



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
педагогов ДОУ

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
42,34 авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
«24» 12 2024 г.
зав. кафедрой ТиПП
Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-310/224-2-1
Иванченко Ольга Александровна
Научный руководитель:
канд. пед. наук, доцент кафедры ТиПП
Капитанец Елена Германовна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ	
1.1 Понятие эмоционального выгорания в теоретических исследованиях.....	8
1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов ДОУ.....	20
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ	27
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	36
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	42
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ	51
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ	62
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоционального выгорания эмоционального выгорания педагогов ДОУ	91

ПРИЛОЖЕНИЕ 2	Результаты констатирующего эксперимента исследования эмоционального выгорания педагогов ДОУ	102
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	Программа коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	135
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	143

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современного мира проблема эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений (далее ДОУ) приобретает особую актуальность. На протяжении последних десятилетий феномен эмоционального выгорания становится одним из ведущих объектов исследования в области психологической науки и практики. Современный этап характеризуется растущим интересом к этой проблеме, рассматриваемой как проявление многофункционального состояния, обусловленного значительными трансформациями в социальной и профессиональной сферах жизни. Возрастающая интенсивность и стрессогенность окружающей среды отражаются на психологическом уровне, приводя к усилению негативных эмоциональных переживаний и стрессовых реакций. В результате этого возникает эмоциональное истощение, снижается профессиональная продуктивность, наблюдается избирательность в реагировании на стимулы, что в совокупности формирует симптомокомплекс, известный как синдром эмоционального выгорания.

В настоящее время особую актуальность приобретает изучение факторов, влияющих на развитие эмоционального выгорания в профессиональной деятельности типа «человек-человек», особенно в контексте педагогических коллективов. Особый интерес вызывает взаимосвязь эмоционального выгорания с такими ключевыми психологическими категориями, как мотивация достижения и самоотношение личности. Несмотря на значительное количество исследований, вопрос о том, как именно данные факторы влияют на процесс формирования эмоционального выгорания, остается открытым. Это свидетельствует о необходимости дальнейших теоретических и эмпирических исследований в данном направлении, с целью более

глубокого понимания механизмов развития этого феномена в профессиональной среде.

Сложность феномена эмоционального выгорания, а также его разрушительное воздействие как на личность педагога, так и на весь образовательный процесс, привлекает внимание множества исследователей. Ведущие отечественные психологи, занимающиеся исследованием данного явления, включают В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянову, Э.Ф. Зеера, Л.М. Митину, Н.С. Пряжникову, А.А. Реана, Е.С. Старченкову. Кроме того, тема эмоционального выгорания вызывает интерес у практиков в сфере образования, включая педагогов и психологов образовательных учреждений разного уровня: Т.Г. Глухой, Е.Н. Нецветаевой, Д.Г. Сайбуллаевой, И.М. Слободчикова, Т.Н. Шевцовой, Е.В. Юрченко. Особо стоит отметить работы В.В. Бойко, в которых представлено детальное описание синдрома эмоционального выгорания, его этапов и характерных симптомов на каждой стадии. Разработанная им методика диагностики уровня выгорания нашла широкое применение и подтвердила свою эвристическую ценность в ряде эмпирических исследований, проведенных в российских образовательных учреждениях.

Глубокое исследование феномена эмоционального выгорания, с акцентом на профессиональную специфику взаимодействий по схеме «человек-человек», было проведено Н.Е. Водопьяновой, Т.Е. Рогинской и другими исследователями. Особое внимание проблеме возникновения и профилактики эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений уделено в работах И.А. Акиндиновой и А.А. Бакановой. В свою очередь, Д.Г. Трунов в своих исследованиях подчеркивает, что в ряде случаев синдром эмоционального выгорания следует рассматривать не только как личностную и социальную проблему, но и как потенциальный ресурс для личностного и профессионального развития.

Изучение эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений является обоснованным ввиду высоких требований со стороны государства, профессиональной перегруженности, однообразия рабочих процессов, недостатка возможностей для самовыражения и внедрения инноваций, а также частых конфликтных ситуаций в коллективе. Вложение значительных личных ресурсов при недостаточном признании и отсутствии положительной обратной связи, а также ограниченные возможности для реализации профессионального потенциала создают предпосылки для формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Таким образом, несмотря на значительное внимание к проблеме профилактики эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе, сохраняется противоречие между осознанием важности профилактической работы с педагогами и недостаточной разработанностью организационно-методических подходов в рамках дошкольных образовательных учреждений. В настоящее время не хватает системных решений, направленных на комплексное содержание и эффективную организацию профилактики в условиях профессиональной деятельности педагогов ДОУ.

Из этого противоречия вытекает проблема: темой исследования является «Коррекция эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов ДОУ.

Предмет исследования: коррекция эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогов ДОУ снизится, если разработать и реализовать программу

психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

1. Изучить понятие эмоционального выгорания в теоретических исследованиях.
2. Охарактеризовать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов ДОУ.
3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.
7. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретическую и методологическую основу нашего исследования составили положения отечественной и зарубежной психологии:

- теория деятельности: А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.М. Гальперин, А.В. Петровский и др.;
- субъективный подход: Л.С. Выготский, А.А. Ухтомский, В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов и др.;
- теория эмоционального выгорания: Т.В. Форманюк, Т.С. Форманюк, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Гнездилова, Н.В. Мальцева, К. Маслач, С. Джексон и др.

В работе использован комплекс исследовательских методов и методик:

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

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: тестирование по методике: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко); «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе); «Метод наблюдения эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Научная новизна: разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Теоретическая значимость заключается в теоретическом обосновании модели и психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

Практическая значимость заключается в разработке и реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ.

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 221» г. Челябинска, в исследовании приняли участие 18 педагогов в возрасте от 23 до 80 лет со стажем работы от 1 месяца до 50 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

1.1 Понятие эмоционального выгорания в теоретических исследованиях

По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание определяется как механизм психологической защиты, вырабатываемый личностью в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на травмирующие воздействия. Для педагога ДОУ эмоциональное выгорание – это приобретенный стереотип профессионального поведения, в некоторой степени функциональный стереотип, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы [Цит. по: 12, с. 84].

Так что же способствует в наше время тому, что у некоторых педагогов дошкольных образовательных учреждений возникает синдром эмоционального выгорания?

Одной из центральных проблем в области педагогики и психологии в последние годы стала проблема нарушений психической адаптации. Это связано с издержками развития человеческого общества в целом (повышением требований к психологическим ресурсам человека) и, прежде всего, социально-экономической и политической нестабильностью во всей стране. В свою очередь это привело к многочисленным специальным социально-психологическим действиям, в том числе к «эмоциональному выгоранию», ставшему объектом исследования в социологии, медицинской психологии, психологии развития, акмеологии и педагогике [9, с. 60].

Выгорание – это не научный конструкт, а общее название последствий длительного трудового стресса и некоторых видов профессионального кризиса, хотя в настоящее время ему присвоен диагностический статус [26, с. 76].

Термин «эмоциональное выгорание» ввел американский психиатр Х.Д. Фрейденбергером в 1974 г. для обозначения психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном общении с клиентами и больными в эмоционально напряженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [Цит. по: 20, с. 71].

В 1982 г. в англоязычной литературе было опубликовано более тысячи статей по проблемам эмоционального выгорания. В литературе исследования носили описательный и индивидуальный характер. Первоначально количество специалистов, отнесенных к категории склонных к «эмоциональному выгоранию», было незначительным. В первую очередь это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб расширил группу профессионального риска, включив в нее педагогов, полицейских, юристов, сотрудников тюрем, политиков и управленцев всех уровней [Цит. по: 70, с. 179].

По мнению К. Маслача, одного из ведущих специалистов по проблеме исследования эмоционального выгорания, содержание деятельности этих специалистов различно, но всех их объединяет тесный контакт с людьми, что с эмоциональной точки зрения зачастую очень сложно поддерживать в течение длительного времени [Цит. по: 7, с. 212].

Исследование проблемы «эмоционального выгорания» в отечественной науке было связано с преобразованиями в экономике и обществе начала 90-х годов (Н.В. Гришина, В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, В.Е. Орел и др.).

До этого времени термин «эмоциональное выгорание» впервые прозвучал в работах Б.Г. Ананьевым и обозначился как негативное явление, возникающее у людей профессий типа «человек-человек», которые связаны с межличностными отношениями [Цит. по: 3, с. 94].

В работах В.Е. Орел «выгорание» рассматривается как дезадаптивное явление и указывает на возможность развития синдрома «выгорания» как

своеобразной интегративной реакции на дезадаптацию субъекта к профессиональной среде. Предложенный автором подход позволяет проанализировать процесс «выгорания» и его специфику на разных этапах профессиональной адаптации, помогает теоретически объяснить противоречивые результаты некоторых эмпирических исследований [Цит. по: 27, с. 190].

Наибольший интерес среди отечественных исследований феномена выгорания представляет процессуальная модель В.В. Бойко, который рассматривает это явление с позиций течения основных фаз стресса, указывая симптомы, характерные для каждой фазы. По мнению автора, выгорание приобретает в процессе жизнедеятельности человека и этим отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами (свойствами нервной системы, психосоматическими расстройствами). В.В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как психологический защитный механизм, вырабатываемый личностью в форме полного или частичного исключения эмоций или снижения их энергетики в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [Цит. по: 6, с. 33].

В целом можно заключить, что большинство зарубежных и отечественных исследователей определяют «выгорание» как негативное психологическое явление, включающее психоэмоциональное истощение, проявляющееся в чувстве глубокой усталости и опустошенности; деперсонализация – негативное или безразличное отношение к предметам деятельности; потеря профессиональной мотивации, связанная с ощущением некомпетентности и несостоятельности в работе [1, с. 214].

Итак, давайте рассмотрим, как проявляется психоэмоциональное истощение. Психоэмоциональное истощение проявляется в ощущении опустошенности и чувстве эмоционального перенапряжения, истощающего свои эмоциональные ресурсы. Человек чувствует, что он никак не может

отдаться работе с той же страстью и жадой, как прежде; все без исключения заставляет его нервничать и напрягаться.

С. Джексон и К. Маслак определяют синдром выгорания как трехмерную конструкцию, включающую в себя: деперсонализацию, эмоциональное истощение и снижение профессиональной успешности. Истощение психологического характера ощущается в равной степени, как и чувственное разорение, истощение личных психологических способностей. Педагог не может по-прежнему отдаваться работе, он чувствует приглушенность своих эмоций, также могут возникать эмоциональные срывы [Цит. по: 40, с. 180].

Деперсонализация связана с возникновением безразличного или даже отрицательного отношения к людям, обслуживаемым родом их работы. Контакты с ними становятся формальными, безличными; возникающие негативные установки первоначально могут носить скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу и приводит к конфликтам [16, с. 95].

Снижение личных достижений – иначе говоря, обесценивание личного успеха, а также понимание своей никчемности, унижение себя, поскольку все без исключения перестали быть успешными. Таким образом, на этом этапе человек становится совершенно безразличным. Человек полностью разочаровывается в своей прежней деятельности, тем самым заданные ранее приоритеты становятся не столь важными. Индивид винит себя, поскольку из-за собственных негативных переживаний возникает снижение как индивидуальной, так и профессиональной самооценки, чувство бедности и безразличия к своей профессиональной деятельности [28, с. 14].

Исследователь в этой области Т.В. Форманюк в качестве симптомокомплекса эмоционального выгорания выделяет следующие проявления: чувство эмоционального истощения, утомления; дегуманизация, деперсонализация, тенденция к развитию негативного

отношения к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном смысле [Цит. по: 36, с. 101].

Ключевыми признаками эмоционального выгорания, по мнению Т.В. Формюк, являются [Цит. по: 24, с. 99]:

- достижение индивидуального предела способности эмоционального «Я» противостоять истощению, самосохранению;
- внутренний психологический опыт, включая чувства, установки, мотивы, ожидания;
- негативный индивидуальный опыт, в котором концентрируются проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункция и их негативные последствия.

Таким образом, «эмоциональное выгорание» означает опустошение еще до того, как психические ресурсы человека были непосредственно компенсированы, утрату или уничтожение эмоциональных переживаний, которые являются важнейшим компонентом существования.

Выгорание заразительно и может быстро распространяться среди сотрудников. Люди, склонные к выгоранию, становятся негативистами, циниками и пессимистами; Взаимодействуя с другими людьми на работе, которые испытывают такой же стресс, они могут быстро превратить целую группу в сборище выгорающих людей. Наибольшая вероятность этого существует в организациях с высоким уровнем стресса [37, с. 101].

Американский психолог К. Маслач подчеркивает, что выгорание – это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением [Цит. по: 4, с. 94].

Основоположник учения о стрессе Г. Селье рассматривает его как неспецифическую (т. е. универсального действия) защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы различных свойств. Он выделил следующие стадии стресса как процесса [Цит. по: 33, с. 665]:

- непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);

- максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);
- нарушение адаптационного процесса (стадия истощения).

В своих работах Р.М. Грановская отмечает, что стресс обычно развивается по следующей схеме: стрессор – накопление – реакция. В промежутке между стрессором и реакцией организма разворачиваются определенные процессы, опосредованные предыдущим опытом реагирования на стрессовые ситуации. Стресс включает в себя как физиологический, так и психологический компоненты. С его помощью организм как бы целиком мобилизуется для адаптации к новой ситуации, активируя неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление или адаптацию [Цит. по: 11, с. 101].

Основными признаками психического стресса являются [11, с. 120]:

- стресс – состояние организма, его возникновение предполагает взаимодействие организма и окружающей среды;
- стресс – более напряженное состояние, чем обычное мотивационное; для своего возникновения необходимо восприятие угрозы;
- явления стресса возникают при недостаточности нормальной адаптивной реакции.

По мнению К. Маслача, выгорание можно приравнять к дистрессу в крайнем его проявлении и к третьей стадии общего адаптационного синдрома – стадии истощения, однако момент прохождения стресса четко не определен [Цит. по: 15, с. 11].

С. Джексона, составляет три группы симптомов, включающие в себя определенные эмоциональные, поведенческие и когнитивные реакции. «Нервное напряжение» – это психологическое состояние обнаруживается в следующих симптомах [Цит. по: 32, с. 25]:

1. Состояние тревоги определенных действий: возникает при растущем понимании травмирующих мотивов профессиональной деятельности.

2. Неудовлетворенность собой: возникает, когда возникает чувство неудовлетворенности собой, выбранной профессией, занимаемой должностью; проявляется также при невозможности конструктивного разрешения ситуации.

3. Нахождение в клетке: возникает тогда, когда наступает безысходность, серьезно переживается, когда психологически тяжелые ситуации очень тягостны и нет возможности избавиться от них. Оно проявляется при частых попытках устранить давление травмирующих обстоятельств. Это состояние психической и эмоциональной заторможенности, безысходности.

4. Тревога и депрессия: выявляются при тревожно-депрессивной симптоматике, влияющей на профессиональную деятельность в особо сложных обстоятельствах. Чувство неудовлетворенности своей деятельностью и собой развивает сильные энергетические напряжения в виде переживания личностной или ситуативной тревоги.

В работе «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других» В.В. Бойко подробно описывает симптомы всех трех фаз эмоционального выгорания – напряжения, утомления, сопротивления, при этом большинство полагает, что синдром выгорания развивается поэтапно. Давайте посмотрим на них поближе [Цит. по: 42, с. 16].

Фаза «напряжения». Нервное напряжение служит предвестником и «пусковым» механизмом формирования эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамическую природу, что обусловлено изнуряющим постоянством или усилением травмирующих факторов. Тревожное (нервное) напряжение включает в себя несколько симптомов [29, с. 58]:

1. Симптом «переживания травмирующих обстоятельств». Симптом проявляется усилением осознания психологически травмирующих факторов профессиональной деятельности, трудно или совершенно неустраняемых. Если человек негибок, то со временем его раздражение

возрастает, накапливается уныние и раздражение. Если ситуацию не удастся разрешить, то это приводит к формированию других явлений «выгорания».

2. Симптом «недовольства собой». В результате неудач или невозможности повлиять на травмирующие обстоятельства человек обычно испытывает неудовлетворенность собой, выбранной профессией, должностью и конкретными обязанностями. Срабатывает механизм «эмоциональной передачи» – энергия направляется не только и не столько вовне, сколько в сторону самого себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства»: впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особую роль играют популярные внутренние условия, способствующие возникновению эмоционального выгорания: роли, интенсивная интернализация обязанностей, повышение сознательности, обстоятельств деятельности и чувства ответственности. На начальных стадиях «выгорания» они усиливают напряжение, а на последующих стадиях провоцируют психологическую защиту [52, с. 857].

3. Симптом «запертости». Встречается, но не во всех случаях, хотя и выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда травмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безнадежности. Мы пытаемся что-то изменить, а также еще раз взвешиваем недостаточные нюансы собственной деятельности. Это приводит к увеличению психологической энергии в результате индукции, скажем подробно: планы действуют, мышление, установки, смыслы, цели работают, образы желаемого и того, что должно быть, соединяются. Концентрация психической энергии достигает впечатляющих размеров. А также, если именно она не находит выхода, если не сработали какие-либо средства психологической защиты, в том числе «эмоциональное выгорание», то человек испытывает ощущение

«запертости в клетке». Эта позиция – интеллектуально-эмоциональный залом, тупик. В жизни мы часто ощущаем состояние «запертости в клетке», причем не только в отношении профессиональной деятельности. В таких ситуациях мы в унынии говорим: «неужели этому нет предела», «у меня нет сил с этим бороться», «я чувствую безвыходность ситуации» [34, с. 86].

4. Симптом «тревога и депрессия». Выявляется в связи с профессиональной деятельностью в особо тяжелых условиях, способствующих эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности профессией, как и самим собой, порождает сильные энергетические усилия в виде ситуативной или индивидуальной тревоги, разочарования в себе, в выбранной профессии, в конкретной должности. Симптом «тревога и депрессия» занимает, пожалуй, последнее место в создании беспокойного напряжения при наличии формирования эмоционального выгорания [43, с. 90].

Фаза «Тревожное напряжение» характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости и является сигналом эмоционального выгорания. Такая ситуация обусловлена изнуряющим постоянством или усилением травматических состояний.

Фаза «Соппротивление» – это фаза сопротивления нарастающему стрессу, которая выражается в неполном избирательном эмоциональном реагировании, сохранении эмоций и снижении профессиональной ответственности. На этом этапе формируется защита при следующих симптомах выгорания [47, с. 227]:

1. Неадекватная избирательно-эмоциональная реакция: проявляется в этом случае, если два выдающихся действия сходны с целью педагога: неадекватная эмоциональная реакция и сдерживание нарастающих эмоций. В этом случае человек аномально ограничивает психологический ответ в результате частичного реагирования на условия деятельности субъекта.

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: возникает, когда педагог никак не выражает чувств или мало активизирует моральные эмоции. Они никоим образом не обеспечивают должного психологического отношения или отношения со своим воспитанником. В этом случае педагог отстаивает свое поведение: допуская резкость в разговоре, оправдывает себя неадекватным поведением по отношению к предмету, не признавая себя некорректным по отношению к воспитаннику, равнодушием к подопечному.

Этот этап становится относительно самостоятельным, подобно тому, как вместе с этим периодом происходит противодействие проявленному стрессу, если начинает проявляться тревожное напряжение [35, с. 76].

Фаза истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности. Фаза «Истощение» также проявляется рядом симптомов [55, с. 70].

3. Эмоциональный дефицит: выражает про себя ощущение, что педагог способен оказать психологическую поддержку своим воспитанникам.

4. Эмоциональная отстраненность: педагог практически полностью устраняет ощущения от собственной профессиональной деятельности. Почти ничто его никоим образом не тревожит, никоим образом не активизирует психологическое решение: ни позитивные, ни негативные состояния.

5. Личностная отстраненность: проявляется в обширном размахе действий педагога в общении с окружающими. Прежде всего, у преподавателя исчезает неполный или весь интерес к предмету его профессиональной деятельности.

6. Психосоматические расстройства: выявляются, если состояние здоровья находится как в психической, так и в физиологической степени отрицательного плана. Этот признак появляется согласно условно-

рефлекторным отношениям отрицательного качества. Поэтому, изучая фазы развития синдрома, можно выделить определенное направление: мощная связь с качественной работой лежит в основе значительной грусти, экзистенциальной пустоты. При этом, тем не менее, некоторые педагоги признают необходимость учета непосредственно трех составляющих для установления прецедента, а также уровня выгорания [44, с. 32].

Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – уже не может самостоятельно справляться с нагрузкой, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами личности. Таким образом организм спасается от разрушительной силы эмоциональной энергии [62, с. 59].

Следовательно, на сегодняшний день существует общая точка зрения на сущность психологического выгорания, а также на его текстуру. По новым данным, под «эмоциональным выгоранием» понимают состояние эмоционального, физического и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. «Эмоциональное выгорание» включает три основных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и снижение профессиональных достижений [45, с. 153].

На основании этого изучение научной литературы позволяет дать последующее определение суждения «эмоциональное выгорание» – это многоаспектное психологическое образование, проявляющееся в эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой ригидности, в повышении уровня нейротизма, в снижении работоспособности, профессиональной мотивации, способности к саморегуляции и адекватной рефлексии, приводящее к возникновению конфликтных ситуаций. Следует добавить, что особенно подвержены синдрому выгорания люди, работающие в системе «человек-человек». В этом случае есть те, кто специализируются на работе, непосредственно связанной взаимодействием с людьми: педагоги, профессора, врачи, спасатели и т.д.

1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов ДОУ

Общеобразовательный процесс ставит перед педагогом особо значимую задачу – сформировать нравственную личность, чтобы он мог овладеть важными, а также важными для себя, а также сегодняшним сообществом способностями и навыками, реализовав тем самым свои собственные способности в современном обществе. Вся концепция создания направлена на постоянное развитие образовательного процесса: внедрение новейших конфигураций, а также методов, основой которых является мастерство преподавания в образовательная – образовательная сфера. В свою очередь, эти обновления помогут повысить продуктивность формирования педагогического процесса в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами [65, с. 150].

Быть педагогам не так-то просто, а специальность педагог требует довольно много как физиологических, так и эмоциональных сил. Работа педагогом содержит довольно много составляющих. Педагог должен быть готов к обязательно гибкой корректировке воспитательного процесса независимо от круга интересов, а также потребностей воспитанников. Педагог обязан придерживаться принципов, согласно которым его целью в профессиональной деятельности является не только сосредоточение внимания на формировании знаний, умений и навыков, но и, что самое главное, он должен формировать личность ребенка [59, с. 214].

Наряду с этим, в сегодняшний период особенно остро встал вопрос сохранения психологического благополучия педагога в дошкольном образовательном учреждении. Требования общества к личности педагога возрастают, что повышает его роль в образовательном процессе. К такой ситуации, вероятно, относится повышение нервно-психического напряжения человека, что приводит к появлению невротических расстройств и психосоматических заболеваний. Профессиональная

деятельность педагога характеризуется высокой эмоциональной нагрузкой, и, как следствие этого, по мере увеличения стажа педагоги испытывают «педагогический кризис», «переутомление», «выгорание» [10, с. 29].

На развитие синдрома выгорания влияют внешние и внутренние факторы. Э.Ю. Костин выделяет у педагогов дошкольных образовательных учреждений две группы факторов, влияющих на возникновение синдрома эмоционального выгорания.

Первая группа – внешние факторы. Автор перечисляет их как [Цит. по: 13, с. 32]:

- специфика профессиональной педагогической деятельности – потребность в сопереживании, сочувствии, высокоморальный долг, обусловленный наличием, а также состоянием здоровья вверенных ему воспитанников, опыта работы;
- организационные факторы: перегруженность рабочей недели; низкая зарплата; интенсивный вид деятельности; неудовлетворенность работой; отсутствие четкой связи между процессом обучения и полученным результатом, несоответствие полученных результатов затраченным действиям педагога;
- реорганизации в сфере образования, приведшие к изменению отношений между субъектами образовательного процесса;
- неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополая структура коллектива, наличие столкновений как по вертикали, так и по горизонтали, нервная обстановка.

Вторая группа – внешние факторы. Они включены автором [Цит. по: 13, с. 34]:

- коммуникативный фактор: отсутствие коммуникативных навыков и умения выходить из сложных ситуаций в общении с родителями, детьми и администрацией; неспособность корректировать свое эмоциональное состояние;

– ролевые и личностные факторы: финансовые трудности; смерть и тяжелая болезнь близких; плохие отношения между супругами; недостаток внимания со стороны домочадцев; отсутствие нормальных условий жизни; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

Что касается индивидуальных факторов, то в эту группу входят социально-демографические и личностные характеристики. В.Е. Орел отмечает, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеют возраст и стаж работы [Цит. по: 25, с. 128].

Причины спада профессиональной активности педагога в дошкольном образовательном учреждении, так называемого «педагогического кризиса», были обозначены Н.В. Лазаревым [Цит. по: 22, с. 66]. По ее мнению, это:

– во-первых, стремление педагога ДООУ использовать инновационные технологии, а также невозможность их внедрения в сжатые сроки; недостаточная эффективность обучающихся; несоответствие прогнозируемого результата практическому;

– во-вторых, появление и формирование любимых методов и стандартов работы, а также понимание того, что необходимо изменить сложившуюся ситуацию, но как изменить - непонятно;

– в-третьих, вероятность изоляции педагога в коллективе, если его поиски и новации никак не поддерживаются коллегами, что порождает чувство тревоги, одиночества, неуверенности в себе.

Большинство педагогов справляются с кризисом, но частично он может повлиять на развитие выгорания. К этому списку можно добавить факторы, выделенные Т.Н. Рогинская [Цит. по: 30, с. 89]:

– отсутствие эмоциональности или неумение общаться;

– алекситимия во всех проявлениях (неспособность выразить свои чувства словами), всегда связана с тревогой;

- трудоголизм, когда проблема маскируется работой (трудоголик чаще всего прикрывает свою профессиональную неудачу темпом);
- люди без ресурсов (социальных связей, семейных связей, любви, профессиональной состоятельности, экономической стабильности, цели, здоровья и т.п.).

Что касается связи эмоционального выгорания и пола, то можно отметить, что феминизация педагогической профессии имеет ряд негативных моментов. Среди них – повышенная в три раза заболеваемость психическими заболеваниями по сравнению с мужчинами, высокий «стресс», вызванный бытовыми хлопотами из-за не меньшей нагрузки дома, недостаток внимания к домочадцам и т.д. [18, с. 66].

Наибольшему риску развития синдрома выгорания подвержены люди, предъявляющие к себе неоправданно высокие требования. В их понимании настоящий педагог – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Индивиды, входящие в эту категорию, связывают свою работу с целью, миссией, поэтому для них грань между работой и частной жизнью стирается [39, с. 81].

Дошкольная педагогика – одна из профессий, которая в настоящее время контактирует со стрессом. Особенность этой работы требует от профессионала достижения больших результатов в своей деятельности, а также большого количества потенциальных возможностей. Повышение толерантной культуры педагога в дошкольном образовательном учреждении способствует снятию эмоционального напряжения, а также повышению эмоциональной устойчивости [60, с. 21].

Человеку, столкнувшемуся с проблемами в конкретные текущие моменты, следует определять баланс между устройствами по информационным соображениям, а также формированию собственных личностных потенциалов, позволяющих ему принять свои отличительные особенности, отличные от других.

К важным социально-психологическим условиям, обуславливающим формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольного образования, относятся [41, с. 46]:

1. Неформальная внутригрупповая структура педагогического коллектива, рассматриваемые коллегами социально-психологические типы категории ребенка, характерные особенности качеств его трудовой мотивации.

2. Психологическая позиция педагога напрямую зависит, кроме того, от его профессионального положения в неформальной внутригрупповой структуре трудового коллектива.

3. Связь между степенью эмоционального выгорания специалистов ДОУ и степенью социально-педагогической ситуации, контролирующей группы в ДОУ. Эмоциональное выгорание в определенный период задумано как регуляторный механизм, позволяющий профессионалу измерять и поддерживать собственную стрессоустойчивость.

Кроме того, необходимо не упускать из виду еще один фактор, такой как несоответствие педагогических концепций практике, если перед молодым специалистом, только что окончившим педагогический вуз, стоит задача такого рода, а также отсутствие овладения реальными образовательными навыками. Педагог, получивший знания в высшем учебном заведении, фактически не использует их, что создает негативные требования к последующей работе. В этом случае синдром выгорания может быть следствием формирования непрофессиональной компетентности профессионала [61, с. 281].

Администрация дошкольного образовательного учреждения обязательно должна сосредоточить свой интерес на системе подбора специалиста. Это правильный подбор персонала, поддержка в установлении контакта с сотрудниками и прохождении аттестации [49, с. 90].

Руководитель несет ответственность за эмоциональное состояние своего коллектива, от которого будет зависеть положительная трудовая

деятельность педагогов. Присутствие раздраженных сотрудников в профессиональной деятельности коллег, а также студентов может проявляться агрессивным поведением [66, с. 169].

Бывает, что коллектив в ДОО находится в дружной обстановке и работает эффективно. Бывает также, что происходят изменения в настроении педагога, пропадает желание работать, возникает депрессивное состояние, а также может проявляться агрессия по отношению к воспитанникам и коллегам, администрации, родителям [53, с. 33].

Предпосылки, которые можно определить в начальном периоде эмоционального выгорания, могут помочь при отсутствии особых трудностей найти решение этого вопроса эмоционального характера: забывчивость, недовольство собой и окружающими людьми; нарастающее раздражение и равнодушие к своей работе; допустимость нервных срывов; безынициативность, равнодушие; раздражение, чувство опустошенности, чувство личной и профессиональной несостоятельности и т.д.

Если педагог не удовлетворен собственной профессиональной деятельностью, то огромное влияние оказывает колоссальное влияние на его внутреннее состояние. Равнодушное и негативное отношение к собственной профессиональной деятельности приводит педагога к негативным чувствам, а также порождает вспышки гнева. Из-за этого педагог после тяжелого дня никак не может передохнуть или расслабиться. По этой причине в целом более вероятно эмоциональное выгорание из-за неудовлетворенности собственной профессиональной деятельностью, что может вызвать депрессию. Однако если педагог высоко заинтересован в профессиональной деятельности, а именно это его удовлетворяет, в то же время он гораздо быстрее восстанавливает собственные силы, а также внутреннее спокойствие [56, с. 57].

В целях эффективного управления, одной из ключевых проблем в работе персонала, руководитель должен учитывать вопрос организации благоприятного рабочего места, профессиональной деятельности, а также

должен приносить удовольствие и значимость профессионалу. Руководитель несет полную ответственность за физическое и психологическое здоровье своих сотрудников на рабочем месте [71, с. 88].

Для того, чтобы педагог при осуществлении своей профессиональной деятельности в конечном итоге получил хороший результат, и чтобы организация не потеряла ценного сотрудника, необходимо обязательно создать такие условия, как психологическая и эмоциональная поддержка, душевное и духовное спокойствие, комфорт, а также заслуженно вознаградить специалиста за выполняемую деятельность. Педагогу важно уметь принимать некоторые решения самостоятельно – обеспечивать условия для комфортной, благоприятной деятельности. Необходимо выделять время для перерывов и отдыха; это должно быть указано в трудовом договоре. Педагогу-психологу необходимо организовывать различные семинары, тренирующие мотивацию человека, тренинги по личной эффективности, занятия, способные сплотить и сделать коллектив дружным – они окажут очень продуктивное воздействие на коллектив, если их будут посещать педагоги ДООУ [63, с. 132].

Педагоги практически сразу почувствуют уверенность в своих силах, а их деятельность важна и значима для организации. Необходимо следить за изменением состояния подчиненных, побуждать их к диалогу, проведению бесед с педагогами. Эмоциональные трудности испытывают не только педагог, но и непосредственно контактирующий с окружающей средой. Дошкольник непосредственно соприкасается абсолютно со всеми новшествами образовательного процесса, а перед педагогом без исключения остается один и тот же вопрос эмоционального характера. Следовательно, педагогу необходима реальная поддержка, так как все без исключения свои силы он отдает целям обучения ребенка.

Таким образом, стратегия развития образования в нашей стране обязывает нас развивать механизмы, предусмотренные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Это те механизмы,

которые будут включать инновации в педагогический процесс с учетом современных достижений науки на основе отечественных принципов. Для реализации новых правил на смену прежним кадрам прибывают новые. Важно повышать квалификацию педагогов, а также развивать грамотный подход к обучению детей у специалистов педагогической профессии.

1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ

В настоящее время особое внимание уделяется модернизации российского образования, главной целью которой является повышение его качества. Одной из задач психологической службы является оказание психологической профилактической помощи педагогам с целью предотвращения у них эмоционального выгорания, которое является одним из наиболее распространенных барьеров на пути профессионализма, творчества и самореализации педагога.

Модель – это упрощенное представление сложной системы или явления, которое можно использовать для понимания, прогнозирования или объяснения ее поведения или свойств. Модели могут принимать различные формы, включая физические объекты, математические уравнения, программы для ЭВМ [19, с. 18]. Моделирование в научных исследованиях понимается как процесс использования модели для моделирования или воспроизведения поведения реальной системы или процесса. Моделирование может выполняться с использованием физических моделей, математических моделей или компьютерных моделей и может использоваться для проверки гипотез, изучения сценариев или прогнозирования поведения моделируемой системы. Моделирование также может использоваться для изучения влияния различных входных данных или параметров на поведение системы, позволяя исследователям выявлять закономерности, взаимосвязи или тенденции, которые могут быть не видны в реальных наблюдениях [17, с. 18].

Постановка целей – это первый этап процесса моделирования; в ее основе выстроены иерархии, взаимосвязанные с целями и подцелями коррекции. Поэтому мы применили системный подход. Общая цель характеризует теоретическое и экспериментальное обоснование проверки эффективности сформировавшейся и действующей программы психолого-педагогической коррекции конкретного понятия, в нашем случае эмоционального выгорания [23, с. 9]. Мы используем в нашем исследовании построение дерева целей. Советский и российский учёный-педагог, один из учредителей и академик Российской академии образования Б.С. Гершунский ввел в науку понятие дерева целей. В психологических работах В.И. Долгова рассматривает дерево целей и использует его как инструмент структуризации целей [18, с. 67].

В соответствии с поставленными целями и задачами по проблеме исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения нами было разработано дерево целей, которое определяет основные направления работы с педагогами дошкольного образовательного учреждения, представленное на рисунке 1.



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

1. Теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.1. Изучить понятия «эмоциональное выгорание» и эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «эмоциональное выгорание».

1.1.2. Изучить классификации эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Выявить особенности проявления эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.2.1. Обозначить возрастные границы педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.2.2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.2.3. Изучить особенности эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.2.4. Определить преобладающие стратегии поведения педагогов дошкольного образовательного учреждения в эмоциональном выгорании.

1.3. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.3.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.3.2. Сделать анализ концепций построения психолого-педагогической коррекции.

1.3.3. Выделить основные принципы построения психолого-педагогической программы коррекции.

2. Провести исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения исследования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ полученных результатов констатирующего эксперимента.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент.

2.2.3. Провести анализ результатов диагностического исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.1.1. Определить цели, задачи, этапы коррекционной работы.

3.1.2. Составить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.1.3. Реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.2.1. Провести диагностическое исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения после реализации программы коррекции.

3.2.2. Провести сравнение результатов диагностики до и после проведения коррекционной программы.

3.2.3. Проанализировать эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.3. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.3.1. Разработать рекомендации педагогам.

На основе дерева целей составлена модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Модель исследования представлена на рисунке 2.

Характеристика понятие модели состоит в том, что это объект, причем искусственный, создаётся для того, чтобы в виде схемы, формулы, конструкции, наборе данных охарактеризовать необходимый материал.

Опираясь на основу модели можно охарактеризовать блоки:

1. Теоретический блок имеет цель изучение теоретических основание исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Теоретический блок включает методы сравнения данных, анализ, обобщение, моделирование, синтез, целеполагание.

2. Цели диагностического блока характеризуют определение эмоционального выгорание педагогического персонала. Мы используем констатирующий эксперимент и тестирование. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко); «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе); «Метод наблюдения эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

3. Целью коррекционного блока является непосредственно составление программы психолого-педагогической коррекции

эмоционального выгорания. Формы, методы и приемы реализации являются консультационные беседы, упражнения, ролевые и деловые игры. Процесс коррекции – это одно из самых распространенных терминов в области педагогическо-психологической помощи, которое характеризуется систематизированной программой. Она направлена на повышение уровня знаний человека о психолого-педагогических особенностях. Непосредственно реабилитация психического здоровья. Современное научное сообщество выделяет две формы оказания помощи: казуальная и симптоматическая. Казуальная воздействует на причину возникновения того или иного заболевания, а вот 31 симптоматическая воздействует на точечное воздействие на отклонение.

Принципы:

1. Принцип опоры. Ведь психика человека подлежит полной коррекции. В данном принципе идет учет целостной личности человека.
2. Принцип активности всех сторон, которые участвуют в коррекции. Участники коррекции и сам психолог должны совершать активные действия взаимодействия.
3. Принцип моделирования важных для человека действия в деятельности.
4. Принцип единства диагностики и коррекции эмоционального выгорание педагогов.

Задачи:

1. Выявление и снижение психосоматических симптомов эмоционального выгорания педагогов.
2. Формирование позитивных установок педагога.
3. Развитие эмоциональной устойчивости. При реализации коррекции необходимо соблюдать частоту профилактических мероприятий таких как создание системы дел, информирование, эмоциональную поддержку, они повышают значимость профессии [64, с. 53].

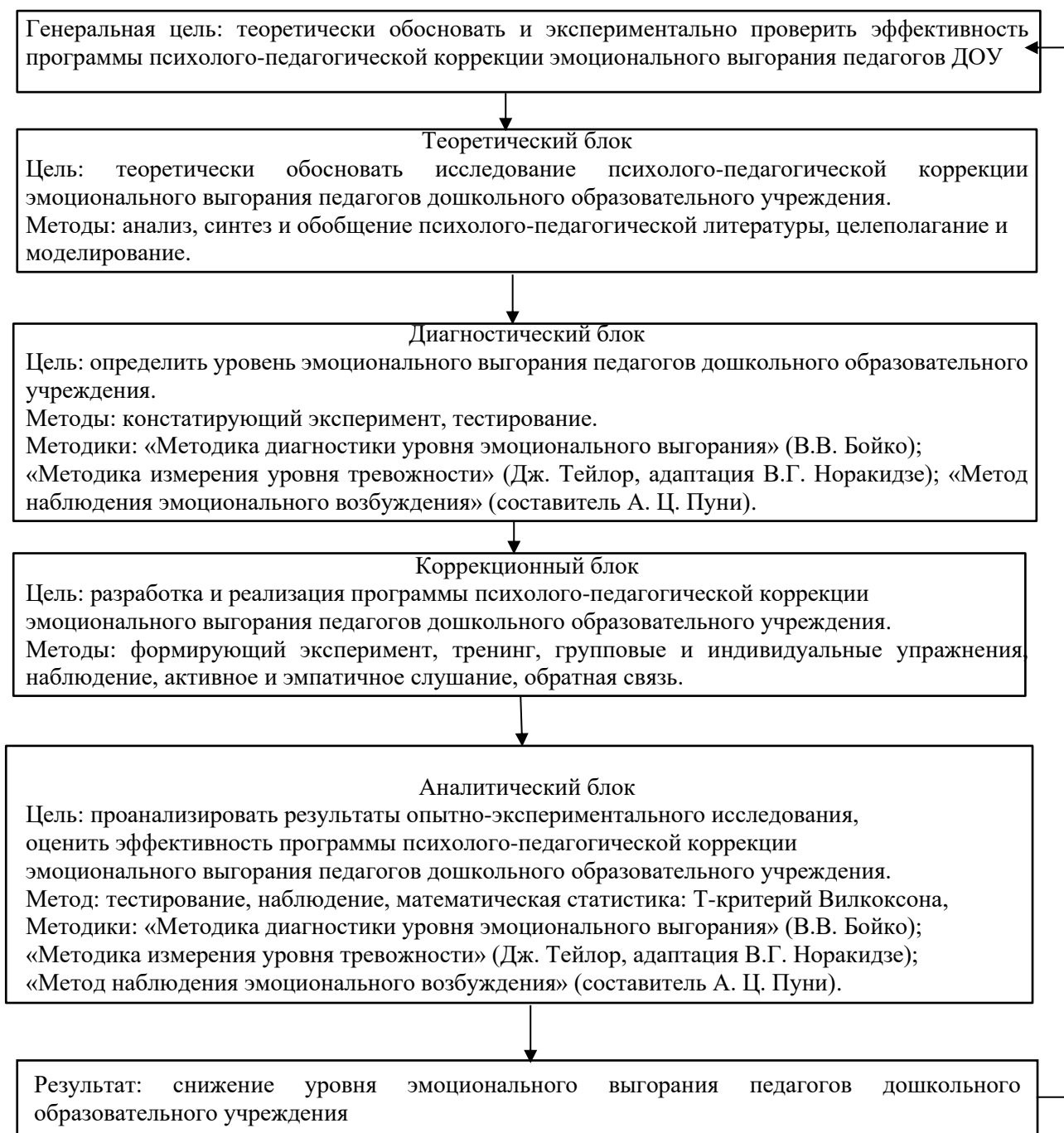


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

Коррекция эмоционального выгорания педагогов в теоретической части основана на пересмотре своих принципов, целей, отношении к самому себе и к окружающим. После этого педагог по-новому смотрит на свою роль в профессии и в том числе свою модель поведения [2, с. 119].

5. Аналитический блок заключается в том, что происходит анализ результатов исследования и оценивание эффективности коррекции эмоциональное выгорание педагогического персонала. Метод: Т-критерий Вилкоксона, методики: В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова).

Таким образом, нами было разработано «Дерево целей». На его основе разработана и обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Наша модель состоит из четырёх блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический

Выводы по 1 главе

В первой главе на основе анализа научной литературы мы теоретически обосновали проблему эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Выгорание – это не научный конструкт, а общее название последствий длительного трудового стресса и некоторых видов профессионального кризиса, хотя в настоящее время ему присвоен диагностический статус.

Эмоциональное выгорание в теоретических исследованиях рассматривается как многомерное психологическое явление, которое включает в себя эмоциональную, когнитивную и поведенческую ригидность, повышение уровня нейротизма, снижение работоспособности, профессиональной мотивации и способности к саморегуляции. Этот процесс развивается поэтапно, начиная с фазы нервного напряжения, через фазу сопротивления к финишной стадии истощения.

Особенности проявления эмоционального выгорания у педагогов ДООУ связаны с интенсивным психоэмоциональным взаимодействием с детьми и коллегами. Это выражается в таких симптомах, как

раздражительность, апатия, снижение активности и профессиональной мотивации, а также в трудности отделения работы от личной жизни. Педагоги с эмоциональным выгоранием часто обвиняют окружающих в своих проблемах, не осознавая, что основная причина кроется в их внутреннем истощении. В процессе исследования нами были разработано «Дерево целей» и модель исследования коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ, которое состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, коррекционного и аналитического.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

В первой главе нашей работы были рассмотрены теоретические аспекты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Целью данного исследования является выявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДОУ.

Исследование проводилось в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: обоснование темы исследования, определение объекта и предмета исследования, формулировка цели и задач исследования, теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, выбор методов проведения констатирующего исследования. На данном этапе было проведено изучение литературы по вопросу изучения эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Методы подбирались с учетом проблемы исследования.

2. Опытнo-экспериментальный этап: проведение констатирующего исследования, обработка результатов. Психодиагностика испытуемых проводилась тремя методами. Затем полученные результаты обрабатывались, выражались в виде диаграмм и сводились в общие таблицы. По результатам диагностики разработана и реализована программа коррекции эмоционального выгорания для педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3. Контрольно-обобщающий: проведение формирующего эксперимента, проверка гипотезы при помощи математической статистики, анализ и синтез результатов исследования, формулирование выводов,

составление технологической карты внедрения результатов исследования в практику.

В работе использован комплекс исследовательских методов и приемов:

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

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: тестирование по методике: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко); «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе); «Метод наблюдения эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризуем методы и приемы, использованные в исследовании.

Анализ литературы позволяет перенести выводы, полученные в одних условиях и на основе анализа одних объектов, на другие условия и объекты, в том числе еще не существующие, проектируемые, еще создающиеся мысленно, в воображении [14, с. 48].

Обобщение – это когнитивный процесс, при котором индивид объединяет различные стимулы, события или знания в общие категории, выявляя закономерности и общие черты между ними [21, с. 72].

Синтез – это процесс объединения отдельных элементов, идей или данных в целостное понимание или концепцию [48, с. 49].

Целеполагание – это процесс осознанного определения и формулирования целей, направленных на достижение желаемого результата [46, с. 65].

Моделирование – это метод изучения и объяснения психических процессов и поведения человека посредством создания и использования

моделей, которые упрощенно отражают определенные аспекты психической деятельности [17, с. 20].

Эмпирическое исследование – наблюдение и изучение конкретных явлений, эксперимента, а также обобщение, классификация и описание результатов экспериментального исследования, внедрение их в практическую деятельность человека [51, с. 56].

Эксперимент – это метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений [54, с. 55].

Констатирующий эксперимент направлен на установление фактического состояния и уровня тех или иных особенностей психического развития на момент исследования [68, с. 210].

Формирующий эксперимент – это метод исследования, при котором целенаправленно создаются условия для воздействия на участников с целью изучения и изменения определенных психических процессов или свойств личности [73, с. 36].

Тест – это краткосрочное задание, выполнение которого может служить индикатором уровня развития тех или иных психических функций и которое позволяет определить у человека текущий уровень развития необходимых навыков, знаний, личностных качеств и т.п. Тесты в основном служат целям тестирования, чтобы определить, насколько психические качества испытуемого соответствуют ранее выявленным психическим нормам и стандартам. В психодиагностике под тестированием понимают стандартизированный тест [67, с. 93].

Наблюдение – это организованное, целенаправленное и фиксируемое восприятие психических явлений с целью их изучения при определенных условиях [57, с. 26].

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задания (тесты), имеющие определенную

шкалу значений. Используется для стандартизированного измерения индивидуальных различий [8, с. 49].

Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона – это непараметрический статистический метод, применяемый для оценки различий между двумя связанными выборками или повторными измерениями одного и того же объекта [38, с. 8].

В исследовании был реализован метод тестирования с использованием следующих методик:

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

По мнению автора методики (В.В. Бойко), эмоциональное выгорание – это психологический защитный механизм, формируемый личностью в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на травмирующие воздействия. Цель методики – получить детальное представление о синдроме «эмоционального выгорания» педагогов ДОУ, а также позволяет увидеть его ведущие симптомы. Руководствуясь смысловым содержанием, а также числовыми показателями, рассчитанными для различных фаз выгорания, можно дать достаточно широкую характеристику эмоционального состояния изучаемого человека.

Интерпретация результатов осуществляется по трем фазам: напряжение, сопротивление (или сопротивление) и утомление. Эмоциональное выгорание предполагает стандартную психологическую, в более общем плане, качественную работу. «Выгорание» отчасти является многофункциональным эталоном, поскольку позволяет человеку измерять, а также практически использовать энергетические ресурсы. В этом случае есть все шансы появления менструации, а также дисфункциональных последствий, если «выгорание» негативно влияет на выполнение профессиональной деятельности, а также на отношения с партнерами. Термин «партнер» означает субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности это воспитанники, родители и коллеги.

2. «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе).

Шкала манифестной тревоги Тейлора предназначена для измерения симптомов тревоги.

Рассматриваемая шкала состоит из 60 утверждений, на которые испытуемый должен ответить «да» или «нет». Утверждения были выбраны из набора утверждений Миннесотского многомерного личностного опросника (MMPI). Выбор тестовых заданий. Оно проводилось на основе анализа их способности различать лиц с «реакцией хронической тревоги». Тестирование длится 15-30 минут.

Шкала уровня тревожности Дж. Тейлора предполагает пять групп по градации тревожности.

50-60 баллов. Первая группа – общая сумма баллов 50-60 баллов – относится к очень высокому уровню тревожности.

Это может означать наличие у человека психологических патологий. У личности высокий уровень самокритичности, трудности в адаптации к обществу, проблемы в работе, а также в учебе. Человек регулярно ощущает опасность, а также волнение, в том числе и в такие моменты, в которых подобные качества практически отсутствуют. Страдает от повышенного потоотделения, интенсивного, более частого сердцебиения, а также от общей импотенции.

25-40 баллов. Высокий уровень тревожности – результаты в пределах 25-40 баллов.

К этой категории относятся люди с низкой самооценкой, а также с высокой эмоциональностью. Они не пытаются каким-либо образом выражать собственную позицию, больше стремятся остерегаться подобных ситуаций.

Такие люди тщательно скрывают свои эмоции изнутри, боясь быть непонятыми. Они очень восприимчивы к критике, в том числе, если она полезна. Напряженная обстановка для них становится фактором

дискомфорта, и их работоспособность снижается. В то же время, в не меньшей степени, у людей с высокой степенью Тревоги возникает потребность в признании собственных способностей и талантов.

15-25 баллов. Средний уровень, стремящийся к высокому. Результат от 15 до 25 баллов.

Таким людям свойственна спокойная эмоциональность, коммуникабельность, умеренная самооценка. Несмотря на то, что психическое внутреннее состояние таких людей вполне спокойное и умеренное, им все же без исключения свойственно испытывать определенное ничем не обоснованное возбуждение.

5-15 баллов. Средний уровень имеет тенденцию к снижению. 5-15 баллов по методу измерения уровня тревожности Тейлора.

Человек, имеющий собственное мнение по различным проблемам, а также умеющий отстаивать его в спорах и дискуссиях. Независимое мнение, а также высокая самооценка свойственны людям со средним уровнем тревожности. Такие люди спокойно воспринимают критику и спокойно относятся к сказанному с большим вниманием. Волнение редко посещает таких людей и только по прецеденту. Стремление к лени считается одним из негативных условий в их поведении.

0-5 баллов. Низкий уровень тревожности по методу измерения уровня тревожности Дж. Тейлора.

Люди с низким уровнем тревожности поначалу могут показаться равнодушными. Праздность и небрежность часто сопровождают их существование, но если проблема затрагивает личные интересы, то они будут использовать собственные ресурсы, а также имеют все шансы добиться значительных результатов. Люди с низким уровнем склонны испытывать страх или тревогу только в ранее существовавших состояниях такого рода.

3. «Метод наблюдения эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

Шкала оценки внешних признаков эмоционального возбуждения включает оценку поведения, внимания, мимики, пантомимы, движений, статических поз, речи, вегетативных сдвигов.

В каждой группе знаков шкала оценок построена по принципу нарастания внешних проявлений эмоционального возбуждения.

Оценка 2 балла соответствует обычному – фоновому – эмоциональному состоянию, характерному для человека в спокойной обстановке; оценка 1 балл – недостаточное эмоциональное возбуждение (предстартовая апатия); оценка 3 балла – повышенный уровень эмоционального возбуждения по сравнению с обычным уровнем (для многих спортсменов он является оптимальным, соответствующим состоянию готовности); оценка 4 балла – состояние предстартовой лихорадки, когда внешние проявления эмоций указывают на их чрезмерную интенсивность.

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

В работе использован комплекс методов и приемов исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, обобщение, моделирование), эмпирические (психологическое тестирование, «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе). «Методика мониторинга эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

Выбранные нами методы соответствуют цели нашего исследования и позволят достичь поставленных целей. Все методы стандартизированы.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Исследование проходило на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 221 г.

Челябинска» в 2023-2024 году. В исследовании принимали участие 18 педагогов.

Характеристика и дифференциация педагогического коллектива.

Уровень образовательного ценза: высшее педагогическое образование – 47 % человек; высшее иное – 13 %; среднеспециальное педагогическое – 9 %; среднеспециальное – 31 % человек.

Возрастной состав: от 20 – 30 лет – 10 %; от 30 – 40 лет – 45 %; от 40 – 50 лет – 20 %; от 50 и выше – 25 % человек.

Квалификационная категория: высшая категория – 57 %; первая категория – 43 %. Педагогический стаж: до 5 лет – 35 %; от 5 до 10 лет – 15 %; от 10 до 15 лет – 25 %; свыше 15 лет – 25 %.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» представлены на рисунке 3 и в таблицах 2.1 и 2.2 Приложения 2.

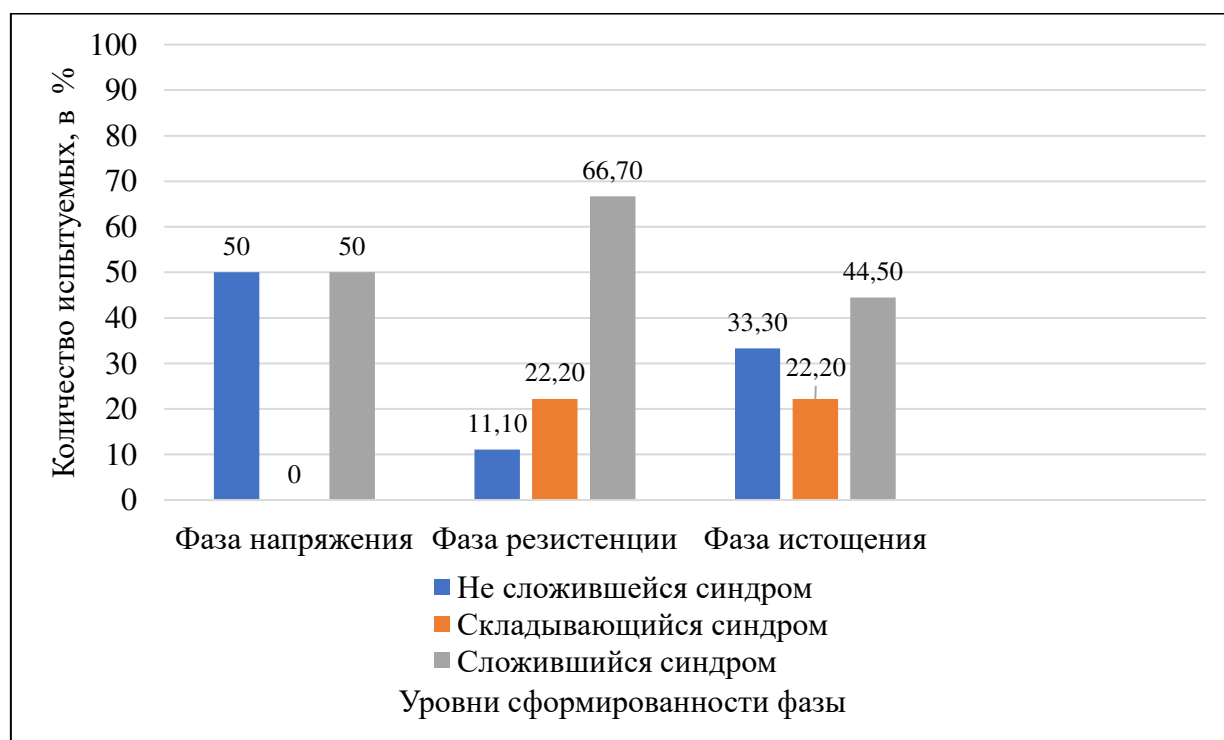


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко

У 50 % (9 человек) педагогов низкий уровень развития фазы напряжения. Нервного напряжения (тревожности) нет, и механизм формирования эмоционального выгорания не запущен. Преподаватели довольны своей работой.

А у 50 % (9 человек) педагогов сформирована фаза напряжения. Наличие напряжения служит предвестником развития и пусковым механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает в себя следующие симптомы: неудовлетворенность собой, тревогу и депрессию, переживание травмирующих обстоятельств, чувство безнадежности.

У 11,10 % (2 человека) педагогов низкий уровень развития фазы сопротивления. Педагог легко адаптируется к кратковременным и легким стрессам.

У 22,20 % (4 человека) педагогов средний уровень развития фазы сопротивления. На стадии резистентности стрессоустойчивость педагогов достигает среднего уровня, наблюдается незначительное повышение устойчивости к различным воздействиям.

А у 66,70 % (12 человек) педагогов сформировалась фаза сопротивления. Осознавая наличие тревожного напряжения, человек стремится избежать действия эмоциональных факторов путем ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, снижения профессиональной ответственности, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы сберегательных эмоций.

У 33,40 % (6 человек) педагогов отмечается низкий уровень развития фазы истощения. Для него характерно выраженное повышение общего энергетического тонуса и крепкая нервная система.

У 22,40 % (4 человека) педагогов средний уровень развития фазы истощения. Стадия истощения возникает, когда на организм воздействуют раздражители, чрезмерные по силе или продолжительности действия, и

сопровождается симптомами дистресса. У этих педагогов несколько снижена устойчивость организма к стрессорам и другим видам стрессоров.

А у 44,20 % (8 человек) педагогов сформировалась фаза утомления. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, личностная отстраненность (деперсонализация), эмоциональная отстраненность, психосоматические и вегетативные проявления.

Перечисленные выше психические состояния выражаются в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях в педагогическом коллективе, вместе с воспитанниками, а также их родителями. Психические состояния негативно влияют на жизненный тонус педагога дошкольного образовательного учреждения.

Для более глубокого изучения проявлений синдрома эмоционального выгорания была использована «Методика измерения уровня тревожности Тейлора» (адаптация В.Г. Норакидзе) представлены на рисунке 4 и в таблице 2.3 Приложения 2.

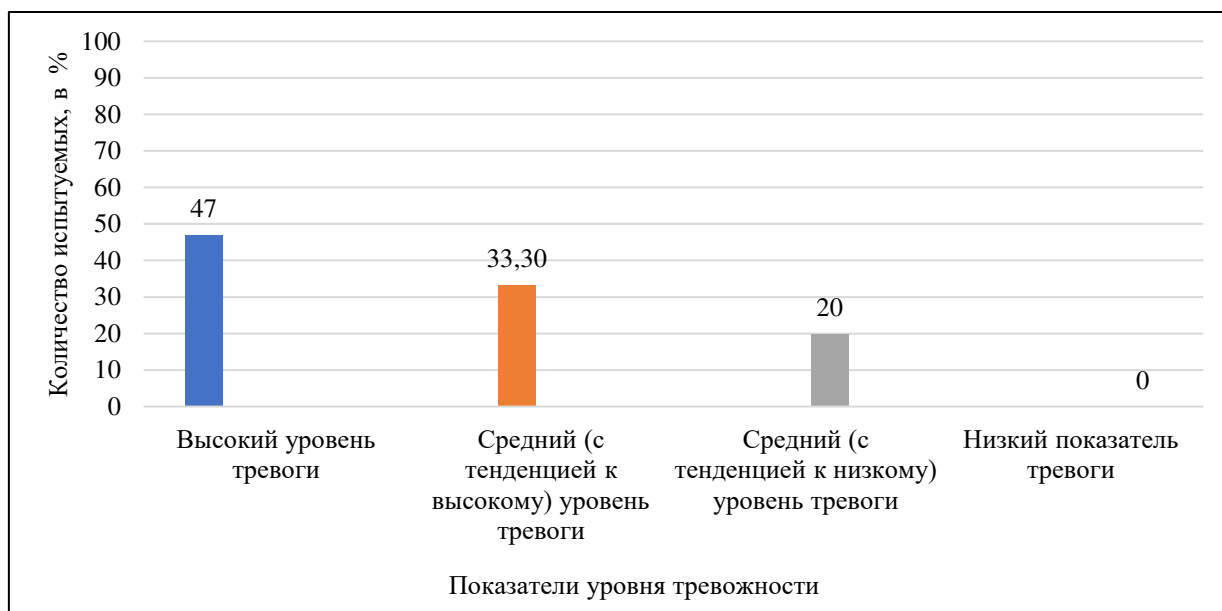


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике измерения уровня тревожности Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе)

Проанализировав анкету, можно сделать вывод, что испытуемые разделены по количеству баллов, набранных по отдельным субшкалам.

Испытуемые, набравшие 25-40 баллов, составляют 47 % (7 человек) от всех испытуемых. Они продемонстрировали высокий уровень тревожности. В эту группу входят люди с низкой самооценкой и высокой эмоциональностью.

Они не стремятся высказывать свое мнение, чаще стараются избегать подобных ситуаций. Такие люди тщательно скрывают свои эмоции изнутри, в то же время боятся быть непонятыми. Они очень восприимчивы к критике, в том числе, если она полезна. С целью причинения им дискомфорта. Ситуация считается напряженной, при этом максимально снижается работоспособность. В это время у педагога наряду с высокой степенью тревожности возникает потребность в признании собственных способностей и талантов.

По последующему показателю выявлены испытуемые с оценками 15-25 баллов, что составляет 33,30 % (5 человек) от всех испытуемых. Средний уровень, стремление к высокому. Таким педагогам свойственна спокойная чуткость, мало самомнения, а также коммуникабельность. Несмотря на то, что душевное внутреннее состояние таких педагогов вполне спокойно и умеренно, им всем без исключения свойственно испытывать определенное ничем не обоснованное возбуждение. И последними показателями испытуемых являются с 5-15 баллами, что составляет 20 % (3 человека) от всех испытуемых. Средний уровень имеет тенденцию к снижению. Человек, имеющий собственное мнение по различным проблемам, а также умеющий отстаивать его в дискуссиях и дебатах. Независимый взгляд, а также значительная самооценка характерны для педагогов со средним уровнем тревожности. Такие педагоги воспринимают критику невозмутимо, а также относятся к сказанному с большим интересом. Волнение посещает таких педагогов редко, и то только по прецедентам. Одним из отрицательных условий в их действии является стремление к лени.

Вышеуказанные тревожные состояния проявляются в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях внутри

педагогического коллектива, с воспитанниками и их родителями. Беспокойное состояние негативно влияет на повседневный тонус педагога ДООУ, а также отражается на профессиональной деятельности.

Такие факторы, как удовлетворенность профессией и ощущение значимости профессии в обществе, мы не можем отнести к организационным; традиционно их рассматривают как конечные результаты синдрома эмоционального выгорания. Известно, что если работа в собственных глазах оценивается как незначительная, то синдром выгорания развивается быстрее. В группе педагогов с развитым синдромом эмоционального выгорания 28 % были недовольны собственной профессией, тогда как в группе педагогов с неразвитым синдромом эмоционального выгорания таких людей не было.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов ДООУ с использованием «Методики мониторинга эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни) представлены на рисунке 5 и таблице 2.4 и 2.5 Приложения 2.

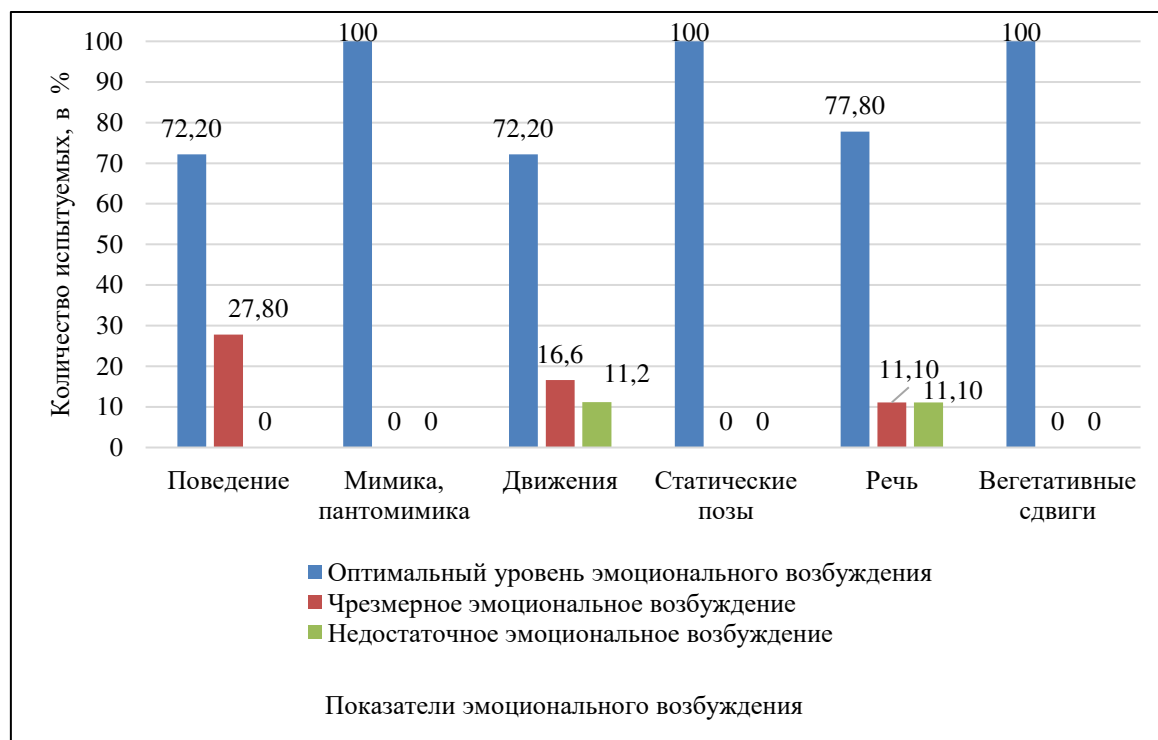


Рисунок 5 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по «Методике наблюдения за эмоциональным возбуждением» (сост. А.Ц. Пуни)

Поведенческий показатель – 72,2 % (13 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, при котором поведение не отличается от обычного. Сознание направлено на предстоящую соревновательную деятельность (правильное и рациональное выполнение упражнений, тактических приемов и т.д.). У 27,8 % (5 человек) наблюдается чрезмерное эмоциональное возбуждение, что свидетельствует о тревожности и суетливости.

Сознание нацелено на возможный конечный результат (исход) соревнования.

Показатель мимики (пантомимики) – 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, что свидетельствует о том, что мимика и пантомимика не отличаются от обычных.

Показатель движения таков: 72,2 % (13 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, что свидетельствует о том, что движения спокойные, сплоченные, мягкие, как обычно. У 16,6 % (3 человека) наблюдается чрезмерное эмоциональное возбуждение, что свидетельствует о том, что иногда появляется некоторая резкость и порывистость движений. Никаких лишних движений. У 11,2 % (2 человека) наблюдается недостаточное эмоциональное возбуждение, что свидетельствует о медленности и вялости движений педагогов.

Показатель для статичных поз – 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, что говорит о том, что позы комфортны, расслаблены и оправданы обстоятельствами.

Речевой показатель: 77,8 % (14 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, что свидетельствует о нормальной речи. У 11,1 % (2 человека) отмечалось чрезмерное эмоциональное возбуждение, то есть говорить быстрее, громче или выразительнее, чем обычно. У 11,1 % (2 человека) наблюдается недостаточное эмоциональное возбуждение, что свидетельствует о том, что речь медленная, вялая, невыразительная. У педагога тихий голос. Показателем вегетативных сдвигов является то, что 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения, что

свидетельствует о том, что пульс и дыхание в норме. Цвет лица без изменений. Мышечный тонус нормальный.

Подводя итоги проделанной работы, необходимо выделить тот факт, что выгорание у педагогов ДОО находится в периоде становления, особенно стадией напряжения, стадией сопротивления, стадией истощения считаются проявленный; из числа преобладающих признаков можно отметить индивидуальную дистанцированность, а также психоэмоциональное истощение педагогов. В параграфе выявлены организационные особенности, а также личностные качества педагогов, влияющие на формирование и развитие этого явления. Перечисленные факторы и условия определяют необходимость разработки рекомендаций по профилактике негативного воздействия синдрома эмоционального выгорания на личность воспитателя дошкольного учреждения.

Выводы по 2 главе

Пилотное исследование проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Диагностика проводилась по трем методикам: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Методика измерения уровня тревожности» (Дж. Тейлор, адаптация В.Г. Норакидзе). «Методика мониторинга эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни).

По методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко было выявлено: у 50 % (9 человек) педагогов низкий уровень развития фазы напряжения. У 50 % (9 человек) педагогов сформирована фаза напряжения. У 11,10 % (2 человека) педагогов низкий уровень развития фазы сопротивления. У 22,20 % (4 человека) педагогов средний уровень развития фазы сопротивления. У 66,70 % (12 человек) педагогов сформировалась фаза сопротивления. У 33,40 % (6 человек) педагогов отмечается низкий уровень развития фазы истощения. У 22,40 %

(4 человека) педагогов средний уровень развития фазы истощения. У 44,20 % (8 человек) педагогов сформировалась фаза утомления.

По методике измерения уровня тревожности Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе) мы получили следующие данные: 47 % (7 человек) от всех испытуемых продемонстрировали высокий уровень тревожности. Средний уровень, стремление к высокому выявлены испытуемые с оценками 15-25 баллов, что составляет 33,30 % (5 человек) от всех испытуемых. Средний уровень с тенденцией к низкому выявлен у 20 % (3 человека) от всех испытуемых.

По «Методике наблюдения за эмоциональным возбуждением» (сост. А.Ц. Пуни) выявлены следующие показатели: поведенческий показатель – 72,2 % (13 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения. У 27,8 % (5 человек) наблюдается чрезмерное эмоциональное возбуждение. Показатель мимики (пантомимики) – 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения. Показатель движения таков: 72,2 % (13 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения. У 16,6 % (3 человека) наблюдается чрезмерное эмоциональное возбуждение. У 11,2 % (2 человека) наблюдается недостаточное эмоциональное возбуждение. Показатель для статичных поз – 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения. Речевой показатель: 77,8 % (14 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения. У 11,1 % (2 человека) отмечалось чрезмерное эмоциональное возбуждение. У 11,1 % (2 человека) наблюдается недостаточное эмоциональное возбуждение. Показателем вегетативных сдвигов является то, что 100 % (18 человек) имеют оптимальный уровень возбуждения.

Опираясь на полученные данные, было принято решение об участии всех 18 педагогов в программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОУ

Профессиональное выгорание является одной из ключевых проблем в современном дошкольном образовании, препятствующей профессиональному росту, творческой самореализации и эффективности педагогов. Для достижения таких целей дошкольного образования, как создание оптимальных условий для гармоничного развития ребёнка, формирование основ его культурных и личностных качеств, а также обеспечение подготовки к социальной жизни, требуется наличие квалифицированных, компетентных и творческих специалистов.

Однако хронический стресс, который неизбежно сопровождает педагогическую деятельность, может привести к синдрому профессионального выгорания. Этот синдром представляет собой процесс эмоционального и физического истощения, вызванного длительным воздействием негативных стрессоров, и ведёт к значительному снижению трудовой продуктивности и удовлетворённости профессиональной деятельностью. С физиологической точки зрения, согласно концепции стресса Г. Селье, профессиональное выгорание можно отнести к дистрессу – финальной стадии общего адаптационного синдрома, характеризующейся истощением ресурсов организма [Цит. по: 72, с. 48].

Эмоциональный образ, предложенный Э. Морроу в 1981 году, метафорически описывает внутреннее состояние специалиста, находящегося в состоянии выгорания, как «запах горящей психологической проводки», символизируя глубокий эмоциональный дискомфорт и напряжение, испытываемые профессионалом на грани психологического истощения [Цит. по: 69, с. 32].

Актуальность разработки данной программы обусловлена тем, что синдром эмоционального выгорания является профессиональным заболеванием, наиболее часто встречающимся у специалистов, чья работа связана с интенсивными межличностными взаимодействиями. Педагоги, в силу специфики своей профессиональной деятельности, находятся в группе высокого риска по развитию этого синдрома. Социологические исследования подтверждают, что педагогический труд характеризуется повышенной эмоциональной напряжённостью, что негативно отражается на психическом состоянии и работоспособности педагогов [58, с. 8].

Эмоциональная нагрузка, сопряжённая с профессиональной деятельностью педагогов, приводит к снижению устойчивости психических процессов и понижению их функциональных возможностей. Низкий уровень психолого-педагогической культуры, недостаточная развитость навыков саморегуляции и коммуникативных умений значительно повышают уязвимость педагогов перед стрессовыми факторами. Это обуславливает высокую распространённость стрессовых заболеваний, включая соматические и психические расстройства, среди работников сферы образования [50, с. 52].

Хотя проблема не всегда называется термином «профессиональное выгорание», проявления данного синдрома знакомы многим педагогам. В их числе можно выделить утрату интереса к работе, немотивированные вспышки агрессии, снижение мотивации к профессиональной деятельности, что, в свою очередь, приводит к ухудшению качества выполнения профессиональных обязанностей, снижению самооценки, увеличению уровня агрессивности, пассивности и чувству вины. Эти факторы могут способствовать развитию депрессивных состояний, которые нередко приводят к желанию сменить работу, профессию или использовать различные способы психологического избегания, включая саморазрушительные [31, с. 78].

В связи с этим необходимо особое внимание уделять системной и целенаправленной работе по поддержанию психического здоровья педагогов. Эта деятельность должна базироваться на глубоких знаниях о ключевых факторах, влияющих на формирование и развитие личности профессионала, что позволит эффективно предотвратить развитие синдрома эмоционального выгорания и поддерживать высокую профессиональную эффективность [5, с. 461].

Цель программы: снизить уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Задачи программы:

1. Повышать теоретическую и информационную осведомлённость педагогов в области формирования синдрома эмоционального выгорания, его причин и эффективных методов профилактики и преодоления.
2. Обучать педагогов методам психотехники, направленным на саморегуляцию и управление негативными эмоциональными состояниями.
3. Научить техникам снятия тревожности и релаксации.

Применяемые методы: тренинг, групповые и индивидуальные упражнения, наблюдение, активное и эмпатичное слушание, обратная связь.

Целевая группа

Педагоги Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 221 г. Челябинска», 18 человек от 23 до 80 лет со стажем работы от 1 месяца до 50 лет.

Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 2 часа каждое.

Структура занятий включает несколько ключевых этапов:

1. Вводная часть, которая состоит из приветствия участников, обозначения ключевой проблемы и выполнения разминки для активизации внимания.
2. Основная часть, занимающая большую часть времени и содержащая основной смысловой и практический материал занятия.

3. Заключительная часть, предусматривающая подведение итогов, рефлекссию и обсуждение полученного опыта.

Содержание занятий.

Занятие №1.

Цели занятия:

- ознакомление участников с особенностями функционирования в тренинговой группе;
- определение ожиданий участников относительно предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается занять места по кругу, что способствует равноправному участию и открытости общения (рекомендуется проводить все последующие встречи также в круговой расстановке).

Вводная часть:

Психолог проводит жеребьевку для формирования рабочих подгрупп на текущее занятие, а также знакомит участников с темой и целями встречи.

Для проведения жеребьевки используется набор цветных фишек (красного и зеленого цветов) и «волшебный мешочек», из которого участники случайным образом достают фишки. Таким образом, на каждом занятии формируются новые подгруппы, что обеспечивает возможность динамического взаимодействия в парах и микрогруппах с разными партнерами, стимулируя разнообразие коммуникативного опыта и эффективное групповое взаимодействие.

Занятие № 1

Упражнение-приветствие: «Бейдж»

Цель: установление контакта между участниками группы и создание комфортной и расслабленной психологической атмосферы.

Упражнение-разминка: «Соглашения»

Цель: формирование правил для эффективной групповой работы.

Основная часть

Упражнение: «Чудное приветствие»

Цель: установление контакта между участниками группы, создание комфортной и непринужденной атмосферы.

Упражнение: «Никто не знает, что я...»

Цель: создание положительного эмоционального фона, улучшение настроения, а также формирование атмосферы искренности и доверия внутри группы.

Упражнение: «Имя-качество»

Цель: способствование личностному раскрытию участников, развитие самопознания, а также создание благоприятного настроения для предстоящей совместной работы.

Упражнение: «Наши ожидания»

Цель: выявление и соотнесение индивидуальных и коллективных ожиданий участников от тренинга.

Упражнение: «Я тебе желаю»

Цель: нацелить участников тренинга на достижение не только индивидуальных целей, но и создание позитивного результата для всей группы.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение: «Интервью»

Цель: развитие навыков активного слушания и совершенствование коммуникативных умений.

Мини-анкета: «Обратная связь»

Участникам предлагается заполнить мини-анкету по окончании каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния участников и осознание личных впечатлений от тренинга.

Занятие № 2

Цель: формирование у педагогов понимания профессионального выгорания, его симптомов и факторов, способствующих его развитию; проведение тренинга для предотвращения синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников и актуализация их ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Упражнение 1: «Магия нашего имени»

Цель: развитие навыков самопрезентации и представления других участников тренинга.

Основная часть

Упражнение 2: «Молекулы»

Цель: снижение уровня напряжения и создание дружеской атмосферы в группе.

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

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

Упражнение 5 «Островки».

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

Заключительная часть

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

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

Занятие № 3

Цель:

– определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.

– анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.

Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

Цель: настрой всех участников на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

Основная часть.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

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

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

Цель: помочь участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявить умения различать симптомы.

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

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 6. «Символ переживания».

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

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Упражнение 9. «Что общего».

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

Занятие № 4

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- создание собственной схемы управления временем;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления.

Упражнение 1. «Порядковый счет».

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

Упражнение 2. «Три цвета личности».

Цель: помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка»

Цель: улучшение взаимопонимания участников и сплочение группы.

Упражнение 4. «Список эмоций».

Цель: научиться вырабатывать навык определения своего эмоционального состояния.

Упражнение 5. «Разгладим море».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Упражнение 6. «Памятка на «черный день»».

Цель: научиться приему улучшения самочувствия с помощью повышения самооценки.

Упражнение 7. «Гардероб»

Цель: научиться правильно распределять свое время.

Упражнение 8. «Вверх по радуге»

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

Занятие № 5

Цель: повышение знаний о синдроме эмоционального выгорания.

Упражнение 1. «Установление личной дистанции».

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

Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства».

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

Упражнение выполняется под ритмичную музыку.

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

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

Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 6

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Упражнение 1. «Зона прочности».

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

Упражнение 2. «Крылья уверенности».

Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.

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

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Упражнение 4. «Самая обаятельная и привлекательная».

Цель: полюбить себя и научиться раскрепощаться.

Упражнение 5. «Интервью».

Цель: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 7

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Упражнение 1. «Расскажи о своём состоянии».

Цель: научиться слушать себя, говорить о своих эмоциях и чувствах.

Упражнение 2. «Маска удивления».

Цель: научиться расслаблять мышцы лба.

Упражнение 3. «Жмурки».

Цель: научиться расслаблять мышцы глаз.

Упражнение 4. «Возмущение».

Цель: научиться расслаблять мышцы носа.

Упражнение 5. «Маска поцелуя».

Цель: научиться расслаблять мышцы губ.

Упражнение 6. «Маска смеха».

Цель: научиться расслаблять мышцы лица.

Упражнение 7. «Грудное (среднее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Упражнение 8. «Замок».

Цель: тонизирование с помощью упражнений с дыханием.

Упражнение 9. «Расскажи о своём состоянии».

Цель: актуализация идентификации.

Занятие № 8

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания, освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации.

Упражнение 1. Разминка.

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

Упражнение 2. «Концентрация на счете».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Упражнение 3. «Концентрация на слове».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Упражнение 4. «Образы».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Упражнение 5. «Саморазвивающиеся представления».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Упражнение 6. Формулировка самоприказа.

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью положительных установок.

Упражнение 5. «Что я почти забыл».

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

Таким образом, была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, направленная на развитие навыков адекватной оценки проблемных ситуаций и эффективного разрешения жизненных трудностей. Программа содействует осознанию

возможностей саморегуляции эмоционального состояния и стимулирует участников к самоанализу своих межличностных отношений. В рамках программы также формируется умение контролировать свое поведение, что является важным аспектом для поддержания психоэмоционального благополучия и повышения профессиональной устойчивости.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем этапе.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» представлены на рисунке 6 и в таблице 4.1 и 4.2 Приложения 4.

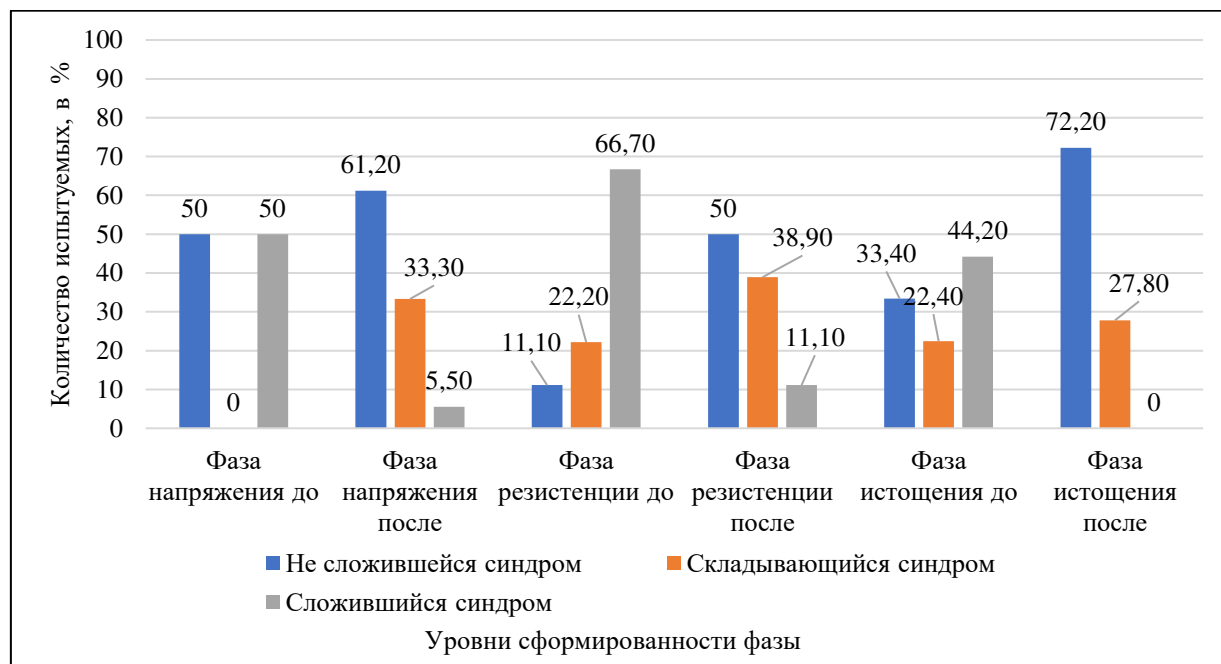


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после реализации программы

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы напряжения возросло с 50 % (9 человек) до 61,2 % (11 человек). Количество педагогов, у которых сформирована фаза напряжения снизилось с 50 % (9 человек) до 5,55 % (1 человек), соответственно возросло количество педагогов, у которых сформированная фаза напряжения перешла в стадию формирования, количество таких участников стало 33,3 % (6 человек). Это связано с индивидуальными особенностями педагогов ДООУ, условиями их работы, а также высоким уровнем эмоциональной напряженности.

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы сопротивления возросло с 11,10 % (2 человека) до 50 % (9 человека). Количество педагогов, имеющих средний уровень развития фазы сопротивления, возросло с 22,20 % (4 человека) до 38,9 % (7 человека). Количество педагогов, у которых сформировалась фаза сопротивления снизилось с 66,70 % (12 человек) до 11,1 % (2 человек).

Количество педагогов с низким уровнем развития фазы истощения возросло с 33,40 % (6 человек) до 72,2 % (13 человек). Количество педагогов, у которых средний уровень развития фазы истощения возросло с 22,40 % (4 человека) до 27,8 % (5 человека). Количество педагогов, имеющих сформированную фазу утомления, снизилось с 44,20 % (8 человек) до 0 % (0 человек).

Педагоги научились более эффективно управлять своим эмоциональным состоянием, что позволило снизить общий уровень напряжения и предотвратить накопление стресса. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения помогла участникам лучше распознавать стрессовые ситуации и применять подходящие техники для их разрешения, что способствует снижению эмоционального выгорания. Педагоги освоили стратегии предотвращения чрезмерного психоэмоционального напряжения, что позволяет сохранить психологическое благополучие и поддерживать высокую

работоспособность. Также педагоги научились лучше осознавать свои эмоциональные реакции и реагировать на них конструктивно, что позволило более эффективно справляться с профессиональными вызовами.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов ДОУ по методике «Методика измерения уровня тревожности Тейлора» (адаптация В.Г. Норакидзе) представлены на рисунке 7 и в таблице 4.3 Приложения 4.

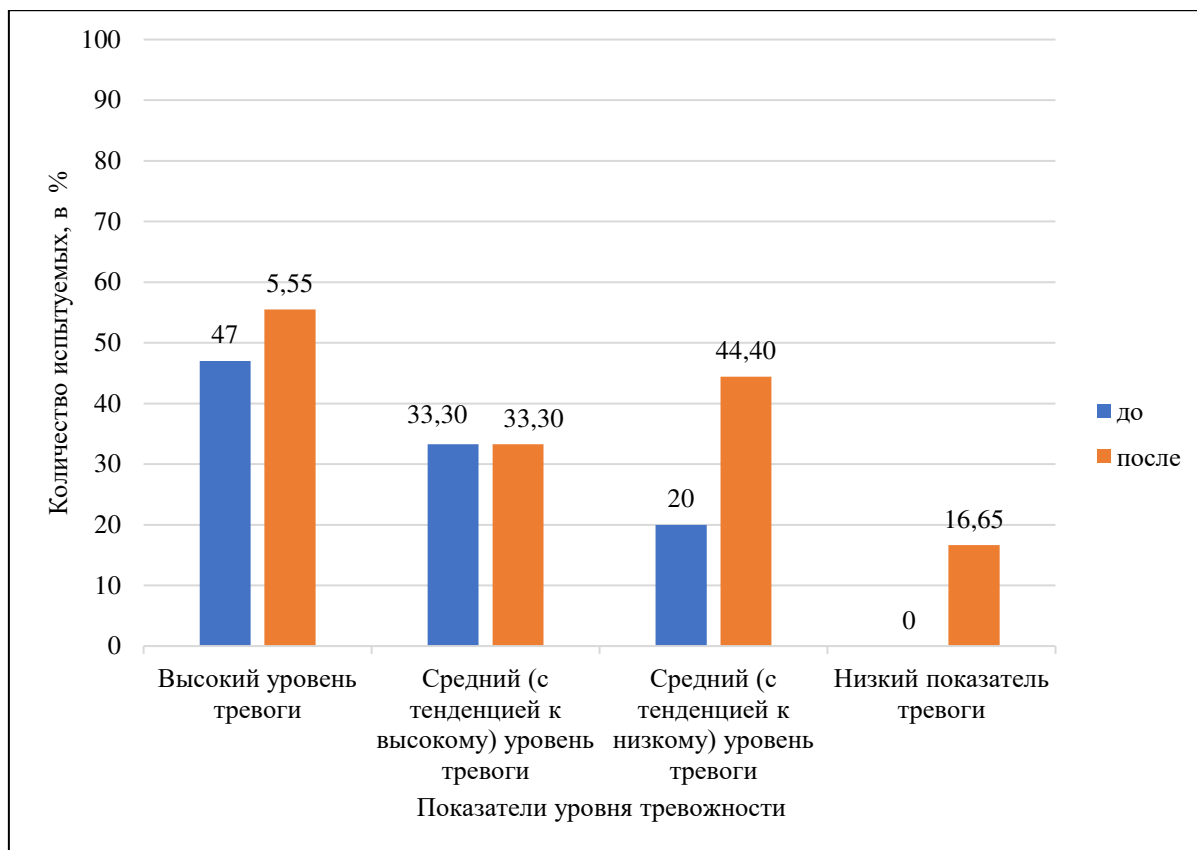


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике измерения уровня тревожности Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе) до и после реализации программы

Проанализировав результаты диагностики, мы получили следующие результаты: все испытуемые были честны в своих ответах, никто не набрал по шкале лжи более 6 баллов.

Количество педагогов с высоким уровнем тревожности снизилось с 47 % (7 человек) до 5,55 % (1 человек). Количество педагогов, у которых выявлен средний уровень (с тенденцией к высокому) не изменилось и

осталось на том же уровне – 33,30 % (5 человек) от всех испытуемых. Количество педагогов, имеющих средний (с тенденцией к низкому) уровень возросло с 20 % (3 человека) до 44,40 % (8 человека). Также после реализации программы коррекции в группе испытуемых выявлены педагоги с низким уровнем – 16,65 % (3 человека).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что участники программы научились лучше распознавать и управлять своими тревожными состояниями, использовать техники для снижения уровня тревожности, такие как дыхательные упражнения, медитации и методы саморегуляции. Педагоги улучшили навыки управления своими мыслями, лучше справляясь с негативными установками и тревожными мыслями, что позволило контролировать тревожные реакции и уменьшить их интенсивность.

Программа коррекции помогла педагогам стать более осознанными в отношении своих эмоций и поведения, что снизило уровень тревожности и позволило быстрее распознавать ранние признаки стресса или тревожных состояний. Педагоги стали более уверенными в своих силах и возможностях, что привело к снижению тревожности, связанной с профессиональной деятельностью. Это помогло улучшить их самооценку и мотивацию к работе.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов ДОУ с использованием «Методики мониторинга эмоционального возбуждения» (составитель А.Ц. Пуни) представлены на рисунке 8 и таблице 4.4 Приложения 4.

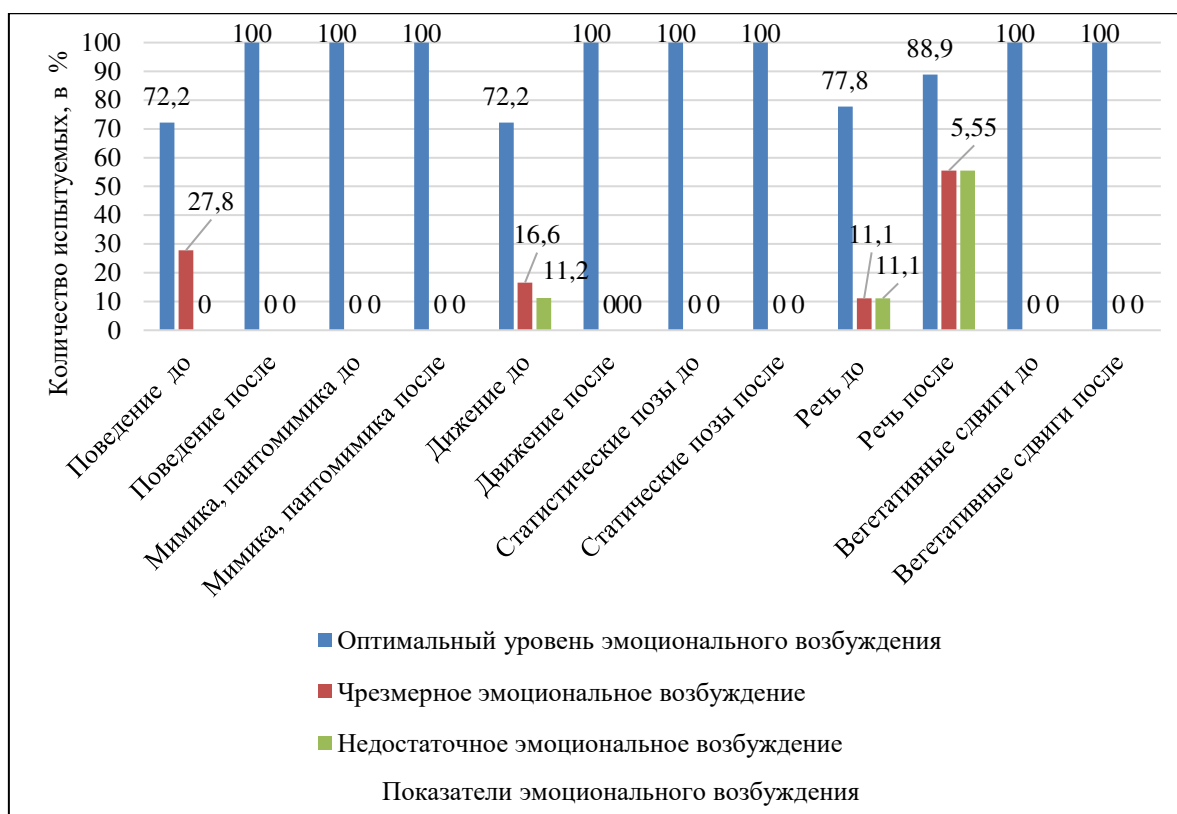


Рисунок 8 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по «Методике наблюдения за эмоциональным возбуждением» (сост. А.Ц. Пуни) до и после реализации программы

Поведенческий показатель – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения возросло с 72,2 % (13 человек) до 100 % (18 человек). Количество педагогов с чрезмерным эмоциональным возбуждением снизилось с 27,8 % (5 человек) до 0 % (0 человек).

Показатель мимики (пантомимики) – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения осталось на прежнем уровне – 100 % (18 человек).

Показатель движения – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения возросло с 72,2 % (13 человек) до 100 % (18 человек). Количество педагогов с чрезмерным эмоциональным возбуждением снизилось с 16,6 % (3 человека) до 0 % (0 человек). Количество педагогов с недостаточным эмоциональным возбуждением снизилось с 11,2 % (2 человека) до 0 % (0 человек).

Показатель для статичных поз – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения осталось на прежнем уровне – 100 % (18 человек).

Речевой показатель – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения возросло с 77,8 % (14 человек) до 88,9 % (16 человек). Количество педагогов с чрезмерным эмоциональным возбуждением снизилось с 11,1 % (2 человека) до 5,55 % (1 человек). Количество педагогов с недостаточным эмоциональным возбуждением снизилось с 11,2 % (2 человека) до 5,55 % (1 человек).

Вегетативные сдвиги – количество педагогов с оптимальным уровнем возбуждения осталось на прежнем уровне – 100 % (18 человек).

Все педагоги достигли оптимального уровня возбуждения, что означает, что они научились контролировать свои эмоциональные реакции и поддерживать стабильное эмоциональное состояние в стрессовых или интенсивных ситуациях. Педагоги развили навыки самоконтроля, которые позволили достичь оптимального уровня эмоционального возбуждения в двигательной активности. Снижение чрезмерной подвижности и отсутствие недостаточной активности говорят о том, что они научились поддерживать баланс между эмоциональными реакциями и физической активностью. В результате реализации программы коррекции педагоги смогли более эффективно регулировать свои эмоции в речи, что привело к увеличению количества педагогов с оптимальным уровнем речевого возбуждения.

Следующим этапом нашего исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения бы проверка гипотезы, для этого мы применили метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

По методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко для фазы «напряжение» расчеты представлены в таблице 4.5
ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Были выдвинуты альтернативные гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Сумма рангов расчетного и сумма рангов эмпирического значения совпадают. Следовательно, ранжирование проведено, верно.

Нетипичных направлений, в данном случае положительных, при расчетах не выявлено.

По таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона находим критические значения. При ранжировании показателей диагностики до и после реализации программы нулевых сдвигов нет, поэтому число испытуемых равно 18 ($n=18$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$T_{кр}=33$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=47$ ($p \leq 0.05$)

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ (рисунок 9).

Отклоняется гипотеза о недостоверности различий H0, гипотеза об их достоверности H1 принимается.

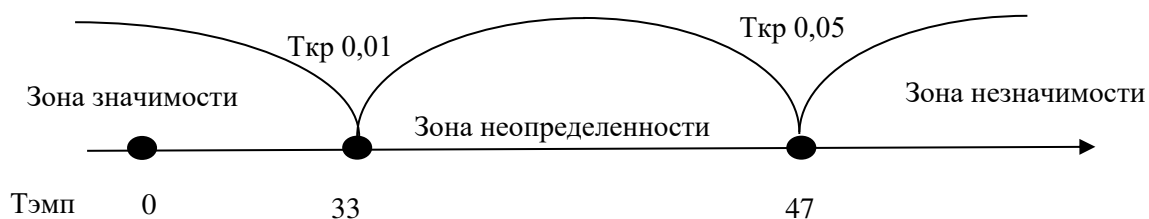


Рисунок 9 – Ось значимости для данных уровня эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «напряжение»

По методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко для фазы «резистенция» расчеты представлены в таблице 4.6 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Были выдвинуты альтернативные гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Сумма рангов расчетного и сумма рангов эмпирического значения совпадают. Следовательно, ранжирование проведено, верно.

Нетипичные направления, в данном случае положительные, выявлены при расчетах и составили в сумме 1.

По таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона находим критические значения. При ранжировании показателей диагностики до и после реализации программы нулевых сдвигов нет, поэтому число испытуемых равно 18 ($n=18$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$T_{кр}=33$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=47$ ($p \leq 0.05$)

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ (рисунок 10).

Отклоняется гипотеза о недостоверности различий H0, гипотеза об их достоверности H1 принимается.

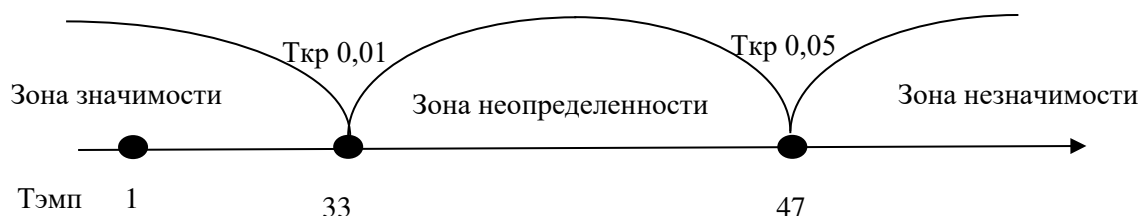


Рисунок 10 – Ось значимости для данных уровня эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко для фазы «резистенция»

По методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение» расчеты представлены в таблице 4.7 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Были выдвинуты альтернативные гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Сумма рангов расчетного и сумма рангов эмпирического значения совпадают. Следовательно, ранжирование проведено, верно.

Нетипичных направлений, в данном случае положительных, при расчетах не выявлено.

По таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона находим критические значения. При ранжировании показателей диагностики до и после реализации программы нулевых сдвигов нет, поэтому число испытуемых равно 18 ($n=18$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$T_{кр}=33$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=47$ ($p \leq 0.05$)

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ (рисунок 11).

Отклоняется гипотеза о недостоверности различий H_0 , гипотеза об их достоверности H_1 принимается.

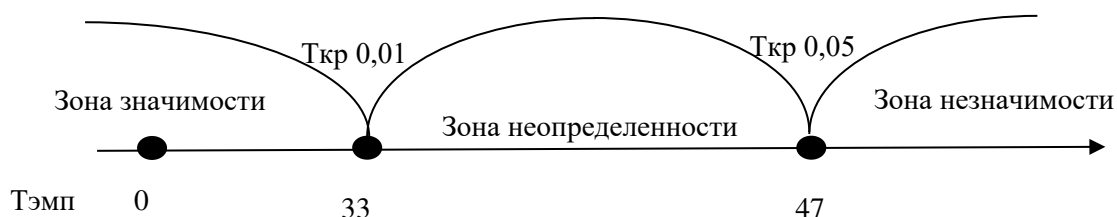


Рисунок 11 – Ось значимости для данных уровня эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение»

По методике «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе) расчеты представлены в таблице 4.8 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Были выдвинуты альтернативные гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня тревожности не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня тревожности превосходят интенсивность сдвигов в направлении повышения.

Сумма рангов расчетного и сумма рангов эмпирического значения совпадают. Следовательно, ранжирование проведено, верно.

Нетипичных направлений, в данном случае положительных, при расчетах не выявлено.

По таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона находим критические значения. При ранжировании показателей диагностики до и после реализации программы нулевых сдвигов нет, поэтому число испытуемых равно 18 ($n=18$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$T_{кр}=33$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=47$ ($p \leq 0.05$)

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,01)$ (рисунок 11).

Отклоняется гипотеза о недостоверности различий H_0 , гипотеза об их достоверности H_1 принимается.

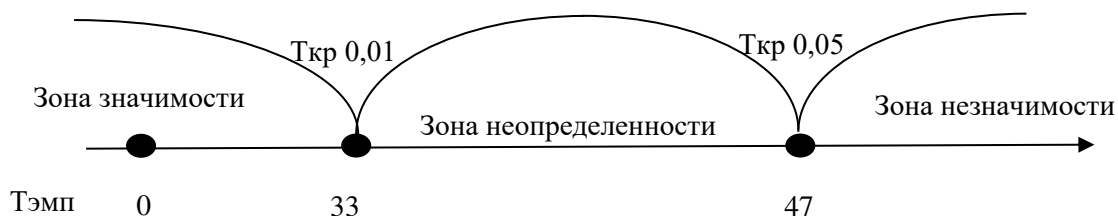


Рисунок 12 – Ось значимости для данных уровня тревожности педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе)

В результате полученных расчетов было определено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости, следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми.

Гипотеза исследования о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения снизится, если разработать и реализовать психо-педагогическую программу коррекции, которая призвана снизить существующий уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, подтвердилась.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Для эффективной реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения была разработана технологическая карта

внедрения результатов исследования в практику. Технологическая карта дает нам полное представление об этапах и алгоритмах внедрения программы. При разработке технологической карты были выделены 7 этапов.

1. Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. На данном этапе осуществляется прогнозирование внедрения.

1.1. Изучение и анализ психолого-педагогической литературы, психологического сопровождения и документации в образовательной организации. В нашей работе мы применяли следующие методы: обсуждение, анализ, изучение нормативно-правовой документации, стандартов и методических рекомендаций по теме исследования, наблюдение и анализ.

1.2. Постановка цели и задач внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Обоснование цели и формулировка задач внедрения программы. Для реализации текущего этапа мы применили метод целеполагания, построение «Дерева целей» исследования, разработка модели исследования, анализ материалов и цели внедрения программы.

1.3. Изучение особенностей проявления эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Проводился анализ особенностей по теме исследования. Методы работы: анализ психолого-педагогической литературы.

1.4. Построение «Дерева целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Провести анализ научных трудов по целеполаганию, на основании которого осуществляется построение «Дерева целей». Мы применили следующие методы: анализ и

целеполагание. Формы работы: самообразование, консультации у научного руководителя, анализ документации.

1.5. Разработка модели исследования на основании «Дерева целей», с учетом подобранных диагностических методик. Методы: целеполагание, подбор методик диагностики. Формы: самообразование, консультации у научного руководителя, анализ документации.

2. Этап целеполагания реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2.1. Ознакомление с локальными документами и программами психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Для реализации этапа были применены следующие методы: анализ, обобщение научной литературы и изучение локальных документов и программ. Формы: самообразование, поиск, изучение и анализ литературы.

2.2. Постановка целей и задач реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Применяемые методы и формы работы: целеполагание, самообразование, поиск и анализ литературы, консультации у научного руководителя.

2.3. Определение этапов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Анализ условий поэтапной реализации программы коррекции. Методы и формы работы: целеполагание, самообразование, поиск и анализ литературы.

3. Этап формирования положительной установки на реализацию программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3.1. Организация процесса формирования готовности к взаимодействию в процессе внедрения программы и сотрудничестве в

реализации. Формирование мотивации на проведение исследования. Обоснование практического значения проведения исследования. Применяемые методы и формы работы: групповые практические занятия, беседа.

4. Этап изучения предмета программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

4.1. Ознакомление с материалами по предмету исследования. Осуществление анализа материалов предмета исследования, его содержания, изучение методов реализации исследования. Применяемые методы и формы работы: анализ, сбор информации, самостоятельное изучение литературы, практические занятия.

4.2. Рассмотреть содержание предмета исследования. Осуществление анализа материалов предмета исследования, его содержания, изучение методов реализации исследования. Применяемые методы и формы работы: анализ, сбор информации, самостоятельное изучение литературы, практические занятия.

5. Этап реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

5.1. Организация констатирующего эксперимента. Психодиагностическая деятельность по выбранным методикам: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе), методика «Протокол оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения» (сост. А.Ц. Пуни). Применяемые методы и формы работы: проведение тестирования и опроса, анализ результатов констатирующего эксперимента, консультация у научного руководителя.

5.2. Создание необходимых условий для реализации программы. Подготовка и создание условий для проведения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Методы и формы работы: анализ условий проведения, самостоятельная подготовка, обсуждение.

5.3. Апробация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Реализация программы коррекции с учетом результатов диагностики. Методы и формы работы: мини-лекция, беседа, дискуссия, психогимнастические упражнения, техники арт-терапии, релаксационные методы, психофизиологические методы, телесно-ориентированные техники, метафорические притчи и истории.

6. Этап совершенствования работы по проведению исследования программы психолого-педагогической эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

6.1. Определить результат реализации программы. Провести анализ эффективности программы коррекции и условий ее реализации. Применяемые методы и формы: диагностика, мониторинг, анализ.

6.2. Модернизация условий для проведения психолого-педагогической программы. Анализ эффективности оснащения предметной среды для проведения программы коррекции. Методы: обсуждение. Формы: доклад.

7. Этап распространения передового опыта освоения предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

7.1. Знакомство с опытом внедрения по проблеме исследования. Изучение и обобщение опыта, работа по проблеме исследования. Применяемые методы и формы: наблюдение, изучение, анализ, открытые занятия, буклеты.

7.2. Организация включения передового опыта внедрения. Обучение психологов и педагогов других ДООУ работе по внедрению программы. Применяемые методы и формы работы: наставничество, обмен опытом, консультации, семинары, выступление на семинарах.

7.3. Поддержка и соблюдение традиций работы над темой, сформировавшихся на предыдущих этапах. Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Применяемые методы и формы: наблюдение, анализ, работа психологической службы, научная деятельность, семинары, написание научной работы.

Таким образом, нами описаны семь этапов внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Все этапы логически связаны между собой. Последовательная реализация всех этапов прогнозирует эффективность внедрения программы.

Выводы по 3 главе

Опираясь на результаты, полученные в ходе констатирующего этапа исследования с целью определения уровня эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, была сформирована группа из 18 человек. Нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Нами была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, направленная на формирование умения адекватно оценивать сложившиеся проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы, управлять собой и изменять себя. Способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния.

Побуждать участников к самоанализу своих взаимоотношений с окружающими. Формирование умения контролировать свое поведение.

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем эксперименте, из полученных результатов можно сделать вывод, количество участников с высоким уровнем эмоционального выгорания снизилось. Для проверки нашей гипотезы мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона. По результатам, полученных в ходе математико-статистической обработки данных можно сделать вывод об эффективности, разработанной нами программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Гипотеза исследования о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции педагогов дошкольного образовательного учреждения, доказана. Задачи исследования решены.

После проведения психолого-педагогической программы нами была разработана технологическая карта внедрения результатов в практику. Технологическая карта состоит из семи последовательных этапов: целеполагание внедрения психолого-педагогической программы; формирование положительной установки на внедрение психолого-педагогической программы; исследование предмета внедрения; пилотажное освоение предмета внедрения; фронтальное освоение предмета внедрения; совершенствование работы над предметом внедрения; распространение передового опыта освоения предмета внедрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе мы рассмотрели и исследовали феномен синдрома эмоционального выгорания и составляющие факторы данного явления, являющиеся предпосылкой его формирования и развития. В рамках исследования были обоснованы причины формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДООУ и рассмотрена динамика его развития у представителей педагогического сообщества в рамках профессиональной деятельности.

Обосновав причины формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДООУ, мы рассмотрели динамику его развития в педагогической деятельности. Нами разработаны рекомендации по созданию организационно-методических условий профилактики синдрома выгорания педагогов и административно-управленческого персонала дошкольных образовательных учреждений.

Магистерское исследование проблемы эмоционального выгорания педагогов ДООУ состояло из трех этапов: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Полученные результаты позволяют сделать следующие основные выводы:

Результаты исследования подтвердили, что постоянные изменения в образовательной системе и постоянно повышающиеся требования к работе преподавателей могут привести к эмоциональному выгоранию. Это состояние характеризуется равнодушием или негативными эмоциями по отношению к собственной профессиональной деятельности и обучающимся.

Синдром эмоционального выгорания представляет собой комплексный феномен, и его развитие зависит от множества факторов. Однако исследование также выявило, что межличностные отношения в педагогическом коллективе, хотя и могут оказывать влияние на общее

состояние, не являются единственным источником эмоционального выгорания.

В целом, проведенное исследование подчеркивает важность профилактической работы и разработки мероприятий по снижению уровня эмоционального выгорания среди сотрудников образовательной организации.

Подводя итоги организации исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, следует отметить следующие результаты: в ходе исследования были применены различные стандартизированные методики и приемы, включая анализ психолого-педагогической литературы, обобщение данных, моделирование, психологическое тестирование, и использование диагностических инструментов, таких как методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе), методика «Протокол оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения» (сост. А.Ц. Пуни).

Следует отметить, что межличностные отношения в педагогическом коллективе не имеют прямой связи с уровнем эмоционального выгорания. Однако наиболее стрессогенными факторами, усиливающими негативные аспекты педагогической деятельности, являются взаимодействия в системах «педагог – ученик», «педагог – руководитель», и «педагог – родитель». Преподаватели часто не обладают эффективными методами и техниками для смягчения негативных последствий таких межличностных отношений.

Опираясь на результаты, полученные в ходе констатирующего этапа исследования с целью определения уровня эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, была сформирована группа из 18 человек. Нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Далее данная программа была реализована.

Нами была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, направленная на формирование умения адекватно оценивать сложившиеся проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы, управлять собой и изменять себя. Способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния. Побуждать участников к самоанализу своих взаимоотношений с окружающими. Формирование умения контролировать свое поведение.

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем эксперименте, из полученных результатов можно сделать вывод, количество участников с высоким уровнем эмоционального выгорания снизилось. Для проверки нашей гипотезы мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона. По результатам, полученных в ходе математико-статистической обработки данных можно сделать вывод об эффективности, разработанной нами программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Гипотеза исследования о том, что уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения снизится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу коррекции, которая призвана снизить существующий уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения, доказана. Задачи исследования решены.

После проведения психолого-педагогической программы нами была разработана технологическая карта внедрения результатов в практику. Технологическая карта состоит из семи последовательных этапов: целеполагание внедрения психолого-педагогической программы; формирование положительной установки на внедрение психолого-

педагогической программы; исследование предмета внедрения; пилотажное освоение предмета внедрения; фронтальное освоение предмета внедрения; совершенствование работы над предметом внедрения; распространение передового опыта освоения предмета внедрения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учеб. и практикум / Г. С. Абрамова. – Москва : Юрайт, 2022. – 816 с. – ISBN 978-5-9916-4973-5.
2. Адамовская М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации / М. В. Адамовская, П. В. Шереметов // Сибирский международный. – 2014. – № 16. – С. 119–122.
3. Акулинина Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы / Ю. Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2023. – № 5. – С. 94–102.
4. Асмаковец Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг-поведения / Е. С. Асмаковец // Психология и школа. – 2022. – № 2. – С. 94–99.
5. Белкова Н. В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием / Н. В. Белкова // Вестник ТОГИРРО. – 2023. – № 2. – С. 461–462.
6. Болотова А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учеб. и практикум для СПО / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. – Люберцы : Юрайт, 2019. – 327 с. – ISBN 978-5-534-08188-6.
7. Борисова М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М. В. Борисова // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – Т. 2, № 2. – С. 212–215.
8. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н. В. Вараева. – Москва : Флинта, 2021. – 336 с. – ISBN 978-5-9765-1708-0.
9. Васильева Н. Г. Эмоциональное выгорание педагогов / Н. Г. Васильева // Безбарьерная среда в школе и обществе. – Санкт-Петербург, 2014. – С. 60–63.

10. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.
11. Волков Б. С. Психология педагогического общения : учеб. для бакалавров / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, Е. А. Орлова. – Люберцы : Юрайт, 2019. – 335 с. – ISBN 978-5-534-09394-0.
12. Гаврилова А. В. Исследование взаимосвязи психического выгорания с коммуникативными качествами педагогов / А. В. Гаврилова // Психология обучения. – 2023. – № 8. – С. 84–91.
13. Голубев Г. Г. Психология межличностных отношений Формирование личности в коллективе / Г. Г. Голубев. – Москва : Высшая школа, 2021. – 128 с. – ISBN 978-5-6044086-9-8.
14. Горбатов Д. С. Общепсихологический практикум : учеб. пособие для бакалавров / Д. С. Горбатов. – Москва : Юрайт, 2019. – 307 с. – ISBN 978-5-9916-4805-9.
15. Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах : исследовательские задачи / М. А. Гордеева // Наука и бизнес : пути развития. – 2014. – № 4 (34). – С. 11–13.
16. Демина М. С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий / М. С. Демина // Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта. – Хабаровск, 2014. – С. 95–99.
17. Дмитриева Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. : Психология. – 2021. – № 1. – С. 18–26.
18. Долгова В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности / В. И. Долгова,

Е. В. Мельник // Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences (London, December 05-December 10, 2012). – Лондон, 2013. – С. 66–69.

19. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция : моногр. / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2010. – 183 с. – ISBN 5-8227-0146-7.

20. Домрачева С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов / С. А. Домрачева // Научно-методический журнал «Концепт». – 2019. – Т. 18. – С.71–75.

21. Донцов Д. А. Психодиагностика. Практикум по психодиагностике / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, А. И. Рыбакова. – Москва : Русайнс, 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-906131-40-9.

22. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология : учеб. пособие для вузов / В. Н. Дружинин. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 318 с. – ISBN 978-5-534-09236-3.

23. Дубровина И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования / И. В. Дубровина. – Москва : НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2019. – 464 с. – ISBN 978-5-9770-0806-8.

24. Емельянова М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов / М. Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2023. – № 6. – С. 99–112.

25. Ильин Е. И. Психология неформального общения / Е. И. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 384 с. – ISBN 978-5-496-01255-3.

26. Истратова О. Н. Справочник по групповой психокоррекции / О. Н. Истратова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2021. – 444 с. – ISBN 5-222-09668-8.

27. Калинкина Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию / Т. В. Калинкина // Взаимодействие науки и бизнеса. – Москва, 2015. – С. 190–195.
28. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 128 с. – ISBN 978-5-388-00146-7.
29. Киселева Н. В. Коррекция стратегий преодоления кризисов профессионального становления личности / Н. В. Киселева // Дошкольная педагогика. – 2023. – № 5. – С. 58–62.
30. Ковалев А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. – Москва : Просвещение, 2022. – 240 с. – ISBN 978-5-7695-9866-1.
31. Козлов В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания / В. В. Козлов. – Саратов : Вузовское образование, 2019. – 507 с. – ISBN 978-5-906364-11-1.
32. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания : учеб. пособие / Е. В. Котова. – Красноярск : КГПУ им. В. П. Астафьева, 2013. – 76 с. – ISBN 978-5-85981-557-9.
33. Куимова М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2022. – № 2.1 (62). – С. 665–668.
34. Кулагина И. Ю. Возрастная психология : полный жизненный цикл развития человека / И. Ю. Кулагина. – Москва : Академический проект, 2013. – 432 с. – ISBN 978-5-8291-2748-0.
35. Куницына В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Поголыша. – Санкт-Петербург : Питер, 2023. – 269 с. – ISBN 5-8046-0173-3.
36. Ларина Е. А. Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога / Е. А. Ларина, А. И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2022. – № 1. – С. 101–127.

37. Лисняк М. А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза : проблема и пути ее решения / М. А. Лисняк, Н. А. Горбач, И. О. Логинова, М. А. Машукова // Сибирское медицинское обозрение. – 2022. – № 6 (90). – С. 101.
38. Лупандин В. И. Математические методы в психодиагностике / В. И. Лупандин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2022. – 86 с. – ISBN 978-5-7996-0693-0.
39. Мартынова К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации / К. Ю. Мартынова // Научно-методический журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 81–85.
40. Меркулова Н. Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием / Н. Н. Меркулова // Проблемы социальной зрелости современной молодежи. – Тамбов, 2013. – С. 180–185.
41. Мерлин В. С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека / В. С. Мерлин. – Москва : АПН, 2013. – 166 с. – ISBN 978-5-91201-220-4.
42. Михальцова Л. П. К Вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма / Л. П. Михальцова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2022. – № 7. – С. 16–17.
43. Влах Н. И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании / Н. И. Влах // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9-4 (40). – С. 90–92.
44. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. – Москва : Иностранная литература, 2021. – 285 с. – ISBN 5-8291-0380-X.
45. Мясищев В. Н. Психология отношений. Избранные психологические труды / В. Н. Мясищев. – Москва : МПСИ, 2021. – 400 с. – ISBN 5-89112-046-1.

46. Носс И. Н. Психодиагностика : учеб. / И. Н. Носс. – Люберцы : Юрайт, 2020. – 500 с. – ISBN 978-5-534-16276-9.
47. Обознов А. А. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию / А. А. Обознов // Педагогический журнал Башкортостана. – 2021. – № 5 (36). – С. 227–237.
48. Одинцова О. В. Психодиагностика : учеб. / О. В. Одинцова. – Москва : Academia, 2018. – 352 с. – ISBN 978-5-7695-9549-3.
49. Павлова И. М. Развитие эмоциональной устойчивости учащихся юношеского возраста : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Павлова Ирина Михайловна ; Белорус. гос. пед. ун-т им. Максима Танка. – Минск, 2001. – 18 с.
50. Пазухина И. А. Практико-ориентированное занятие для педагогов «Это в ваших силах» / И. А. Пазухина // Дошкольная педагогика. – 2023. – № 10. – С. 52–55.
51. Пашнев Б. К. Психодиагностика : практикум школьного психолога / Б. К. Пашнев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2019. – 144 с. – ISBN 978-5-222-17017-5.
52. Попова Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога / Т. А. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2023. – № 6. – С. 857.
53. Пряжников Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности / Н. С. Пряжников // Вестник Московского университета. Сер. : 14. Психология. – 2014. – № 4. – С. 33–43.
54. Психодиагностика : учеб. пособие / под ред. А. К. Белоусовой. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2018. – 256 с. – ISBN 978-5-222-26151-4.
55. Ракицкая А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем реактивной агрессии / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2019. – № 11. – С. 70–76.

56. Ракицкая А. В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов / А. В. Ракицкая // Научное обозрение : гуманитарные исследования. – 2020. – № 8. – С. 57–62.
57. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности : учеб. пособие / А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2022. – 221 с. – ISBN 5-288-01749-2.
58. Резникова Е. В. Психолого-педагогическая программа коррекционной работы : метод. пособие / Е. В. Резникова. – Челябинск : Цицеро, 2023. – 107 с. – ISBN 978-5-6042004-5-2.
59. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : практ. пособие / Е. И. Рогов. – Москва : Юрайт, 2022. – 412 с. – ISBN 978-5-9916-3652-0.
60. Ромек В. Г. Развитие уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – Москва : Владос, 2022. – 113 с. – ISBN 5-9268-0116-8.
61. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 713 с. – ISBN 5-314-00016-4.
62. Сайдутова З. С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий / З. С. Сайдутова // Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия. – Санкт-Петербург, 2019. – С. 59–69.
63. Седнева О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога / О. Ю. Седнева // Наука и образование в жизни современного общества. – 2016. – Т. 13. – С. 132–134.
64. Семенова Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2021. – № 3. – С. 53–54.

65. Синюкова Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности : его сущность и детерминанты / Е. М. Синюкова // Парадигма познания. – 2022. – № 2. – С. 150–155.
66. Степанов Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя / Ф. Г. Степанов // Евразийское Научное Объединение. – 2019. – Т. 2, № 4 (4). – С. 169–172.
67. Столяренко Л. Д. Основы психологии и педагогики / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 134 с. – ISBN 978-5-534-09450-3.
68. Сыромятников И. В. Психодиагностика : учеб. пособие / И. В. Сыромятников. – Москва : Альянс, 2022. – 640 с. – ISBN 5-8291-0575-6.
69. Тренинг профилактики эмоционального выгорания педагога : учеб.-метод. пособие / А. Н. Акуленко [и др.] ; ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск : АПО, 2022. – 150 с. – ISBN 978-985-495-518-6.
70. Трушников Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен / Д. Ю. Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2019. – № 1. – С. 179–183.
71. Човдырова Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3. – С. 88–90.
72. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 2-е изд. Москва : МЕДпресс-информ, 2021. – 255 с. – ISBN 978-5-00030-028-2.
73. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 256 с. – ISBN 978-5-4461-2170-0.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоционального выгорания эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

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

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение.

Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Фаза стресса № СИМПТОМ НАПРЯЖЕНИЕ

- 1 Переживание психотравмирующих обстоятельств
- 2 Неудовлетворенность собой
- 3 «Загнанность в клетку»
- 4 Тревога и депрессия

РЕЗИСТЕНЦИЯ

- 1 Неадекватное эмоциональное реагирование
- 2 Эмоционально-нравственная дезориентация
- 3 Расширение сферы экономии эмоций
- 4 Редукция профессиональных обязанностей

ИСТОЩЕНИЕ

- 1 Эмоциональный дефицит
- 2 Эмоциональная отстраненность
- 3 Личностная отстраненность (деперсонализация)
- 4 Психосоматические и психовегетативные нарушения

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

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать 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 партнера у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли я сделать все как надо, не сократят ли и т.д.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении не работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или, как всегда) меня преследуют неудачи на работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на приятных и неприятных.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера, помимо того) что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение психического и физического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы (была жалоба) в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое происходящее с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
64. 64 Я в отчаянии оттого, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мною.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

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

"НАПРЯЖЕНИЕ"

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

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

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

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

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

Неадекватное 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)

"ИСТОЩЕНИЕ"

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

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

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

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

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания". Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: 9 и менее баллов - не сложившийся симптом, 10-15 баллов - складывающийся симптом, 16 и более - сложившийся. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме "эмоционального выгорания". Методика позволяет увидеть ведущие симптомы "выгорания". Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - "напряжение", "резистенция" и "истощение". В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 36 и менее баллов - фаза не сформировалась; 37-60 баллов - фаза в стадии формирования; 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза. Опираясь смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома "выгорания", можно дать достаточно объемную характеристику личности и,

что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы: какие симптомы доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается "истощение"; объяснимо ли "истощение" (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику "выгорания", или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности; в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное "выгорание" не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

2. «Методика измерения уровня тревожности Тейлора» (адаптация В.Г. Норакидзе).

Инструкция: Прочитайте внимательно предложенные Вам утверждения и ответьте на каждое из них «да» или «нет» в зависимости от того, подходит ли Вам это утверждение, или нет. На вопросы отвечайте по возможности быстро, не задумываясь. Время тестирования 20 – 25 минут.

1. Я могу долго работать не уставая
2. Я всегда выполняю свои обещания, не считаясь с тем, удобно мне это или нет.
3. Обычно руки и ноги у меня теплые.
4. У меня редко болит голова.
5. Я уверен в своих силах.
6. Ожидание меня нервирует.
7. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
8. Обычно я чувствую себя вполне счастливым.
9. Я не могу сосредоточиться на чем-то одном
10. В детстве я всегда немедленно и безропотно выполнял все то, что мне поручали.
11. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
12. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
13. Я думаю, что я не более нервный, чем большинство людей.
14. Я не слишком застенчив.
15. Жизнь для меня почти всегда связана с большим напряжением.
16. Иногда бывает, что я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.
17. Я краснею не чаще, чем другие.
18. Я часто расстраиваюсь из-за пустяков.

19. Я редко замечаю у себя сердцебиение или одышку.
20. Не все люди, которых я знаю, мне нравятся.
21. Я не могу уснуть, если меня что-то тревожит.
22. Обычно я спокоен и меня не легко расстроить.
23. Меня часто мучают ночные кошмары.
24. Я склонен все принимать слишком серьезно.
25. Когда я нервничаю, у меня усиливается потливость.
26. У меня беспокойный и прерывистый сон.
27. В играх я предпочитаю скорее выигрывать, чем проигрывать.
- Я более чувствителен, чем большинство людей.
28. Бывает, что нескромные шутки и остроты вызывают у меня смех.
29. Я хотел бы быть так же доволен своей жизнью, как, вероятно, довольны др.
30. Мой желудок сильно беспокоит меня.
31. Я постоянно озабочен своими материальными и служебными делами.
32. Я настороженно отношусь к некоторым людям, хотя знаю, что они не могут причинить мне вреда.
33. Мне порой, кажется, что передо мной нагромождены такие трудности, которых мне не преодолеть.
34. Я легко прихожу в замешательство.
35. Временами я становлюсь настолько возбужденными, что это мешает мне заснуть.
36. Я предпочитаю уклоняться от конфликтов и затруднительных положений.
37. У меня бывают приступы тошноты и рвоты.
38. Я никогда не опаздывал на свидание или работу.
39. Временами я определенно чувствую себя бесполезным.
40. Иногда мне хочется выругаться.
41. Почти всегда я испытываю тревогу в связи с чем-либо или с кем-либо.
42. Меня беспокоят возможные неудачи.
43. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
44. Меня нередко охватывает отчаяние.
45. Я - человек нервный и легко возбудимый.
46. Я часто замечаю, что мои руки дрожат, когда я пытаюсь что-нибудь сделать.
47. Я почти всегда испытываю чувство голода.
48. Мне не хватает уверенности в себе.
49. Я легко потею, даже в прохладные дни.

50. Я часто мечтаю о таких вещах, о которых лучше никому не рассказывать.
51. У меня очень редко болит живот.
52. Я считаю, что мне очень трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
53. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я не могу долго усидеть на одном месте.
54. Я всегда отвечаю на письма сразу же после прочтения.
55. Я легко расстраиваюсь.
56. Практически я никогда не краснею.
57. У меня гораздо меньше опасений и страхов чем у моих друзей и знакомых.
58. Бывает, что я откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.
59. Обычно я работаю с большим напряжением.

Обработка результатов

Вначале следует обработать результаты по шкале лжи. Она диагностирует склонность давать социально желательные ответы. Если этот показатель превышает 6 баллов, то это свидетельствует о неискренности испытуемого.

Затем подсчитывается суммарная оценка по шкале тревоги.

Для варианта Норакидзе.

Шкала тревоги

ответы «да» к высказываниям 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60

ответы «нет» к высказываниям 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58

Шкала лжи

ответы «да» к пунктам 2, 10, 55

ответы «нет» к пунктам 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Интерпретация результатов

Суммарная оценка:

40 – 50 баллов рассматривается как показатель очень высокого уровня тревоги;

25 – 40 баллов - свидетельствует о высоком уровне тревоги;

15 – 25 баллов - о среднем (с тенденцией к высокому) уровню;

5 – 15 баллов - о среднем (с тенденцией к низкому) уровню;

0 – 5 баллов - о низком уровне тревоги.

3.«Методика наблюдения за эмоциональным возбуждением» (сост. А.Ц. Пуни)

Шкала оценки внешних признаков эмоционального возбуждения включает в себя оценку поведения, внимания, мимики, пантомимики, движений, статических поз, речи, вегетативных сдвигов.

Поведение	
Безразличие ко всему. Сонливость, зевота. Пониженная реактивность.....	1
Поведение не отличается от обычного. Деловитость. Сознание направлено на предстоящую соревновательную деятельность (правильное и рациональное исполнение упражнений, тактических приемов и т.п.).....	2
Проявляется беспокойство, суетливость. Сознание направлено на возможный конечный результат (итог) соревнования.....	3
Частая смена настроений, раздражительность	4
Мимика, пантомимика. Лицо застывшее. Рот полуоткрыт. Глаза полузакрыты.....	1
Мимика и пантомимика не отличаются от обычных	2
В мимике проявляется некоторое напряжение незначительные движения губами. Несильная жестикуляция при разговоре.....	3
Мимика напряженная, челюсти сжаты, желваки на щеках, смещение губ в сторону, закусывание губ, резкие движения головой, частое мигание глаз, немотивированное прищуривание глаз. Бурная жестикуляция.....	4
Движения	
Движения замедленные, вялые	1
Движения спокойные, слитные, мягкие, как обычно	2
Некоторая резкость, порывистость движений. Лишних движений нет.....	3
Движения резкие, несоразмерные, сопровождающиеся излишними усилиями. Движения рук иногда сопровождаются движениями всего тела.....	4
Статические позы	
Позы неудобные, но не меняющиеся, застывшие статические положения.....	1
Позы удобные, непринужденные, оправданные обстоятельствами.....	2
Позы удобные, но проявляется тенденция к их неоправданной смене	3
Позы неудобные, частая их смена	4
Речь	
Речь замедленная, вялая, маловыразительная. Тихий голос	1
Обычная речь	2
Речь более учащенная, более громкая или более выразительная, чем обычно	3

Речь частая. Окончания слов произносятся нечетко. Заметные изменения в интонации голоса 4

Вегетативные сдвиги

Пульс и дыхание обычные или замедленные. Побледнение кожных покровов лица. Легкое недомогание, ощущение вялости, слабости. Мышцы расслаблены больше, чем всегда, трудно напрячь их 1

Пульс и дыхание обычные. Цвет лица без изменений. Тонус мышц обычный 2

Пульс несколько учащен (на 5–10 ударов в минуту). Дыхание чаще, чем обычно. Покраснение кожных покровов лица. Тонус мышц обычный или несколько повышен... 3

Пульс значительно учащен. Дыхание частое, поверхностное. Повышенное потоотделение. Повышенный диурез. Резкое покраснение кожи лица и тела. Мышцы напряжены..... 4

В каждой группе признаков шкала оценок строится по принципу нарастания внешнего проявления эмоционального возбуждения.

Оценка 2 балла соответствует обычному – фоновому – эмоциональному состоянию, свойственному человеку, находящемуся в спокойной обстановке; оценка 1 балл – недостаточному эмоциональному возбуждению (предстартовой апатии); оценка 3 балла – повышенному по сравнению с обычным уровню эмоционального возбуждения (для многих спортсменов он является оптимальным, соответствующим состоянию готовности); оценка 4 балла – состоянию предстартовой лихорадки, когда внешние проявления эмоций свидетельствуют об их чрезмерной интенсивности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Методики диагностики эмоционального выгорания эмоционального выгорания педагогов ДОУ

Таблица 2.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в баллах)

Испытуемые	Фаза напряжения				Фаза резистенции				Фаза истощения			
	Переживание психотравмирующих	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватное эмоциональное	Эмоционально нравственная	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные
1	5	5	6	3	2	5	9	18	8	3	0	5
2	4	8	0	8	17	9	7	12	7	8	8	20
3	20	15	1 3	10	5	7	25	28	7	5	23	30
4	15	9	1 1	25	17	15	12	18	30	3	13	18
5	24	5	1 3	5	12	12	10	10	10	3	3	7
6	2	2	2	3	20	20	4	12	0	3	3	13
7	19	20	1 5	18	22	17	13	18	23	13	7	18
8	19	11	1 5	16	20	19	25	12	0	3	8	5
9	0	3	2	5	14	9	2	5	0	8	0	0
10	3	0	5	0	3	5	2	0	0	3	3	0
11	7	8	2 1	15	14	22	10	20	18	20	12	21
12	4	0	0	0	12	17	5	10	0	3	0	6
13	2	0	0	0	15	17	17	7	2	15	0	5
14	0	3	0	13	5	10	9	17	5	0	2	17
15	17	3	2	8	0	4	7	10	3	5	3	7
16	9	0	1	8	3	15	2	7	8	10	5	8
17	17	8	2	8	3	7	5	3	2	15	5	20
18	25	8	1 3	7	19	17	15	12	13	13	20	12

Таблица 2.2 – Анализ результатов методики В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» у педагогов дошкольного образовательного учреждения в баллах

Испытуемые	Показатели фазы «напряжения»	Показатели фазы «резистенции»	Показатели фазы «истощения»
1	19	34	16
2	20	45	43
3	58	65	65
4	60	62	64
5	47	44	23
6	9	56	19
7	72	70	61
8	61	76	16
9	10	30	8
10	8	10	6
11	51	66	71
12	4	44	9
13	2	56	22
14	16	41	24
15	30	21	18
16	18	27	31
17	35	18	42
18	53	63	58
Итого	фаза напряжения низкий уровень сформированности – 50 % (9 человек); сформированная фаза – 50 % (9 человек); фаза резистенции: низкий уровень сформированности – 11,10 % (2 человека); средний уровень сформированности – 22,20 % (4 человека); сформированная фаза – 66,70 % (12 человек); фаза истощения: низкий уровень сформированности – 33,40 % (6 человек); средний уровень сформированности – 22,40 % (4 человека); сформированная фаза – 44,20 % (8 человек).		

Таблица 2.3 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе)

Испытуемые	Показатель лжи	Низкий уровень тревоги	Средний (с тенденцией к низкому) уровень	Средний (с тенденцией к высокому) уровень	Высокий уровень тревоги	Очень высокий уровень тревоги
1	7			21		
2	6		15			
3	5				25	
4	6				31	
5	6			24		
6	8		9			
7	3				32	
8	3			19		
9	5		10			
10	4		10			
11	6				29	
12	6		17			
13	6			20		
14	4			18		
15	3		11			
16	6		15			
17	8			17		
18	6				25	
Итого:	Высокий уровень – 47 % (7 человек); Средний (с тенденцией к высокому) уровень – 33,30 % (5 человек); Средний (с тенденцией к низкому) уровень – 20 % (3 человека).					

Таблица 2.4 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Протокол оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения» (сост. А.Ц. Пуни)

Испытуемые	Внешние признаки эмоционального возбуждения						
	Поведение	Мимика, пантомимика	Движения	Статические позы	Речь	Вегетативные сдвиги	Сумма баллов
1	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	1	2	1	2	10
4	3	2	2	2	2	2	13
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	2	3	2	3	2	15
8	3	2	2	2	2	2	13
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	2	2	2	2	2	12
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	1	2	1	2	10
14	2	2	2	2	2	2	12
15	2	2	2	2	2	2	12
16	2	2	2	2	2	2	12
17	3	2	3	2	3	2	15
18	3	2	3	2	2	2	14

Таблица 2.5 – Сводная оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения (сост. А.Ц. Пуни)

Внешние признаки эмоционального возбуждения	Условная оценка		
	Оптимальный уровень эмоционального возбуждения	Чрезмерное эмоциональное возбуждение	Недостаточное эмоциональное возбуждение
Поведение	72,2 % (13)	27,8 % (5)	0 % (0)
Мимика, пантомимика	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Движения	72,20 % (13)	16,60 % (3)	11,20 % (2)
Статические позы	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Речь	77,80 % (14)	11,10 % (2)	11,10 % (2)
Вегетативные сдвиги	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

Профессиональное выгорание является одной из ключевых проблем в современном дошкольном образовании, препятствующей профессиональному росту, творческой самореализации и эффективности педагогов. Для достижения таких целей дошкольного образования, как создание оптимальных условий для гармоничного развития ребёнка, формирование основ его культурных и личностных качеств, а также обеспечение подготовки к социальной жизни, требуется наличие квалифицированных, компетентных и творческих специалистов.

Однако хронический стресс, который неизбежно сопровождает педагогическую деятельность, может привести к синдрому профессионального выгорания. Этот синдром представляет собой процесс эмоционального и физического истощения, вызванного длительным воздействием негативных стрессоров, и ведёт к значительному снижению трудовой продуктивности и удовлетворённости профессиональной деятельностью. С физиологической точки зрения, согласно концепции стресса Г. Селье, профессиональное выгорание можно отнести к дистрессу – финальной стадии общего адаптационного синдрома, характеризующейся истощением ресурсов организма.

Эмоциональный образ, предложенный Э. Морроу в 1981 году, метафорически описывает внутреннее состояние специалиста, находящегося в состоянии выгорания, как «запах горящей психологической проводки», символизируя глубокий эмоциональный дискомфорт и напряжение, испытываемые профессионалом на грани психологического истощения.

Актуальность разработки данной программы обусловлена тем, что синдром эмоционального выгорания является профессиональным заболеванием, наиболее часто встречающимся у специалистов, чья работа связана с интенсивными межличностными взаимодействиями. Педагоги, в силу специфики своей профессиональной деятельности, находятся в группе высокого риска по развитию этого синдрома. Социологические исследования подтверждают, что педагогический труд характеризуется повышенной эмоциональной напряжённостью, что негативно отражается на психическом состоянии и работоспособности педагогов.

Эмоциональная нагрузка, сопряжённая с профессиональной деятельностью педагогов, приводит к снижению устойчивости психических процессов и понижению их

функциональных возможностей. Низкий уровень психолого-педагогической культуры, недостаточная развитость навыков саморегуляции и коммуникативных умений значительно повышают уязвимость педагогов перед стрессовыми факторами. Это обуславливает высокую распространённость стрессовых заболеваний, включая соматические и психические расстройства, среди работников сферы образования.

Хотя проблема не всегда называется термином «профессиональное выгорание», проявления данного синдрома знакомы многим педагогам. В их числе можно выделить утрату интереса к работе, немотивированные вспышки агрессии, снижение мотивации к профессиональной деятельности, что, в свою очередь, приводит к ухудшению качества выполнения профессиональных обязанностей, снижению самооценки, увеличению уровня агрессивности, пассивности и чувству вины. Эти факторы могут способствовать развитию депрессивных состояний, которые нередко приводят к желанию сменить работу, профессию или использовать различные способы психологического избегания, включая саморазрушительные.

В связи с этим необходимо особое внимание уделять системной и целенаправленной работе по поддержанию психического здоровья педагогов. Эта деятельность должна базироваться на глубоких знаниях о ключевых факторах, влияющих на формирование и развитие личности профессионала, что позволит эффективно предотвратить развитие синдрома эмоционального выгорания и поддерживать высокую профессиональную эффективность.

Цель программы: обеспечение условий, способствующих предупреждению развития синдрома профессионального выгорания и формированию положительного профессионального самовосприятия с целью укрепления психологического благополучия педагогов.

Задачи программы:

1. Повышать теоретическую и информационную осведомлённость педагогов в области формирования синдрома эмоционального выгорания, его причин и эффективных методов профилактики и преодоления.
2. Обучать педагогов методам психотехники, направленным на саморегуляцию и управление негативными эмоциональными состояниями.
3. Развивать у педагогов мотивацию к личностному и профессиональному самосовершенствованию через повышение уровня самооценки, снижение тревожности, а также формирование позитивного восприятия себя и мира.

4. Способствовать созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, снижению уровня конфликтности и напряжённости в межличностных отношениях.

Применяемые методы: тренинг, групповые и индивидуальные упражнения, наблюдение, активное и эмпатичное слушание, обратная связь.

Целевая группа

Педагоги Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 221 г. Челябинска», 18 человек от 23 до 80 лет со стажем работы от 1 месяца до 50 лет.

Программа состоит из 8 занятий, которые проводятся 1 раз в неделю, длительностью 2 часа каждое.

Структура занятий включает несколько ключевых этапов:

1. Вводная часть, которая состоит из приветствия участников, обозначения ключевой проблемы и выполнения разминки для активизации внимания.
2. Основная часть, занимающая большую часть времени и содержащая основной смысловой и практический материал занятия.
3. Заключительная часть, предусматривающая подведение итогов, рефлекссию и обсуждение полученного опыта.

Содержание занятий.

Занятие №1.

Цели занятия:

- ознакомление участников с особенностями функционирования в тренинговой группе;
- определение ожиданий участников относительно предстоящей работы.

Ход занятия:

В начале занятия участникам предлагается занять места по кругу, что способствует равноправному участию и открытости общения (рекомендуется проводить все последующие встречи также в круговой расстановке).

Вводная часть:

Психолог проводит жеребьевку для формирования рабочих подгрупп на текущее занятие, а также знакомит участников с темой и целями встречи.

Для проведения жеребьевки используется набор цветных фишек (красного и зеленого цветов) и «волшебный мешочек», из которого участники случайным образом достают фишки. Таким образом, на каждом занятии формируются новые подгруппы, что обеспечивает возможность динамического взаимодействия в парах и микрогруппах с

разными партнерами, стимулируя разнообразие коммуникативного опыта и эффективное групповое взаимодействие.

Упражнение-приветствие: «Бейдж»

Цель: установление контакта между участниками группы и создание комфортной и расслабленной психологической атмосферы.

Описание упражнения:

Психолог предлагает каждому участнику выбрать любое имя, которое будет использоваться в ходе всего тренинга, независимо от официального имени по документам. Это имя может ассоциироваться с детскими прозвищами, характеризовать животное или предмет, позволяя проявить креативность и чувство юмора. После выбора имени участники оформляют его на бейдже, который будет служить основным средством обращения друг к другу на протяжении всех занятий.

Упражнение-разминка: «Соглашения»

Цель: формирование правил для эффективной групповой работы.

Описание упражнения:

Психолог предлагает группе выработать набор правил, которые будут способствовать успешному взаимодействию и комфортной атмосфере в ходе тренинга.

В качестве основы предлагаются следующие принципы:

1. Обращение друг к другу по выбранному имени.
2. Принятие себя и других без осуждения, такими, какие они есть.
3. Открытость и искренность в выражении мыслей и чувств.
4. Избежание оценочных суждений в отношении других участников.
5. Добровольность участия во всех действиях группы.
6. Активное вовлечение каждого в групповой процесс.
7. Проявление уважения к выступающему.
8. Позитивное и поддерживающее общение: каждому участнику – минимум одно доброе слово.
9. Соблюдение конфиденциальности всего, что происходит в группе.
10. Сосредоточенность на текущем моменте: общение в рамках «здесь и сейчас».

Все утвержденные правила записываются на доске или ватмане для визуального напоминания. Участники могут предложить дополнительные правила для включения в общий свод.

Основная часть

Упражнение: «Чудное приветствие»

Цель: установление контакта между участниками группы, создание комфортной и непринужденной атмосферы.

Описание упражнения:

Психолог предлагает участникам встать в круг иделиться на три группы, каждая из которых будет представлять разные культуры: «европейцы», «японцы» и «африканцы». Каждая группа получает свой уникальный способ приветствия: «европейцы» приветствуют друг друга рукопожатием, «японцы» – поклоном, а «африканцы» – легким касанием носами. Затем каждый участник движется по кругу и приветствует всех остальных членов группы, используя соответствующий способ своего культурного персонажа.

Это упражнение способствует раскрепощению, улучшает взаимодействие и добавляет элемент игры в процесс общения.

Упражнение: «Никто не знает, что я...»

Цель: создание положительного эмоционального фона, улучшение настроения, а также формирование атмосферы искренности и доверия внутри группы.

Описание упражнения:

Каждый участник, следуя по кругу или в произвольном порядке, завершает фразу: «Никто в группе не знает, что я...». Примеры таких завершений могут быть разнообразными, например: «Никто в группе не знает, что сегодня я пропустил звонок будильника» или «Никто в группе не знает, что я обожаю соленые огурцы». Допускаются и более юмористические варианты, такие как: «Никто в группе не знает, что мне снился сон, но я никому не расскажу, о чем он!».

Для поддержания позитивной атмосферы можно предложить участникам также завершить другие фразы, такие как:

- «Сегодня я чувствую себя лучше, чем вчера, потому что...».
- «Я очень рад, что я...».
- «Я готов свернуть горы, потому что...».
- «Сегодня мы все будем...».

Данное упражнение способствует созданию открытого и доброжелательного общения, укрепляет взаимное доверие и поощряет самораскрытие в группе.

Упражнение: «Имя-качество»

Цель: способствование личностному раскрытию участников, развитие самопознания, а также создание благоприятного настроения для предстоящей совместной работы.

Описание упражнения:

Участники, передавая друг другу предмет (например, мяч или игрушку), называют свое имя и одно качество, которое начинается с любой буквы их имени, отчества или фамилии. Например: «Меня зовут Анна, и я активная». Упражнение выполняется по принципу «Снежного кома»: каждый последующий участник повторяет имена и качества всех предыдущих участников, добавляя затем свое собственное имя и качество.

В завершении упражнения психолог подчеркивает разнообразие качеств, отмечая, что, несмотря на уникальность и отличия каждого человека, всех объединяет предстоящая совместная работа. Это помогает участникам осознать свои сильные стороны и лучше понять других, способствуя созданию атмосферы взаимного уважения и сотрудничества.

Упражнение: «Наши ожидания»

Цель: выявление и соотнесение индивидуальных и коллективных ожиданий участников от тренинга.

Описание упражнения:

Психолог предлагает участникам выразить свои ожидания от предстоящих занятий, а также обсудить, какие усилия они готовы приложить для достижения этих целей. Для этого задаются вопросы:

1. «Каждый из нас вступает в новое дело с определенными ожиданиями. Чего вы ожидаете от этого тренинга?» Ожидания участников записываются на доске или ватмане в левой части.
2. «Какие усилия вы готовы вложить в тренинг, чтобы достичь желаемого результата?» Ответы фиксируются в правой части доски.

Психолог подчеркивает, что эти записи не являются окончательными и могут изменяться в ходе работы. Некоторые участники могут получить нечто неожиданное, а оправданность высказанных ожиданий будет зависеть от их вовлеченности и активности в процессе тренинга.

Упражнение: «Я тебе желаю»

Цель: нацелить участников тренинга на достижение не только индивидуальных целей, но и создание позитивного результата для всей группы.

Описание упражнения:

Участникам предлагается написать на листах бумаги свои пожелания для других участников группы, а затем поместить их в общий «ларец» (коробку). Основные правила упражнения заключаются в том, что:

1. Письмо не должно быть адресовано конкретному человеку.

2. Пожелания должны касаться тематики и содержания тренинга.

После того как все письма собраны, модератор перемешивает их, и каждый участник случайным образом получает одно из писем, которое зачитывает вслух. Затем участник может сохранить письмо как напоминание.

Для завершения упражнения модератор предлагает обсудить следующие вопросы: «Насколько сложно было написать пожелание для группы? Как вы себя чувствовали, когда ваше письмо зачитывали вслух?» Это способствует рефлексии участников и помогает им осознать важность совместной работы и взаимной поддержки.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение: «Интервью»

Цель: развитие навыков активного слушания и совершенствование коммуникативных умений.

Описание упражнения:

Психолог предлагает участникам представить, что они дают интервью корреспондентам известного издания, рассказывая о своих впечатлениях и выводах по итогам тренинга. Участники по очереди передают друг другу импровизированный «микрофон» (в качестве которого можно использовать маркер), высказываясь о своем опыте на занятии: что понравилось, что оказалось полезным, а также какие чувства или мысли возникли в процессе работы.

Упражнение «Интервью» рекомендуется проводить в конце каждого занятия для оценки динамики участников, их впечатлений и эмоционального отклика. Это помогает развить умение формулировать мысли, улучшить навыки публичного выступления и стимулирует групповое обсуждение.

Мини-анкета: «Обратная связь»

Участникам предлагается заполнить мини-анкету по окончании каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния участников и осознание личных впечатлений от тренинга.

В конце занятия психолог представляет участникам форму дневника самонаблюдений под названием «Рюкзак в дорогу», объясняя, что его заполнение после каждой встречи будет способствовать осмыслению итогов занятия. Этот дневник позволит участникам выделить личностную значимость полученного опыта и определить практические результаты работы.

Заполнение анкеты и дневника помогает углубить рефлекссию, осознать полученные знания и навыки, а также оценить их влияние на личностное развитие и межличностные отношения в группе.

Занятие № 2

Цель: формирование у педагогов понимания профессионального выгорания, его симптомов и факторов, способствующих его развитию; проведение тренинга для предотвращения синдрома выгорания; создание условий для личностного роста участников и актуализация их ресурсов стрессоустойчивости.

Ход занятия:

Упражнение 1: «Магия нашего имени»

Цель: развитие навыков самопрезентации и представления других участников тренинга.

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

- От кого я получил свое имя?
- Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
- Есть ли мои тезки среди известных людей?
- Знаю ли я литературных или кино-героев, носящих то же имя?
- Как имя влияет на мое поведение в жизни?
- Нравится ли мне мое имя?
- Знаю ли я, что означает мое имя?
- Хотел бы я, чтобы меня называли другим именем (если да, то каким)?

Основная часть

Упражнение 2: «Молекулы»

Цель: снижение уровня напряжения и создание дружеской атмосферы в группе.

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

Упражнение 3 «Самолетик».

Цель: обучение навыкам активного взаимодействия.

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

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

Упражнение 4 «Перекинь мяч».

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

Материалы: мяч.

Процедура: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3-4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

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

Вопросы для обсуждения:

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

Упражнение 5 «Островки».

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

Заключительная часть

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

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

Ведущий: «Сядьте поудобнее и закройте глаза. 2-3 раза глубоко вдохните и выдохните. Представьте себе, что вы стоите возле водопада. Но это не совсем обычный водопад. Вместо воды в нем падает вниз мягкий белый свет. Теперь представьте себя под

этим водопадом и почувствуйте, как этот прекрасный белый свет струится по вашей голове. Вы чувствуете, как расслабляется ваш лоб, затем рот, как расслабляются мышцы шеи... Белый свет, течет по вашим плечам, затылку и помогает им стать мягкими и расслабленными. Белый свет стекает с вашей спины, и вы замечаете, как и в спине исчезает напряжение, и она тоже становится мягкой и расслабленной. А свет течет по вашей груди, по животу. Вы чувствуете, как они расслабляются и вы сами собой, без всякого усилия, можете глубже вдыхать и выдыхать. Это позволяет вам ощущать себя очень расслабленно и приятно. Пусть свет течет также по вашим рукам, по ладоням, по пальцам. Вы замечаете, как руки и ладони становятся все мягче и расслабленнее. Свет течет и по ногам, спускается к вашим ступням. Вы чувствуете, что и они расслабляются и становятся мягкими. Этот удивительный водопад из белого света обтекает все ваше тело. Вы чувствуете себя совершенно спокойно и безмятежно, и с каждым вдохом и выдохом вы все глубже расслабляетесь и наполняетесь свежими силами... (30 секунд). Теперь поблагодарите этот водопад света за то, что он вас так чудесно расслабил... Немного потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза».

Занятие № 3

Цель:

- определение своего отношения к профессии, вычленение проблемности в распределении психической энергии.
- анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.

Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профдеятельности, направлений роста.

Материалы и оборудование: Маркерная доска или ватманы для записи собранной информации; маркеры, фломастеры, цветные карандаши; бумага А4 (белая и тонированная).

Ход занятия:

Вводная часть.

Ведущий: Сегодня мы:

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

Давайте начнем занятие с приветствия.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

Цель: настрой всех участников на продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние и уровень активности.

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

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

Основная часть.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

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

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения).

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

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

Цель: помочь участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

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

Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

- похожие черты,
- противоположные черты
- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях
- отсутствие общих черт
- какой список было составлять легче; какой получился объемнее?

каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д.

Упражнение 4. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявить умения различать симптомы.

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

Сейчас мы проверим, как вы умеете различать симптомы.

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

Проверка задания и обсуждение.

Вопросы: Все ли согласны? Давайте прочитаем.

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

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

Цель: актуализация собственного опыта.

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

Упражнение 6. «Символ переживания».

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

Упражнение 7. Эмоциональная регуляция.

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Ведущий: Современный специалист обязательно должен владеть навыками снятия стрессового напряжения, которое может возникать в процессе работы. Это необходимо для сохранения здоровья и достижения желаемого результата. Мы знаем, что существуют разные способы снятия стресса. Давайте обратимся к нашим навыкам саморегуляции.

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

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

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

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

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Дружественная ладошка».

Цель: сплочение группы, развитие чувства доверия.

Участникам раздаются листки бумаги.

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

Выполнение задания участниками.

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

Упражнение 9. «Что общего».

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

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

Рефлексия занятия.

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Занятие № 4

Цель:

- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом;
- развитие навыков управления своим состоянием;
- создание благоприятных условий для работы группы;
- создание собственной схемы управления временем;
- накопление психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах, симптомах и способах преодоления.

Материалы и оборудование:

- цветные карандаши, фломастеры;
- раздаточный материал;
- компьютер с колонками

Ход занятия:

Упражнение 1. «Порядковый счет».

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

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

Упражнение 2. «Три цвета личности».

Цель: помочь каждому обрести поддержку и в то же время подчеркнуть свою индивидуальность.

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

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе

есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

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

Основная часть.

Упражнение 3. «Путанка»

Цель: улучшение взаимопонимания участников и сплочение группы.

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

Упражнение 4. «Список эмоций».

Цель: научиться вырабатывать навык определения своего эмоционального состояния.

Ведущий: Ни для кого не секрет, что эмоции играют важную роль в нашей жизни. Общаясь с людьми, наверняка можно заметить, что люди по-разному проявляют эмоции, делятся своими чувствами.

Эмоции - это адаптивный механизм, который заложен в нас природой, для оценки ситуации. Эмоциональная оценка она наиболее верная - природа не может обманывать. Эмоциональная оценка происходит очень быстро и здесь не "примешивается" разум и логика.

Инструкция:

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

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

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?

- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему? Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

Упражнение 5. «Разгладим море».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Ведущий: Представьте себе какую-то конфликтную ситуацию. Проследите, какие ощущения возникают в вашем теле. Часто в таких ситуациях возникает дискомфортное состояние за грудиной (давление, сжатие, жжение, пульсация).

Закройте глаза, посмотрите внутренним взором в область грудины и представьте бушующее «огненное море» эмоций. Теперь визуально рукой разгладьте это море до ровного зеркала.

Что вы теперь чувствуете? Попробуйте еще раз.

Упражнение 6. «Памятка на «черный день»».

Цель: научиться приему улучшения самочувствия с помощью повышения самооценки.

Ведущий: У каждого из людей случаются приступы хандры, «кислого» настроения, когда кажется, что ты ничего не стоишь в этой жизни, ничего у тебя не получается. В такие моменты как-то забываются все собственные достижения, одержанные победы, способности, радостные события. А ведь каждому из нас есть, чем гордиться. Одним из хороших приемов повышения самочувствия в таких ситуациях является обращение к своим достоинствам, положительным характеристикам личности. Я предлагаю вам составить памятку ваших достоинств, положительных характеристик личности.

Инструкция:

На листе бумаги нарисуйте таблицу с тремя колонками и заполните самостоятельно ее следующим образом.

«Мои лучшие черты»: в эту колонку запишите черты или особенности своего характера, которые вам в себе нравятся и составляют вашу сильную сторону.

«Мои способности и таланты»: сюда запишите способности и таланты в любой сфере, которыми вы можете гордиться.

«Мои достижения»: в этой графе обозначьте свои достижения в любой области.

После заполнения таблицы ведущий спрашивает: «Кто из группы желает поделиться содержанием своей таблицы «Мои лучшие качества?»» (ответы по желанию).

Упражнение 7. «Гардероб»

Цель: научиться правильно распределять свое время.

Не правильно организованная работа оказывает влияние на развитие эмоционального выгорания. О том, что у человека появились проблемы управления временем, могут свидетельствовать симптомы, на появление которых необходимо отреагировать: переутомление, суета, "авральный" стиль работы, необходимость брать работу домой и др. Как же мы распределяем свое рабочее время - мы можем проследить, выполнив данное упражнение.

Инструкция:

Этап 1. Участникам необходимо разделиться на пары. Ведущий просит всех представить себе шкаф для одежды (гардероб). Затем каждая пара в течение 10 минут рисует идеальный шкаф на листе А4, в котором располагает необходимые вещи (каждая пара решает сама, какие вещи лучше всего разместить) на полках и вешалках, подписывая их.

Этап 2. После завершения рисования ведущий просит участников «сложить» в шкаф еще несколько необходимых вещей, которые забыли положить. Каждую вновь поступившую вещь необходимо подписать цветным фломастером:

- носовые платки,
- шкатулка с документами,
- палатка,
- новогодняя елка,
- коробка конфет,
- вечернее платье (сюрприз для мужа/жены),
- книги по психологии,
- подарок для ребенка на Новый год.

Этап 3. Каждая пара показывает группе свой рисунок, рассказывает о первоначальном плане размещения вещей, сообщает о степени удовлетворенности действительным положением дел (на сколько процентов порядок в шкафу удовлетворяет каждого партнера), оценивает, насколько легко будет ориентироваться в шкафу при поиске необходимой вещи.

Как правило, каждый участник достаточно объективно оценивает ситуацию и объективно видит «слабые места» в организации пространства шкафа.

Этап 4. Ведущий спрашивает участников, как же должен выглядеть идеально убранный шкаф, а затем просит каждую пару составить рекомендации себе по распределению вещей в шкафу.

После того как рекомендации составлены и зачитаны в кругу (складывать вещи по группам, разделить площадь шкафа между двумя «хозяевами», сортировать по определенному правилу, не засовывать вещи впопыхах, между уже лежащими предметами, размещать в шкафу предметов не больше, чем он может вместить и др.).

В заключение упражнения ведущий проводит аналогию между ошибками при распределении вещей в шкафу и при распределении времени. Если позволяет время, желательно после проведения аналогии обобщить полученный участниками опыт, составленные ими рекомендации и выделить ошибки в управлении временем, которые мешают быть успешными.

Завершающая часть.

Упражнение 8. «Вверх по радуге»

Цель: стабилизация эмоционального состояния.

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

Рефлексия занятия

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

Ведущий: - Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось)? Ваши пожелания себе самому, ведущему. Начните, пожалуйста, словами «Мне сегодня...»

Занятие № 5

Цель: повышение знаний о синдроме эмоционального выгорания.

Ход занятия:

Ведущий. Каждый человек имеет свои границы. И обычно мы чувствуем границу между собой и другими очень отчетливо. Но если люди вообще не чувствуют границы между собой и средой или между собой и другими, они находятся в слиянии со средой или другими и таким образом перестают видеть различия между собой и остальным миром. Можно сказать, они теряют ощущение себя. Слияние имеет и серьезные социальные последствия. В таком состоянии человек требует от других схождения со своими взглядами и отказывается терпеть какие бы то ни было различия, нагло нарушает границы другого. И, в то же время, мы часто видим в своей жизни людей, которые создают границы вокруг себя. Их поведение характеризуется изоляцией от мира, они четко чувствуют границы между собой и миром и знают, что они отличаются.

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

Упражнение 1. «Установление личной дистанции».

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

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

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

Обсуждение: Участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы:

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

Упражнение 2. «Расширение внутреннего пространства».

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

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

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

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

Комментарии. Участникам предлагается раздаточный материал.

Ведущий.

1. Запишите 10 пунктов, которые вы могли бы сделать в личной области - для работы с эмоциональным выгоранием.

2. Пометьте галочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение года.

2. Пометьте звездочкой те пункты, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.

3. Подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Упражнение 4. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 6

Цель: моделирование своей профессиональной деятельности.

Ход занятия

Технологии моделирования своей профессиональной деятельности

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

Таблица 3.1 – Бланк к занятию

Окружение	Какие люди и вещи, где и когда окружают Вас при достижении Вами своей цели?	
Поведение	Что Вы делаете в данном окружении для достижения цели?	
Способности	Какие способности поддерживают эти виды поведения?	
Убеждение и ценности	Почему важно использовать именно эти способности, осуществлять именно такое поведение в рамках	

Обсуждение:

Участники делятся своими идеями и впечатлениями.

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

Иначе все, что хоть немного будет отличаться от ваших притязаний, будет восприниматься вами как неудача. Расширение «поля успеха» и «поля неудачи» обеспечивает необходимый запас прочности жизни, причем важно, что это делается не только «сверху», со стороны удачи, но и «снизу», показывая тот уровень, ниже которого

вы ни в коем случае не захотите опуститься, уважая себя. «Зону прочности» с точки зрения жизненных целей, притязаний можно укрепить еще одним способом - увеличивая, расширяя свои энергетические ресурсы, позитивные эмоции, объективно замечая и подчеркивая свои способности, захватывая самые разные области жизни. В таком случае вы будете застрахованы от «зацикливания» на чем-то одном.

Упражнение 1. «Зона прочности».

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

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

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

Упражнение 2. «Крылья уверенности».

Цель: открыть для себя новые энергетические возможности.

Ведущий: Необходимо удобно сесть и сознательно вызвать в себе ощущения, которые у вас ассоциируются с уверенностью. Для этого необходимо вспомнить и заново пережить несколько ситуаций, при которых вы чувствовали себя очень уверенно. Обычно в таких случаях возникает ощущение, что за спиной выросли крылья. Человек выпрямляет спину, расправляет плечи и уверенно смотрит в глаза другим. При этом повышается контроль ситуации и улучшается координация движений. Вы абсолютно уверенный в себе человек. Постарайтесь запомнить это ощущение и воспроизводить его, когда уверенность в себе будет покидать вас по какой-либо причине.

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

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

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

По окончании упражнения ведущий задает вопросы:

Трудно ли было хвалить себя?

Какие чувства вы испытывали при этом?

Упражнение 4. «Самая обаятельная и привлекательная».

Цель: полюбить себя и научиться раскрепощаться.

Ведущий: Это упражнение для женщин всеми известно, но при этом очень эффективное. Если проделывать это упражнение дома регулярно, то можно получить ошеломляющие результаты.

Инструкция:

Всем участникам тренинга необходимо встать в круг и каждому взять небольшое зеркальце. Вначале все произносят друг другу минимум по три комплимента. После чего каждая участница рассказывает присутствующим о своих 3 качествах, за которые ее можно любить. Последнее качество должно затрагивать внешность и говорится перед зеркалом.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 5. «Интервью».

Цель: развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки.

Ведущий просит участников занятия представить себе, что корреспонденты известного издания будут брать у них интервью по поводу их впечатлений от тренинга. Передавая друг другу импровизированный «микрофон» (маркер), участники высказываются о результатах работы на занятии. Игра «Интервью» проводится после каждого занятия.

Упражнение 6. Мини-анкета «Обратная связь».

Цель: рефлексия.

Занятие № 7

Цель: познакомить участников с эффективными способами эмоциональной саморегуляции с помощью расслабления мимической мускулатуры и освоения дыхательных упражнений.

Упражнение 1. «Расскажи о своём состоянии».

Цель: научиться слушать себя, говорить о своих эмоциях и чувствах.

Инструкция.

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

Ответьте на вопросы:

- Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? (в начале и в конце занятия).
- Что хотелось бы получить от занятия? (в начале занятия).
- Что важного и значимого для себя вы получили от предыдущего занятия? (в начале занятий 3, 4, 5).
- Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? (в конце занятия)

Комментарии для ведущего.

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

Основная часть.

Ведущий: Самый простой, но достаточно эффективный способ эмоциональной саморегуляции – расслабление мимической мускулатуры. Научившись расслаблять лицевые мышцы, а также произвольно и сознательно контролировать их состояние, можно научиться управлять и соответствующими эмоциями. Упражнения для релаксации мышц лица включают задания на расслабление той или иной группы мимических мышц (лба, глаз, носа, щек, губ, подбородка). Суть их состоит в чередовании напряжения и расслабления различных мышц, чтобы легче было запомнить ощущение расслабления по контрасту с напряжением.

Инструкция

Выполняя упражнения, надо стремиться к тому, чтобы не упражняемые в данный момент мышцы были расслаблены. Дышать следует ровно и спокойно, через нос. Внимание следует сосредоточить на состоянии упражняемых мышц. Постепенно в сознании возникает образ лица-маски, полностью свободного от мышечного напряжения. После такой тренировки можно легко по мысленному приказу со словесными формулировками в нужный момент расслабить все мышцы лица.

Упражнение 2. «Маска удивления».

Цель: научиться расслаблять мышцы лба.

Закройте глаза. С медленным вдохом максимально высоко поднимите брови и произнесите про себя: «Мышцы лба напряжены». Задержите на секунду дыхание и с выдохом опустите брови (пауза 15 секунд). Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 3. «Жмурки».

Цель: научиться расслаблять мышцы глаз.

С медленным выдохом мягко опустите веки, постепенно наращивайте напряжения мышц глаз и, наконец. Зажмурьте их так, как будто в них попал шампунь, жмурьтесь как можно сильнее. Произнесите про себя: «Веки напряжены». Задержите на секунду дыхание и расслабьте мышцы, теперь дыхание свободное. Оставьте веки опущенными и произнесите про себя: «Веки расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 4. «Возмущение».

Цель: научиться расслаблять мышцы носа.

Округлите крылья носа и напрягите их так, как будто вы очень сильно чем-то возмущены, сделайте вдох и выдох. Произнесите про себя: «Крылья носа напряжены». Сделайте вдох, на выдохе расслабьте крылья носа. Произнесите про себя: «Крылья носа расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 5. «Маска поцелуя».

Цель: научиться расслаблять мышцы губ.

Одновременно со вздохом сожмите губы, как будто для поцелуя, доведите это усилие до предела и зафиксируйте его, повторяя: «Мышцы рта напряжены». На секунду задержите дыхание и со свободным выдохом расслабьте мышцы. Произнесите: «Мышцы рта расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 6. «Маска смеха».

Цель: научиться расслаблять мышцы лица.

Чуть прищурьте глаза, со вздохом постепенно улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. С выдохом расслабьте напряженные мышцы лица. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 7. «Грудное (среднее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Для того, чтобы легче освоить методику среднего дыхания, можно положить ладони на обе стороны грудной клетки и следить за ее опусканием и расширением. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Сделайте выдох через нос, ребра при этом опускаются, затем – полный и продолжительный вдох, расширяя грудную клетку. Плечи и живот при вдохе остаются

неподвижными, не допуская выпячивание живота. Затем снова выдох и снова вдох. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 8. «Замок».

Цель: тонизирование с помощью упражнений с дыханием.

Сядьте прямо, спина прямая, руки положите на колени в положении «замок». Сделайте вдох, одновременно руки поднимите над головой ладонями вперед. Задержите дыхание на 2 секунды, затем сделайте резкий выдох через рот, руки падают на колени. Повторите упражнение 2-3 раза.

Заключительная часть «Рефлексия».

Упражнение 9. «Расскажи о своем состоянии».

Цель: актуализация идентификации.

Занятие № 8

Цель: актуализация жизненных ресурсов и повышение работоспособности, снижение рисков развития синдрома эмоционального выгорания, освоение техник психической саморегуляции, концентрации внимания и визуализации.

Упражнение 1. Разминка.

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

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

Основная часть.

Ведущий: На прошлом занятии мы с вами познакомились и освоили дыхательные упражнения. Эффективность влияния дыхательных упражнений на эмоциональное состояние увеличивается, если они используются в комплексе с другими способами эмоциональной регуляции. Одним из таких способов является сознательная концентрация внимания. Концентрация – это сосредоточение сознания на определенном объекте своей деятельности. Можно сосредоточиться на своих зрительных, звуковых, телесных и других ощущениях, на эмоциях и настроениях, чувствах и переживаниях.

Инструкция:

Сядьте на стул в удобной позе, руки свободно положите на колени, закройте глаза. Глаза должны быть закрыты до окончания упражнения, чтобы внимание не отвлекалось на посторонние предметы. Дышите через нос спокойно. Постарайтесь сосредоточиться лишь на том, что вдыхаемый воздух холоднее выдыхаемого.

Упражнение 2. «Концентрация на счете».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться, и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторите счет 2-3 раза.

Упражнение 3. «Концентрация на слове».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью концентрации.

Выберите какое-нибудь короткое слово, которое вызывает у вас положительные эмоции или же с которым связаны приятные воспоминания. Пусть это будет имя любимого человека, или ласковое прозвище, которым вас называли в детстве родители, или название любимого блюда... Сосредоточьтесь на «своем» слове, которое отныне станет вашим персональным лозунгом при концентрации.

Упражнение 4. «Образы».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Представьте, что в вашей голове прожектор. Его луч может осветить что угодно с безмерной яркостью. Этот прожектор – ваше внимание. Давайте будем управлять его лучом! В течении 2-3 минут «освещаем прожектором» любой предмет. Все остальное уходит во тьму. Смотрим только на этот предмет. Можно моргать, но взгляд должен оставаться в пределах предмета. Возвращайтесь к нему снова и снова, разглядывайте, находите все новые черточки и оттенки...

Ведущий: Упражнения мы выполнили, а теперь проведите ладонями по векам и не спеша откройте глаза и подтянитесь.

Далее я хочу Вас познакомить еще с одним способом эмоциональной саморегуляции. Ее эффективности способствует также использование приемов воображения или визуализации. Визуализация – это создание внутренних образов в сознании человека, т.е. активизация воображения с помощью слуховых, зрительных, вкусовых, обонятельных, осязательных ощущений, а также их комбинаций. Визуализация помогает человеку активизировать его эмоциональную память, воссоздать те ощущения, которые он испытывал когда-то. Воспроизводя в своем сознании образы внешнего мира, можно быстро отвлечься от напряженной ситуации, восстановить эмоциональное равновесие.

Упражнение 5. «Саморазвивающиеся представления».

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью приема визуализации.

Сядьте удобно и закройте глаза. Сосредоточьтесь на своем дыхании. Глубоко вдыхайте и выдыхайте воздух. С каждым вдохом и выдохом вы все больше

успокаиваетесь и сосредотачиваетесь на своих ощущениях. Тело расслабляется все больше и больше. Вам тепло, удобно и спокойно. Вы вдыхаете свежий, прохладный воздух. Вы успокаиваетесь и настраиваетесь на выполнение новой работы. Мы приступаем к овладению приемам формирования образных представлений. Я буду произносить отдельные слова, а вы должны проговаривать их про себя, сосредоточившись на их содержании. После этого вы стремитесь представить образы услышанных слов.

Начнем со зрительных образов:

- 1) апельсин,
- 2) море,
- 3) поляна,
- 4) цветы,
- 5) птица,
- 6) светлый,
- 7) играть,
- 8) нежный,
- 9) строить,
- 10) плести.

Слуховые образы:

- 1) шум волны,
- 2) скрежет колес,
- 3) звон колокольчика,
- 4) звуки скрипки,
- 5) завывание ветра,
- 6) эхо,
- 7) звук капающей из крана воды,
- 8) шепот,
- 9) рассерженный крик,
- 10) пение птиц.

Телесные представления:

- 1) прикосновение к шелку,
- 2) колючий снег,
- 3) горячий пар,
- 4) прикосновение ко мху,
- 5) теплая вода,

- 6) колкая иголка,
- 7) холодный ветер,
- 8) прикосновение к рыбьей чешуе,
- 9) прикосновение к липкому предмету,
- 10) нежный пух.

Осязательные и обонятельные образы:

- 1) вкус только что разрезанного лимона,
- 2) вкус шоколада,
- 3) икра: красная, крупная,
- 4) аромат розы,
- 5) запах моря,
- 6) свежесрезанный гриб.

Упражнение 6. Формулировка самоприказа.

Цель: освоение способа эмоциональной регуляции с помощью положительных установок.

Сядьте удобно и закройте глаза. Расслабьтесь. Делаем глубокий вдох и выдох. Сосредоточьтесь на своих ощущениях. А теперь попытаемся воссоздать в своем воображении целостную картину, целостный образ.

Представьте себе пляж у моря. Жаркий день. Вы в купальнике. С наслаждением вытягиваетесь на песке... Смотрите в море. Видны головы купающихся... Рассмотрите получше линию горизонта. Что там появилось? Всмотритесь внимательно... А что происходит вокруг, на берегу?..

Солнце палит сильно, приходится поворачиваться с боку на бок. Хочется искупаться... Вы идете к воде, входите в нее... Чувствуете прикосновение воды... Какая она?..

Образы уходят. Сосредоточили свое внимание на своем теле. Сделайте глубокий вдох и выдох. Откройте глаза.

Ведущий: Внушение и самовнушение играют огромную роль в нашей жизни, в конкретных жизненных ситуациях. Но наше воображение в нашей власти.

Как же при помощи самовнушения можно добиться результатов? Необходимо составить словесные формулы, соблюдая ряд правил:

- 1. Формулы должны быть утвердительными (не должны содержать отрицания «не»).
- 2. Если слишком жесткое категоричное звучание формулы вызывает у вас внутренний протест, сделайте ее более мягкой.

3. Формулы должны быть краткими, лаконичными.

Словесное воздействие задействует сознательный механизм самовнушения, идет непосредственное воздействие на психофизиологические функции организма.

Самоприказ это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе. Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

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

Упражнение 5. «Что я почти забыл».

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

Инструкция: «Прежде чем расстаться, хотелось бы дать вам возможность проговорить то, что вы не успели озвучить в ходе занятий. Сядьте удобно. Закройте глаза. Представьте себе, что вы возвращаетесь домой и по дороге вспоминаете нашу работу... В голове у вас проносятся лица участников, пережитые ситуации, и внезапно вы осознаете, что по какой-то причине не сделали или не сказали что-то важное. Вы жалеете об этом...(1 минута).

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

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

Обсуждение.

Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Таблица 4.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в баллах)

Испытуемые	Фаза напряжения				Фаза резистенции				Фаза истощения			
	Переживание психотравмирующих	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватное эмоциональное	Эмоционально нравственная	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	4	4	5	2	1	4	8	16	7	2	1	4
2	2	6	1	6	13	8	5	11	6	6	6	18
3	15	11	11	8	3	5	17	20	6	3	20	21
4	13	8	10	18	15	12	10	16	23	0	12	17
5	19	4	12	4	10	10	8	8	8	2	2	6
6	2	2	2	2	14	17	2	10	0	2	2	10
7	17	18	14	15	20	15	10	16	20	10	5	16
8	17	10	13	14	17	17	20	10	0	2	7	4
9	0	2	1	4	10	7	2	4	0	7	0	0
10	2	0	4	0	2	4	1	0	0	2	2	0
11	5	6	20	13	12	20	8	16	14	16	10	17
12	3	0	0	0	10	14	4	8	0	2	0	5
13	1	0	0	0	14	14	13	5	1	14	0	4
14	0	2	0	11	4	8	7	14	3	0	1	14
15	13	1	0	7	0	3	5	7	0	3	0	6
16	7	0	0	6	0	14	0	3	7	8	3	6
17	14	6	0	7	2	5	3	0	0	13	3	18
18	23	7	11	6	17	15	13	10	10	11	18	10

Таблица 4.2 – Анализ результатов методики В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» у педагогов дошкольного образовательного учреждения в баллах

Испытуемые	Показатели фазы «напряжения»	Показатели фазы «резистенции»	Показатели фазы «истощения»
1	15	29	14
2	15	37	36
3	45	45	50
4	49	63	52
5	39	36	18
6	8	43	14
7	64	61	51
8	54	54	13
9	7	23	7
10	6	7	4
11	46	54	57
12	3	36	7
13	1	46	19
14	13	33	18
15	21	15	9
16	13	17	24
17	27	10	34
18	47	55	49
Итого	фаза напряжения: не сформирована – 61,2 % (11 человек) в стадии формирования – 33,3 % (6 человек); сформированная фаза – 5,5 % (1 человек); фаза резистенции: не сформирована – 50 % (9 человека); в стадии формирования – 38,9 % (7 человека); сформированная фаза – 11,1 % (2 человек); фаза истощения: не сформирована – 72,2 % (13 человек); в стадии формирования – 27,8 % (5 человека).		

Таблица 4.3 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе)

Испытуемые	Показатель лжи	Низкий уровень тревоги	Средний (с тенденцией к низкому) уровень	Средний (с тенденцией к высокому) уровень	Высокий уровень тревоги	Очень высокий уровень тревоги
1	7			18		
2	6		12			
3	5			20		
4	6			24		
5	6			19		
6	8	5				
7	3				25	
8	3		14			
9	5	7				
10	4	6				
11	6			23		
12	6		14			
13	6		15			
14	4		13			
15	3		8			
16	6		12			
17	8		14			
18	6			19		
Итого:	Высокий уровень – 5,55 % (1 человек); Средний (с тенденцией к высокому) уровень – 33,30 % (6 человек); Средний (с тенденцией к низкому) уровень – 44,40 % (8 человека); Низкий уровень – 16,65 % (3 человека).					

Таблица 4.4 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике «Протокол оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения» (сост. А.Ц. Пуни)

Испытуемые	Внешние признаки эмоционального возбуждения						
	Поведение	Мимика, пантомимика	Движения	Статические позы	Речь	Вегетативные сдвиги	Сумма баллов
1	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	1	2	11
4	2	2	2	2	2	2	12
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	2	2	2	2	2	12
9	2	2	2	2	2	2	12
10	2	2	2	2	2	2	12
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	2	2	2	2	2	2	12
14	2	2	2	2	2	2	12
15	2	2	2	2	2	2	12
16	2	2	2	2	2	2	12
17	2	2	2	2	3	2	13
18	2	2	2	2	2	2	12

Таблица 4.5 – Сводная оценок внешних проявлений эмоционального возбуждения (сост. А.Ц. Пуни)

Внешние признаки эмоционального возбуждения	Условная оценка		
	Оптимальный уровень эмоционального возбуждения	Чрезмерное эмоциональное возбуждение	Недостаточное эмоциональное возбуждение
Поведение	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Мимика, пантомимика	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Движения	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Статические позы	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)
Речь	88,90 % (16)	5,55 % (2)	5,55 % (2)
Вегетативные сдвиги	100 % (18)	0 % (0)	0 % (0)

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «напряжение»

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	19	15	-4	4	7
2	20	15	-5	5	9
3	58	45	-13	13	18
4	60	49	-11	11	16
5	47	39	-12	12	17
6	9	8	-1	1	2
7	72	64	-8	8	13,5
8	61	54	-7	7	12
9	10	7	-3	3	5,5
10	8	6	-2	2	4
11	51	46	-5	5	9
12	4	3	-1	1	2
13	2	1	-1	1	2
14	16	13	-3	3	5,5
15	30	21	-9	9	15
16	18	13	-5	5	9
17	35	27	-8	8	13,5
18	53	47	-6	6	11
Итого					171

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=171$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 0.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$$T_{\text{кр}}=33 \text{ (} p \leq 0.01 \text{); } T_{\text{кр}}=47 \text{ (} p \leq 0.05 \text{)}$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,01)$.

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

Таблица 4.6 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «резистенция»

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	34	29	-5	5	3
2	45	37	-8	8	8,5
3	65	45	-20	20	17
4	62	63	+1	1	1
5	44	36	-8	8	8,5
6	56	43	-13	13	16
7	70	61	-9	9	12
8	76	54	-22	22	18
9	30	23	-7	7	5
10	10	7	-3	3	2
11	66	54	-12	12	15
12	44	36	-8	8	8,5
13	56	46	-10	10	13,5
14	41	33	-8	8	8,5
15	21	15	-6	6	4
16	27	17	-10	10	13,5
17	18	10	-8	8	8,5
18	63	55	-8	8	8,5
Итого					171

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=171$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 0.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$$T_{\text{кр}}=33 (p \leq 0.01); T_{\text{кр}}=47 (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,01)$.

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

Таблица 4.7 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение»

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	16	14	-2	2	3
2	43	36	-7	7	11,5
3	65	50	-5	5	8
4	64	52	-12	12	17
5	23	18	-5	5	8
6	19	14	-5	5	8
7	61	51	-10	10	16
8	16	13	-3	3	5,5
9	8	7	-1	1	1
10	6	4	-2	2	3
11	71	57	-14	14	18
12	9	7	-2	2	3
13	22	19	-3	3	5,5
14	24	18	-6	6	10
15	18	9	-9	9	14,5
16	31	24	-7	7	11,5
17	42	34	-8	8	13
18	58	49	-9	9	14,5
Итого					171

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=171$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 0.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$$T_{\text{кр}}=33 (p \leq 0.01); T_{\text{кр}}=47 (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,01)$.

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

Таблица 4.8 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Взаимосвязь степени сформированности измерения уровня тревожности» Тейлора (адаптация В.Г. Норакидзе)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	21	18	-3	3	4
2	15	12	-3	3	4
3	25	20	-5	5	12
4	31	24	-7	7	17,5
5	24	19	-5	5	12
6	9	5	-4	4	8,5
7	32	25	-7	7	17,5
8	19	14	-5	5	12
9	10	7	-3	3	4
10	10	6	-4	4	8,5
11	29	23	-6	6	15,5
12	17	14	-3	3	4
13	20	15	-5	5	12
14	18	13	-5	5	12
15	11	8	-3	3	4
16	15	12	-3	3	4
17	17	14	-3	3	4
18	25	19	-6	6	15,5
Итого					171

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=171$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 0.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=18$:

$$T_{\text{кр}} = 33 \text{ (} p \leq 0.01 \text{); } T_{\text{кр}} = 47 \text{ (} p \leq 0.05 \text{)}$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} \text{ (} 0,01 \text{)}$.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения)	Изучение нормативной документации	Изучение литературы, анализ, синтез полученных данных, дискуссии, наблюдение	Педагогический совет, работа в рамках методического объединения психологов	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
1.2. Сформулировать цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения	Формулировка и обоснование актуальности и цели внедрения программы	Дискуссия по теме, анализ материалов, беседы	Работа методического объединения	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

1.3. Разработать этапы внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы: формулировка задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Проведение анализа готовности образовательного учреждения к внедрению программы: наличие условий для реализации программы	Работа методического объединения, совещание, анализ документации	Сентябрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения	Анализ уровня готовности педагогического коллектива к внедрению, анализ работы образовательного учреждения по теме внедрения, подготовка методической основы для внедрения программы	Составление плана внедрения программы, анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению	Совещание с администрацией, анализ документации, составление плана внедрения	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения					

Продолжение таблицы 5.1

2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации образовательного учреждения и заинтересованных субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в образовательном учреждении, подбор и расстановка субъектов внедрения	Тренинги (развития инновационной готовности к внедрению), беседы, дискуссии, популяризация темы внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа методического объединения	Октябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у педагогического коллектива	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в образовательную организацию, оценка их значимости и актуальности внедрения программы	Дискуссии, семинары, информационные стенды, презентации по изучаемой проблеме	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в образовательных учреждениях, творческая деятельность	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне образовательного учреждения	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне образовательного учреждения	Семинары, психологическое консультирование, конференции, мастер-классы	Участие в конференциях (статьи, доклады), семинарах по теме внедрения	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 3. Изучение предмета внедрения					

Продолжение таблицы 5.1

3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы	Фронтальные опросы	Семинары, работа с информационными источниками	декабрь	Педагог-психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 4. Опережающее (пилотажное) освоение предмета внедрения					
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, дискуссии	Работа методического объединения, лекции, семинары, тематические мероприятия	Март-апрель	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, дискуссии	Беседы, консультирование, работа методического объединения	Апрель	Педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, экспертная оценка, самооценка	Совещание, анализ документации	Апрель-май	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении, корректировка методики	Посещение семинаров, мероприятий, работа методического объединения	Сентябрь-декабрь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог
Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения					
5.1. Мобилизовать администрацию ДОУ на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Работы по освоению инновационной технологии, тренинги	Педагогический совет, работа методического объединения	Январь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог
5.2. Развить знания, умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги	Наставничество, консультирование, семинары, работа методического объединения	Январь-март	Руководитель методического объединения педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, дискуссии	Производственное собрание, анализ документов, работа методического объединения	Март	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы сопровождения психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, педагогический совет, консультирование, работа методического объединения	Март-май	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 6. Совершенствование работы над предметом внедрения					
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференции по теме внедрения, анализ материалов, работа методического объединения	Сентябрь-октябрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по первому полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ динамики процесса в образовательной организации по теме внедрения программы, дискуссии, доклады	Производственное собрание, анализ документации, работа методического объединения	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, методическая работа	Работа методического объединения	Октябрь-декабрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения					
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы образовательного учреждения по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов образовательного учреждения, посещение лекций, семинаров	Работа методического объединения, информационные стенды, буклеты, семинары	Сентябрь-декабрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.2. Осуществить наставничество образовательных учреждений, приступивших к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других образовательных организаций по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультирование, семинары	Выступление на семинарах, методического объединения на работа	Март-май	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы в районных образовательных организациях	Выступления на семинарах, конференция, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей, научной работы по внедрению программы	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы образовательного учреждения над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы и статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в образовательные организации	Октябрь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог