии на повседневную жизнь. Анализ наиболее часто испытываемых учителем эмоций.

6. Беседа на тему: «Умение сохранять эмоциональное равновесие с помощью любимых занятий». Разговор о том, какие хобби есть учителей – прогулки, спорт, творчество, готовка, танцы, игра на музыкальных инструментах и т.д. Объяснение, что переключение внимания на что-то новое – лучший отдых. Однако профессия учителя связана с постоянной умственной работой, поэтому чтение книг, разгадывание кроссвордов и прочие виды свободного времяпрепровождения, которые подразумевают активный мыслительный процесс, не даст голове настоящий отдых, не разгрузит подсознание и не даст полноценно снять напряжение. Поэтому учителю предпочтительнее в качестве хобби не выбирать чтение книг. Равно как и просмотр фильмов и сериалов – не лучший вариант хобби, поскольку подразумевает тот же мыслительный процесс. А лучший способ снять усталость для учителя – освободить голову от мыслей, для чего отлично подходит спорт, танцы, рисование, вышивка, кулинария и т.д.

7. Упражнение «Доброе утро!» и «Спокойной ночи!»

Это упражнение желательно проделывать утром и вечером каждого дня. Оно обладает мощным профилактическим действием и укрепляет позитивное отношение к себе. Особенно оно полезно тем, кто подвержен хандре и склонен реагировать на плохую погоду, – ведь внешние факторы тоже на нас влияют. Почему утренние моменты так важны? Они – как минуты, когда оркестр еще только настраивается, чтобы начать играть. На грани между сном и явью нас не только посещают идеи, у нас вырабатывается настрой на весь предстоящий день. И если еще в полусне вы настроите себя на позитивную волну, Вселенная поспешит вам навстречу!

Инструкции от руководителя тренинга: итак, проснувшись утром, мысленно перечислите все, за что вы благодарны миру, окружающим, себе – своему телу, душе, разуму. Уверяю вас, на свете нет человека, у которого вообще не было бы причин для благодарности жизни. Благодарите мир за воздух и солнечные лучи. Благодарите тех, кто вас поддерживает, и даже тех, кто мешает, потому что они делают вас сильнее. Благодарите свой разум, который работает и подает вам новые идеи. Благодарите свое тело, которое помогает вам идти по этой жизни, служит надежным вместилищем души и разума и приносит удовольствия.

Вечером, перед сном, опять наступает важный переломный момент. К ночи мы все устаем, и из-за усталости у нас возникает склонность к негативным мыслям. Вот тут и нужно снова вознести благодарность себе и миру.

Перед сном вспомните все хорошее, что было в течение дня, даже если это лучик солнца, блеснувший в пасмурном небе. Похвалите себя за все достижения уходящего дня. И тогда вы заснете в хорошем, позитивном настроении.

Каждое утро, проснувшись, начинай с мыслей: «Сегодня мне повезло – я проснулся. Я жив, у меня есть эта драгоценная человеческая жизнь, и я не стану тратить ее впустую».

8. Рефлексия проведенной работы.

Занятие № 5. «Важность общения и выражения эмоций».

Цель:

- повышение качества коммуникативных навыков педагога;
- формирование понятийных представлений о коммуникативной компетентности;
- рассмотрение условий эффективной коммуникации;
- создание в группе психологически комфортной атмосферы

Форма проведения: беседа, выполнение упражнений.

Ход занятия:

4. Разговор о важности выражения эмоций, связанных с работой. Большинство учителей выходят на работу с надеждой на самое лучшее, а затем наблюдают, как эти надежды разбиваются о камни потрясений, безумной школьной среды, завышенных ожиданий, сложных детей и многого другого. Это приводит к чувству безнадежности, отчаяния, эмоционального истощения и другим симптомам выгорания. Именно поэтому учителю важно не замыкаться в себе, а говорить о том, что его беспокоит, какие эмоции ему приносит работа, что бы он хотел в ней изменить. Учителям необходимо с помощью саморефлексии во время коммуникаций изменить свое отношение к работе. Сказать, что учителям необходимо «изменить свое отношение», звучит обидно и бессердечно, но это может быть секретом предотвращения выгорания учителя. Исследования показывают, что изменение своих реакций может снизить стресс, ведущий к выгоранию, и что в течение определенного периода времени можно развивать навыки и стратегии преодоления трудностей, которые могут помочь устранить негативные реакции, вызывающие выгорание.

5. Игра «Вы еще не знаете, что я люблю». Смысл игры состоит в том, чтобы учителя по очереди рассказала о трех вещах, о трех предметах, о трех событиях, о трех

увлечениях, о которых мало кто может догадаться, что они нравятся. Это может быть что-то, что учитель делает в действительности. Например, езда на мотоцикле или бег на длинные дистанции. Но также это может быть и то, что учитель любит, но боится или не может попробовать, например, прыжки с парашютом, выступление на песенном конкурсе и т.д.

6. Упражнение «Выслушай и повтори». Цель – обучить участников приемам активного слушания.

Инструкция: упражнение проводится в малых группах – «тройках». Во время выполнения упражнения два человека беседуют, третий выступает в роли «контролера». Будут проведены три беседы: каждый побудет и в роли собеседника и в роли контролера. Один разговор рассчитан минут на 8-10. Руководитель тренинга следит за временем и говорит, когда надо поменяться ролями. Беседуя в паре, необходимо соблюдать следующее правило: прежде чем высказать свое мнение по обсуждаемому вопросу, надо повторить то, что сказал собеседник. Повторение может начинаться словами: «Ты думаешь...», «Ты говоришь...» Контролер следит за соблюдением этого правила и имеет право вмешаться в разговор, когда беседующие забывают его выполнять. Тема для беседы «Рассказ о своих способностях, а также о том, что плохо удается». После завершения упражнения целесообразно обсудить в группе такой вопрос: «Как повлияло на беседу повторение слов собеседника». Как правило, в процессе обсуждения высказываются такие идеи:

- это позволяло проверить, правильно ли я понял собеседника;
- давало возможность не отклоняться от темы обсуждения, держаться в «русле» обсуждения, говорить об одном и том же;
- в процессе повторения происходило осмысление слов собеседника; это давало возможность лучше запомнить то, что сказал собеседник;
- улучшало эмоциональный контакт (приятно убедиться, что тебя услышали, поняли);
- слушая свои слова в изложении другого, начинаешь лучше понимать себя, замечать новые аспекты обсуждаемой проблемы и т. д.

4. Рефлексия проведенного занятия.

Занятие № 6. «Конструктивное преодоление конфликтов».

Цель – научиться вести себя в ситуациях конфликтов и эффективно преодолевать их.

Форма – лекция, беседа, игра.

Цель:

Ход занятия:

7. Рассказ о том, что такое конфликт, какова динамика конфликта, каковы основные принципы управления конфликтом. Контроль эмоций и его важность. Основные стили разрешения конфликтов. Конструктивное разрешение конфликтов.

8. Разговор о наиболее часто встречаемых в педагогической работе конфликтах.

9. Проведение тестирования на выявление модели поведения в конфликтной ситуации – тест К. Томаса «стили разрешения конфликтов». Анализ полученных результатов и возможные пути корректировки модели поведения.

10. Упражнение «разногласие». Цель – получение навыка качественного общения с человеком, с позицией которого ты не согласен. Во-первых, нужно придумать предмет разногласия. Для этого собеседник должен сформулировать свой тезис как-либо внятно, чтобы это был один тезис, и чтобы его можно было повторить (например, «Учитель не может испытывать чувство негодования от общения с ребенком»). Когда предмет разногласия определен, второму человеку тезис собеседника нужно повторить по возможности дословно, используя конструкцию «Я слышал, что ты считаешь, что». Далее стоит найти факт, который кажется человеку разумным в данном тезисе, с которым он может согласиться. Стоит обозначить этот факт и обосновать свое согласие с ним. Далее необходимо добавить, дополни то, что, по мнению второго собеседника, в этом видении не хватает. Ему нужно высказать свое мнение, но не отдельное и вообще, а в привязке к тому, что было сказано первым собеседником, дополняющее его позицию и взгляд.

11. Игра «трехглавый змей». Цель игры – развитие навыка адекватного поведения в конфликтной ситуации. Участники тренинга разделяются на группы так, чтобы в одной группе было 3 человека. Один учитель садится перед группой из 3х человек, которые символизируют змея. Каждый из «змей» выбирает свою тему, на которую он будет говорить с учителем, и сообщает ее, причем все три темы должны быть взаимосвязаны, но противоположны. Учителю, сидящему на стуле нужно одновременно говорить со всеми тремя змеями, отвечать на их фразы, реагировать на их замечания, и при этом стараться делать это максимально корректно, без раздражения, но оперативно.

12. Рефлексия проведенного занятия.

Занятие № 7. «Важность профессионального развития и самосовершенствования в жизни педагога».

Цель – побуждение к саморазвитию и самосовершенствованию, к стремлению стать лучше.

Форма – лекция, беседа, игра.

Ход занятия:

3. Разговор о сущности саморазвития и самосовершенствования. Профессиональное развитие, также называемое профессиональным обучением учителями, уже занимающимися профессиональной практикой, представляет собой процесс развития необходимой базы знаний и навыков, необходимых учителям для эффективного выполнения своей роли. Это не только предполагает изучение новых теоретических идей и предложений по преподаванию, но также их опробование и изучение того, как сделать их более эффективными в контексте их преподавания.

Постоянное размышление, оценка и анализ учителями своей собственной практики являются необходимыми элементами их профессионального развития, поскольку они могут помочь им в построении новых теорий преподавания и еще большем улучшении успеваемости детей. Действительно, критичность, рефлексия по поводу опыта преподавания и мотивация вносить изменения и улучшения имеют важное значение для профессионального развития учителей.

Эффективное профессиональное развитие должно побуждать учителей экспериментировать с новыми идеями или инструментами в контексте их обучения, размышлять о том, как они влияют на обучение своих учеников, принимать дальнейшие решения для достижения поставленных целей и делиться своим опытом. Его элементы должны включать в себя сессии рефлексивного обсуждения, основанные на предыдущем и текущем опыте в классе, совместное обучение, рефлексивные дневники / журналы или портфолио, а также действия под руководством учителя, которые предоставляют множество возможностей для выбора учителей, автономии и активного обучения.

Личностное развитие или саморазвитие означает обладание личными сильными сторонами и характеристиками, которые помогают учителям определять и осмысливать свою педагогическую практику и самих себя как личности. Это происходит за счет развития необходимых жизненных навыков, которые могут помочь им расти в своей профессии и за ее пределами.

Существует ряд жизненных навыков, которые помогают учителям справляться с проблемами повседневной жизни. Организованность, решение проблем, вовлечение учеников и забота о них – это ключевые жизненные навыки, которые необходимы учителям в этой профессии.

Поскольку на профессиональную роль учителей могут влиять факторы их личной жизни, им необходимо развивать определенные жизненные навыки, связанные с их личной жизнью. Это может быть баланс между профессиональной и личной жизнью,

преодоление семейного давления, стресса и негативных эмоций (таких как гнев, печаль и т.д.), Принятие эффективных решений в отношении своего здоровья и т.д.

Личностное развитие – мощный инструмент для достижения четко определенного и здорового ощущения себя как учителя (повышение самооценки), что может привести к положительной самооценке и уверенности в себе. Кроме того, он позволяет учителям распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, тем самым обладая хорошими внутриличностными навыками (эмоциональным интеллектом).

Поскольку он фокусируется на социально-эмоциональном или аффективном росте, который может быть отражен в отношении учителей и их взаимодействии со своими учениками, развитие «Я учителя» имеет решающее значение для повышения качества образования. Следовательно, в программах подготовки учителей необходимо уделять внимание личному развитию учителей.

Развитие учителя происходит, когда проявляются эти аспекты развития: личное, профессиональное и социальное развитие. Это потому, что развитие учителей – это процесс обучения, поэтому эмоции влияют на то, как функционирует мозг; положительные эмоции (например, мотивация) повышают вовлеченность в обучение. Качественные знания и понимание имеют первостепенное значение для обучения (познания). Кроме того, решающее значение имеет социальный характер обучения, поскольку этот процесс активно строится через социальное взаимодействие и переговоры с другими.

4. Упражнение «Самопрограммирование».

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.

7. Упражнение «Смятая бумага»

Цель: Упражнение наглядно показывает важность постановки целей. Время: 10 минут. Для этого упражнения понадобится бумага формата А4 и корзина для бумаг. На примере этого упражнения очень удобно показывать результаты целеполагания. Для этого упражнения вызываем добровольца. Просим встать его в двух метрах от корзины и забросить в нее как можно больше бумаги. Через минуту останавливаем его и пересчитываем бумагу. Например, получилось 20 листов. Теперь вызываем следующего добровольца. Его задача – забросить больше 20 листов. Как правило, у него получается больше – 25-30 листов. Теперь настал черед третьего добровольца. Вызываем его и даем вводную: «Вы видели, каких результатов достигли предыдущие участники. Как вы считаете, чего достигнете вы?».

8. Упражнение «Снятие напряжения в 12 точках».

Учителям стоит приучить себя несколько раз в день заниматься упражнениями по снятию напряжения. Начать упражнение надо с плавного вращения глазами – дважды в одном направлении, а затем два раза в другом. Закрепить собственное внимание на отдалённом предмете, а затем переключить его на предмет, находящийся рядом. Нахмуриться, напрягая окологлазные мышцы, а потом ослабить. После данного упражнения нужно заняться челюстью и широко зевнуть несколько раз. Расслабить шею, сперва покачав головой, а затем покрутив ею из стороны в сторону. Поднять плечи до уровня ушей и медленно спустить. Расслабить запястья и поводить ими. Сжать и разжать кулаки, расслабляя кисти рук. Далее обратиться к торсу. Сделать 3 глубоких вдоха. Потом мягко прогнуться в позвоночнике вперёд-назад и из стороны в сторону. Напрячься и расслабить ягодицы, а затем икры ног. Покрутить ступнями, для того чтобы ослабить лодыжки. Сжать пальцы ног таким способом, чтобы ступни выгнулись вверх, повторить 3 раза. В случае если сложно двигаться абсолютно всем телом, можно попытаться в меру напрягать и расслаблять каждую часть тела по отдельности.

9. Разговор о возможных методах и способах для профессионального и саморазвития педагога. Обсуждение возможных вариантов. Четыре основных принципов улучшения преподавания на практике:

– выход за пределы зоны комфорта. Делать то, что раньше пугало или не нравилось, узнавать что-то новое каждый день;

– работать над четко определенными, конкретными целями. Определить наиболее слабые места и работать именно над их улучшениями;

– сосредоточиться на практических занятиях. Чтение книг – не самый лучший способ самосовершенствоваться. Нужно применять знания на практике, стремиться анализировать имеющуюся информацию;

– получать качественные отзывы и отвечать на них. Любое негативное мнение о работе, стиле преподавания, стили жизни или поведении стоит анализировать, стремиться разобраться в причинах подобного мнения, а также оценивать уровень его соответствия действительности.

10. Рефлексия цикла занятий. Обсуждение наиболее понравившихся тем, упражнений и практик.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы

Таблица 3 - Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы по методике В.В. Бойко

Шкала	Результаты, баллы	Количество человек	Данные, в %
Напряжение	0-9 баллов	17	35,3
	10-15 баллов	2	8,8
	16 – 20 баллов	13	23,3
Резистенция	0-9 баллов	19	31,7
	10-15 баллов	10	16,7
	16 – 20 баллов	2	8,8
Истощение	0-9 баллов	15	33,5
	10-15 баллов	6	9,9
	16 – 20 баллов	10	29,6

Таблица 4 - Результаты диагностики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы по методике Н.Е. Водопьяновой

Компонент	Крайне низкие, чел.	Низкие значения, чел	Средние значения, чел	Высокие значения, чел	Крайне высокие, чел
«Психоэмоциональное истощение»	2	17	10	2	1
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	3	11	11	5	2
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	8	9	12	2	1

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5 – Технологическая карта

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во мероприятий	Сроки использования	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации»						
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасност и среды и личности в РФ, документации и ОУ	Обсуждени е, анализ, изучение документац ии и нормативн ых источников по теме, наблюдение	Анализ литературы, работа психологом, обсуждение на пед. Совете.	1	сентябрь	Психолог, администрация
1.2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели	Разработка «Дерева целей» исследования, обсуждение , разработка модели и программы, анализ материалов по цели внедрения Программы , работа психологической службы	Работа психологической службы, консультация с научным руководителем и администрацией, наблюдение, беседа	1	сентябрь	Психолог, администрация
1.3. Разработать этапы	Изучение и анализ содержания	Анализ программы внедрения	Работа психологической	1	октябрь	Администрация, психолог

внедрения Программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности.		службы, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения			
1.4 Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции педагогического персонала образовательной организации	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы по теме внедрения (психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации) подготовка методической базы внедрения Программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности к инновационной деятельности	Административное совещание, педагогический совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Психолог
2-й этап «Организация исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации»;						
2.1 Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации.	Формирование готовности внедрить Программу, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения программы психолого-педагогической коррекции педагогического персонала	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы	2	Октябрь	Администрация, психолог.

		образовательной организации				
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий и их значимости, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждения, семинары	Беседы, семинары, творческая деятельность, Научно-исследовательская работа, сотрудничество с другими психологами	Не менее 5	Сентябрь, Октябрь, ноябрь	Администрация, психолог.
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне 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	Не менее 5	Сентябрь, Октябрь, ноябрь	Администрация, психолог.
2.4. Сформировать уверенность по внедрению инновационной технологии	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта су	Постановка проблемы, обсуждения, занятия, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь, Октябрь, ноябрь	Администрация, психолог.
3-й этап: «Изучение предмета внедрения «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения»						

3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Программы и документации	фронтально	Семинары, круглый стол, работа с литературой и информационными источниками	2	декабрь	Администрация, психолог.
3.2 Изучить сущность предмета внедрения	Освоение системного подпорно-двигательного аппарата в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги.	1	январь	Администрация, психолог.
3.3 Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	февраль	Администрация, психолог.
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждения	Работа психологической службы, тематические мероприятия, уроки	Не менее 6	Апрель	Администрация, психолог.
4.2. Закрепить и углубить знания и умения,	Изучить теории предмета внедрения,	Самообразование. Научно-исследовате	Семинары инициативной группы, консультации	1	Апрель	Психолог

полученные на предыдущем этапе	методики внедрения.	льская работа. Обсуждение. Развивающие занятия.	и			
4.3 Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы.	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение Экспертная оценка	собрание	1	Май	Администрация, психолог.
4.4. Проверить методику внедрения Программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел, внесение изменений и дополнений в программу	Посещение уроков, работа психологической службы, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Администрация, психолог.
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации»						
5.1. Активизировать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной Программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы	Сообщение о результатах работы. Развивающие занятия.	Педсовет. Психологический практикум	1	Сентябрь	Психолог
5.2 Развить знания и умения на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом. Развивающие занятия.	Консультирование, семинар.	1	Сентябрь, октябрь, ноябрь	Психолог
5.3 Обеспечить условия для фронтального внедрения по	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Работа психологической службы, производственное собрание,	1	ноябрь	Администрация

программе психолого-педагогической коррекции педагогического персонала образовательной организации			анализ документов			
5.4 Освоить всем коллективом предмет внедрения по программе преодолению эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседание методических объединений, консультации, практические занятия	1	Декабрь	Администрация
6-й этап: «Совершенствование работы над темой «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения»						
6.1 Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе.	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	конференция	1	Январь	Администрация, психолог
6.2 Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения.	Анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения.	Анализ состояния дел школе №8, обсуждение, доклад	собрание	1	январь	психолог
6.3 Совершенствовать методику освоения темы: «психолого-педагогическая коррекция педагогического персонала образовательной организации»	Формирование единого методического обеспечения освоения темы	Анализ состояния дел школы, обсуждение, доклад	Посещение занятий	Не менее 5	Каждое полугодие	Администрация, психолог.

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации»						
7.1 Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования.	Изучение и обобщение проблемы исследования работать по проблеме исследования	Посещение, наблюдение, изучение, анализ.	Открытые занятия, буклеты, стенды	Не менее 5	Февраль - март	Психолог
7.2 Осуществить наставничество, , приступающими к внедрению Программы	Обучение учителей, других ОУ на тему программы.	Наставничество, развивающие занятия	Выступления на семинарах, работа психологической службы	6	Март, апрель, май	Администрация, психолог.
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах, научная деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	1	Май	Администрация, психолог.
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред.этапах	Осуждение динамики, работа над темой психолого-педагогическая коррекция педагогического персонала образовательной организации	Наблюдение, анализ	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы	1	сентябрь	Администрация, психолог.