



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
сотрудников образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психолого-педагогическое консультирование»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

93, 15 % авторского текста
Работа рекоменд. к защите
рекомендована/не рекомендована
«26» 12 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

[подпись] Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-310/270-2-1

Насонова Александра Александровна

[подпись]
Научный руководитель:

канд. психол. наук, доцент, зав. кафедрой
ТиПП

Кондратьева Ольга Александровна [подпись]

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.....	7
1.2 Особенности эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации	16
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	26
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Этапы, методы, методики исследования.....	34
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	48
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.....	55

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации	100
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации ...	103
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации	137
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	143

ВВЕДЕНИЕ

Феномен «синдрома эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности в настоящее время остро актуален, особенно в педагогической сфере. Педагог, несмотря на повышенные требования к нему со стороны профессии и общества, остается личностью со своими уникальными особенностями, которые существенно влияют на его взаимодействие не только со студентами, но и с окружающими, включая педагогический коллектив.

Существует ряд профессий, в которых представители чаще всего взаимодействуют с разнообразными людьми. Имеется долгая история наблюдений, подтверждающая, что эти профессионалы чаще других сталкиваются с развитием синдрома эмоционального выгорания. Этот синдром представляет собой множество психоэмоциональных негативных переживаний, чаще всего вызванных интенсивными и долгосрочными негативными межличностными взаимодействиями. Он также может возникать как реакция на стресс, связанный с межличностными коммуникациями.

Присутствие синдрома эмоционального выгорания в работе педагога стало серьезной проблемой, так как это один из факторов, приводящих к временной нетрудоспособности. Это, в свою очередь, мешает эффективной профессиональной деятельности в системе «педагог-студент». Педагогическая работа часто насыщена разнообразными ситуациями и факторами, которые могут вызвать повышенные эмоциональные реакции и стресс.

Один из известных исследователей, занимающихся проблемой синдрома эмоционального выгорания, это В.В. Бойко. Согласно его мнению, синдром эмоционального выгорания представляет собой психологическую защиту, которая заключается в истощении и подавлении определенных эмоций в профессиональном общении.

Эта проблема имеет широкий спектр аспектов и исследований, и она остается актуальной для многих профессионалов, работающих в сфере образования и межличностных отношений.

Исследования, связанные с психологической адаптацией личности, в настоящее время являются объектом интереса как отечественных (Ю.А. Александровский, Ф.Б. Березин, В.Н. Григорьева, В.В. Гриценко, М.А. Гулина, Л.Г. Дикая, А.Г. Маклаков, А.А. Налчаджян, В.А. Петровский, А.А. Реан, С.А. Шапкин и др.), так и зарубежных исследователей.

Существует значительное количество исследований, посвященных адаптации педагогических работников, особенно в контексте образовательных учреждений. Это связано с уникальными аспектами педагогической деятельности, такими как наличие множества стрессоров, сложность и непредсказуемость педагогических ситуаций, а также проблемы в межличностных коммуникациях и разнообразие видах общения.

Эти исследования позволяют более глубоко понять процессы адаптации в профессиональной деятельности и выявить факторы, влияющие на эмоциональное состояние и эффективность педагогов. Результаты таких исследований имеют практическую ценность и могут быть использованы для разработки стратегий улучшения условий работы педагогических работников и повышения качества образования.

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

Объект: эмоциональное выгорание сотрудников образовательной организации.

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

Гипотеза: уровень эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции.

Задачи исследования:

1. Раскрыть феномен синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по материалам психолого-педагогической литературы.

2. Выявить особенности эмоционального выгорания в деятельности сотрудников образовательной организации.

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

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

5. Охарактеризовать выборку проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать психолого-педагогическую программу коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

7. Провести анализ опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретико-методологической основой исследования выступили теоретические положения, описывающие синдром эмоционального выгорания личности, представленные в работах: теория стресса (Г. Селье, Л.А. Китаев-Смык); эмоциональное истощение (В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк); постепенное развитие эмоционального истощения по В.В. Бойко.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ специализированной литературы, метод синтеза, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование, опрос.

3. Психодиагностические методы: «Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко», «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), опросник для выявления эмоционального выгорания MBI (адаптация Н.Е. Водопьяновой).

4. Методы математической статистики – Т-критерий Вилкоксона.

Теоретическая значимость работы заключается в изучении аспектов эмоционального выгорания. Также разработана программа, направленная на коррекцию эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Практическая значимость работы состоит в разработке программы коррекции, которая может быть использована в планировании и реализации профилактических и коррекционных мероприятий, направленных на психологическое сопровождение сотрудников образовательных организаций

База исследования: ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, 1716, 24 человека в возрасте от 21 года до 68 лет.

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

1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях

В конце XX века вызвало повышенный интерес среди исследователей явление, получившее название «эмоционального выгорания» или «burnout». Этот термин был введен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году для описания психологического состояния здоровых людей, чей профессиональный опыт включал интенсивное и близкое общение с клиентами или пациентами [Цит. по: 63, с. 132].

Интерес к этому явлению привел к множеству исследований как на зарубежном, так и на отечественном уровне. Многие ученые, такие как Т.В. Большакова, Р. Бродский, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина, С. Джексон, К. Маслач, В.Е. Орёл, А.А. Рукавишников, Е.С. Старченкова, Е.А. Трухан, Х. Фишер, Т.В. Форманюк, Х. Фройденберг и многие др., посвятили свои исследования изучению этого состояния [53].

Профессиональное выгорание – это комплексный синдром, который развивается у людей, подверженных хроническому стрессу, и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов. Термин «профессиональное выгорание» был впервые введен Х. Дж. Фрейденбергом для описания психологического состояния здоровых людей, работающих в условиях интенсивного и эмоционально насыщенного взаимодействия с клиентами [Цит. по: 39, с. 81].

К. Маслач определяет выгорание на работе как синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личных достижений. Этот синдром часто наблюдается у представителей профессий,

которые имеют дело с интенсивными межличностными контактами [Цит. по: 35, с. 79].

В.В. Бойко выделяет, что эмоциональное выгорание представляет собой механизм психологической защиты, который может проявляться в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия [Цит. по: 37, с. 101].

Согласно определению С. Филина и Т.В. Форманюк, эмоциональное выгорание – это состояние человека, вызванное работой и характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным истощением [Цит. по: 10, с. 15].

Изначально эмоциональное выгорание было описано как состояние, сопровождающееся ощущением изнеможения и бесполезности. Пелман и Хартман выделили три основных компонента этого синдрома: эмоциональное и (или) физическое истощение, деперсонализация и сниженная рабочая продуктивность.

Эмоциональное истощение может проявляться в виде следующих симптомов [37, с. 101]:

- ощущение эмоционального перенапряжения;
- чувство опустошенности и истощенности собственных ресурсов.

Эти признаки указывают на выраженное психическое напряжение и изнеможение, которые характерны для состояния эмоционального выгорания.

Деперсонализация, как один из компонентов выгорания, проявляется в следующих признаках [7, с. 212]:

- возникновение равнодушного и негативного отношения к людям;
- формальность в межличностных контактах.

Сниженная рабочая продуктивность также включает в себя ряд симптомов [3, с. 94]:

- снижение самооценки собственной компетентности;
- ощущение недовольства собой;
- негативное отношение к собственной профессиональной способности.

Пелман и Хартман, анализируя признаки выгорания, выделили три его основных компонента: эмоциональное и/или физическое истощение, снижение рабочей продуктивности и деперсонализацию, или дегуманизацию межличностных отношений [Цит. по: 40, с. 180].

С. Джексон и К. Маслач также выделяют характерные проявления синдрома выгорания, включая следующие аспекты [Цит. по: 6, с. 212]:

- чувство эмоционального истощения или изнеможения;
- невозможность работать с полной отдачей сил;
- дегуманизацию и негативизм по отношению к зависимым людям;
- негативное самовосприятие в профессиональном плане, включая редуцирование собственных достижений.

Профессиональное выгорание является результатом долгосрочного накопления отрицательных эмоций без их должной разрядки или освобождения. Этот процесс приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. Согласно концепции стресса Г. Селье, профессиональное выгорание представляет собой дистресс, или третью стадию общего адаптационного синдрома, известного как стадия истощения [Цит. по: 9, с. 60].

Эмоциональное выгорание представляет собой динамический процесс, развивающийся по этапам, а каждому этапу соответствуют характерные признаки [5, с. 461]:

1. Фаза «Нервного (тревожного) напряжения» обусловлена хронической психоэмоциональной напряженностью, нестабильной обстановкой и повышенной ответственностью. Этой фазе сопутствуют следующие симптомы [11, с. 62]:

- симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» проявляется усилением осознания психотравмирующих аспектов профессиональной деятельности, которые трудно или невозможно устранить;

- симптом «неудовлетворенности собой» возникает из-за неудач и невозможности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, что приводит к недовольству собой и выбранной профессией;

- симптом «загнанности в клетку» появляется, когда психотравмирующие обстоятельства ощущаются как непереносимые, и человек чувствует безысходность;

- симптом «тревоги и депрессии» проявляется через переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарование в себе и в выбранной профессии. Это является крайней точкой в развитии тревожной напряженности при эмоциональном выгорании.

2. Фаза «Резистенции (сопротивления)» связана с попыткой человека защитить себя от негативных впечатлений. В этой фазе формируются различные защитные механизмы, включая [16, с. 12]:

- симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», который проявляется через эмоциональную черствость, неучтивость и равнодушие;

- симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», характеризующийся потребностью в самооправдании и защите своей стратегии;

- симптом «расширения сферы экономии эмоций», при котором человек пытается применить защиту не только в профессиональной сфере, но и в общении с родными, друзьями и знакомыми, что может привести к чувству «отравления людьми»;

- симптом «редукции профессиональных обязанностей», заключающийся в попытках упростить или уменьшить обязанности, требующие эмоциональных затрат.

3. Фаза «Истощение» характеризуется ослаблением психических ресурсов и снижением эмоционального тонуса. В этой фазе проявляются следующие симптомы [20, с. 71]:

- симптом «эмоционального дефицита» возникает, когда человек чувствует, что эмоционально он больше не способен помогать субъектам своей деятельности, что может проявляться в грубости, раздражительности и негативных эмоциях;

- симптом «эмоциональной отстраненности» предполагает практическое исключение эмоций из профессиональной деятельности, что свидетельствует о профессиональной деформации личности;

- симптом «личностной отстраненности или деперсонализации» проявляется в утрате интереса к субъектам профессиональной деятельности, как человеку;

- симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» связан с физическим и психическим здоровьем, когда реакции переносятся с уровня эмоций на уровень физического самочувствия.

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой сложный процесс, который проходит через несколько этапов с характерными симптомами на каждом из них.

По мнению К. Маслач, выгорание представляет собой функциональный стереотип, который помогает человеку рационально управлять своими энергетическими ресурсами [Цит. по: 13, с. 82].

К. Маслач выделяет три стадии профессионального выгорания [13, с. 84]:

Первая стадия:

1. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний. Специалист начинает ощущать, что, кажется, всё в порядке, но внутри появляется скучноватое и пустое состояние.

2. Исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отчужденность в отношениях с семьей.

3. Возникают чувства тревожности и неудовлетворенности. По возвращении домой всё чаще возникает желание сказать: «Не беспокойте меня, оставьте меня в покое!».

Вторая стадия:

1. Начинаются недоразумения с клиентами, и профессионал начинает относиться к некоторым коллегам с пренебрежением.

2. Неприязнь начинает проявляться в присутствии клиентов. Сначала это сдерживаемая антипатия, затем проявляются вспышки раздражения. Такое поведение является неосознаваемым проявлением чувства самосохранения при близких контактах, которые выходят за рамки безопасной зоны [13, с. 85].

Третья стадия:

1. На этой стадии затупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру уплощается. Человек становится равнодушным ко всему, даже к своей собственной жизни.

2. Внешне такой человек может сохранять респектабельный облик и некоторый апломб, но его глаза больше не сияют интересом к окружающему миру. В его душе устанавливается почти физически ощутимый холод безразличия [13, с. 86].

Таким образом, выгорание проходит через три стадии, начиная с приглушения эмоций и заканчивая полной равнодушием ко всему окружающему.

В литературе существует три основные модели, изучающие эмоциональное выгорание, и к каждой из них разработаны методы оценки данного состояния [15, с. 11].

Первая модель, известная как одномерная, определяет эмоциональное выгорание как состояние физического, психического и, прежде всего, эмоционального истощения, обусловленное длительным нахождением в

эмоционально насыщенных ситуациях общения. Это понимание близко к тому, как эмоциональное выгорание может быть воспринято как синдром «хронической усталости». Подход этой модели не ограничивает эмоциональное выгорание определенными профессиональными группами.

Вторая модель, разработанная исследователями в Нидерландах, рассматривает эмоциональное выгорание как двухмерное явление, состоящее из деперсонализации и эмоционального истощения. Деперсонализация проявляется в ухудшении отношений как к другим, так и к собственной личности [21, с. 6].

Наиболее распространенной считается трехкомпонентная модель синдрома эмоционального выгорания, разработанная зарубежными исследователями К. Маслач и С. Джексон. В рамках этой модели «выгорание» рассматривается как синдром, состоящий из трех компонентов: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основной элемент эмоционального выгорания и проявляется в форме равнодушия или перенасыщения эмоциями при одновременно сниженном эмоциональном фоне [Цит. по: 23, с. 9].

Деперсонализация, как второй компонент эмоционального выгорания, проявляется в искажении отношений с другими людьми. Это может выражаться в разных формах, включая увеличение зависимости от других личностей или наоборот, повышение циничности и негативизма в отношениях с коллегами, клиентами и другими людьми. Третий компонент эмоционального выгорания, а именно редукция личных достижений, проявляется в негативной оценке собственных профессиональных успехов, себя как личности, а также в отношении к своим профессиональным возможностям и достоинствам. Это может привести к ограничению собственных возможностей и утрате самооценки, а также снижению ответственности перед другими [27, с. 190].

Синдром эмоционального выгорания представляет собой сложный комплекс психологических проблем, которые могут возникать у личности в контексте ее профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание часто связывается с чрезмерной рабочей нагрузкой, неудовлетворенностью, утратой мотивации к работе, а также с чувством эмоционального истощения и негативным восприятием самого себя в профессиональном плане. Оно развивается на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном, и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов человека.

Мы рассматриваем эмоциональное выгорание как глубокую профессиональную деформацию личности, которая развивается постепенно и проходит три стадии [24, с. 99]:

1. На первой стадии специалист перестает остро воспринимать окружающую действительность и начинает ощущать пустоту и скудность внутри себя.
2. На второй стадии проявляется неприязнь и пренебрежение к коллегам и клиентам, что приводит к нарушению отношений.
3. На третьей стадии развития эмоционального выгорания специалист становится равнодушным и безразличным ко всему происходящему вокруг, выполняя свои рабочие обязанности лишь формально и без интереса.

Подытожив изучение феномена эмоционального выгорания, можно прийти к следующим выводам: эмоциональное или профессиональное выгорание представляет собой комплекс психологических проблем, которые возникают в рамках профессиональной деятельности личности. Чаще всего, согласно исследованиям, эмоциональное выгорание рассматривается как синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов работника [12, с. 84].

Важно отметить, что в профессиональной сфере всегда существуют определенные психологические вызовы, которые могут привести к возникновению состояния выгорания. Это особенно актуально для специалистов, работа которых связана с непосредственным общением и взаимодействием с другими людьми.

Эмоциональное выгорание считается одним из наиболее опасных профессиональных нарушений, так как оно может вызвать глубокие изменения в личности человека, включая снижение профессиональных возможностей. Оно возникает в результате накопления негативных эмоций без должной разрядки и может сильно повлиять на психологическое и эмоциональное состояние человека.

Таким образом, эмоциональное выгорание – это состояние человека, вызванное работой и характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным истощением. Эмоциональное выгорание является серьезной проблемой, которая требует внимания и понимания, особенно в профессиональной среде, где оно может иметь серьезные последствия для работника и его окружающих.

1.2 Особенности эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Эксперты выделяют определенные профессии, которые подвержены основным рискам развития синдрома выгорания. Среди них можно выделить следующие категории [22, с. 93]:

1. Медицинские и социальные работники, чья деятельность часто связана с эмоционально насыщенными ситуациями и высокой степенью ответственности перед пациентами или клиентами.
2. Преподаватели и учителя, так как образовательный процесс требует постоянного контакта с учащимися, решения конфликтных ситуаций и высокой ответственности за обучение и воспитание.

3. Управленческие работники высшего звена, которые часто сталкиваются с высокими требованиями, стрессовыми ситуациями и несут ответственность за принятие важных решений.

4. Работники силовых структур, чья деятельность связана с риском для здоровья и жизни, а также с постоянными стрессовыми ситуациями.

5. Работники, чья деятельность связана с командировками и переездами, что может вызвать дополнительные нагрузки и дисбаланс в личной жизни.

6. Работники сферы услуг, которые постоянно находятся в контакте с клиентами и должны удовлетворять их потребности, что может быть эмоционально нагружающим.

7. Работающие во вредных условиях, где высокие требования к охране здоровья могут вызывать стресс и беспокойство.

8. Работники, не имеющие определенного режима отдыха и питания, что может привести к физическому и эмоциональному перенапряжению.

Среди этих групп профессий, педагоги также являются частью «группы риска». Их работа насыщена разнообразными ситуациями и факторами, которые могут вызвать повышенное эмоциональное реагирование. Напряженные ситуации могут вызывать как информационный стресс, связанный с необходимостью принятия быстрых и ответственных решений, так и эмоциональный стресс, приводящий к эмоциональным сдвигам и изменениям в поведении. Педагоги часто испытывают повышенную напряженность, особенно после многолетней работы, что может привести к ощущению изнеможения и невротичности [30, с. 42].

Множество исследований подтверждают, что профессия педагога является одной из тех, которая подвержена высокому риску развития синдрома выгорания. Это объясняется высокой эмоциональной нагрузкой, с которой сталкиваются педагоги в ходе своей профессиональной

деятельности. Современному педагогу приходится решать сложные задачи в области образования и воспитания, что требует значительных усилий.

Работа педагога включает в себя освоение новых методов преподавания, постоянное совершенствование содержания учебных дисциплин, а также адаптацию к быстро меняющимся нормативно-правовым требованиям. Эти стрессовые факторы могут оказывать серьезное воздействие на педагогов. Профессионально компетентный и психологически здоровый педагог способен справляться с этой нагрузкой и преодолевать сложности [33, с. 665].

Однако, часто негативные эмоции накапливаются внутри педагога на протяжении долгого времени, и без должной разрядки могут привести к выгоранию. Этот процесс истощает психологические и эмоциональные ресурсы педагога, что в конечном итоге может сказаться на его результативности и эффективности работы, а иногда даже привести к уходу из профессии.

В последние годы в системе образования стоит острая проблема сохранения психологического здоровья работников, особенно педагогов. Это важный аспект, который требует серьезного внимания и поддержки для обеспечения эффективного образовательного процесса.

Качество и скорость освоения новых технологий в работе педагогов зависят от множества факторов. Среди них можно выделить следующие [25, с. 74]:

1. Возраст педагогических работников: Молодые педагоги часто более открыты к новым технологиям и быстрее их осваивают, но это не означает, что более старшие коллеги не способны с ними справиться.
2. Индивидуальные особенности личности педагога: Некоторые педагоги обладают более высокой технологической грамотностью и адаптируются к новым инструментам быстрее, чем другие.

3. Уровень освоения информационно-техническими коммуникациями: Опыт использования компьютеров и современных технологий играет важную роль в скорости и качестве их освоения.

4. Стаж работы: Педагоги с богатым опытом могут быть более уверенными в своих методах преподавания и менее склонны к изменениям, включая внедрение новых технологий.

Эмоциональное выгорание является одним из серьезных последствий ухудшения профессиональной деятельности педагога. В исследованиях, посвященных этому явлению, выделяют три основных подхода [32, с. 15]:

1. Индивидуальный подход: этот подход фокусируется на личных характеристиках и стрессах, которые переживает отдельный педагог. Он рассматривает, как личные факторы могут способствовать эмоциональному выгоранию.

2. Межличностный подход: здесь акцент делается на взаимодействии педагога с окружающими, включая учеников, коллег и родителей. Конфликты и сложные отношения могут повысить риск выгорания.

3. Организационный подход: этот подход анализирует факторы на уровне организации, такие как рабочая нагрузка, административные требования, поддержка со стороны администрации и доступ к ресурсам. Эти факторы могут оказать существенное влияние на состояние педагогов.

Важно отметить, что эти подходы функционируют независимо друг от друга, и взаимодействие между ними может способствовать развитию эмоционального выгорания у педагогов.

Среди индивидуальных подходов к пониманию эмоционального выгорания, экзистенциальный подход, представленный А. Пайнсом, заслуживает большого внимания. Согласно этому подходу, выгорание может возникнуть у педагогов с высокими амбициями и сильной мотивацией. Эти педагоги часто идентифицируют себя со своей работой и считают ее важной и общественно значимой. Однако, если они

сталкиваются с неудачами в достижении своих целей или ощущают, что не могут внести существенный вклад в свою профессию, это может привести к выгоранию. Работа, которая изначально была для них источником смысла и удовлетворения, начинает вызывать разочарование, что способствует развитию выгорания [Цит. по: 29, с. 58].

С другой стороны, межличностный подход объясняет причины эмоционального выгорания через дисгармонию в отношениях между педагогами и студентами. К. Маслач, представитель этого подхода, считает, что напряженные отношения между студентами и преподавателями могут являться основной причиной выгорания. Работники в сфере «человек-человек» постоянно сталкиваются с проблемами других людей, часто негативного характера. Это может привести к негативной эмоциональной нагрузке на педагогов, что в свою очередь может способствовать развитию эмоционального выгорания [Цит. по: 34, с. 67].

Еще одним подходом к пониманию эмоционального выгорания является организационный подход, который уделяет внимание различным условиям и факторам в профессиональной среде, способствующим развитию этого синдрома. Среди таких условий и факторов можно выделить следующие [36, с. 101]:

1. Значительный объем работы, который может привести к перегрузке и увеличению эмоционального стресса.
2. Ограниченная область контактов, когда педагоги ограничены в общении и взаимодействии с коллегами и студентами.
3. Повседневная рутина, когда работа становится монотонной и предсказуемой, что может вызвать утомление и разочарование.
4. Жесткие рамки деятельности и отсутствие профессиональной самостоятельности, когда педагоги ограничены в принятии решений и влиянии на процессы в образовательной среде.

Подход В.В. Бойко к изучению эмоционального выгорания учитывает механизм становления стресса и разделяет уровень выгорания на три фазы:

тревожное напряжение, резистенцию и истощение. Каждая из этих фаз характеризуется определенными симптомами [Цит. по: 42, с. 16]:

1. Фаза «тревожное напряжение» включает симптомы, такие как переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, ощущение «загнанности в клетку», тревога и депрессия.

2. Фаза «резистенции» (фаза сопротивления) характеризуется симптомами, включая неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций и редукцию профессиональных обязанностей.

3. Симптомы фазы истощения включают в себя эмоциональный дефицит, эмоциональную отстраненность, личностную отстраненность, а также психосоматические и психовегетативные нарушения.

Эти фазы отражают разные стадии развития эмоционального выгорания и помогают понять его проявления на разных этапах.

Полное проявление эмоционального выгорания часто сопровождается деперсонализацией, что означает значительное отчуждение и нарушение осознания собственной личности и реальности внешнего мира. Деперсонализация в психологической литературе иногда рассматривается как состояние, граничащее с патологией и имеющее свой собственный код в Международной классификации болезней (МКБ-10) [45, с. 103].

Понятие деперсонализации включает в себя нарушение осознания собственной личности и объективной реальности. В контексте преподавателей, это состояние может быть вызвано интенсивной умственной работой и резкими эмоциональными переживаниями. Люди, страдающие от деперсонализации, часто жалуются на утрату удовольствия от мышления и восприятия, а также на снижение эмоциональной связи с близкими. Они могут испытывать чувства беспокойства и тревоги без видимой на то причины [47, с. 227].

Один из факторов, способствующих деперсонализации у преподавателей, может быть связан с чрезмерным общением с разными

категориями людей, что приводит к перегрузке общения формального и поверхностного характера, при этом уменьшая количество искренних и эмоциональных контактов. Этот дефицит эмоциональной общности и эмпатии может вызывать чувство отчуждения. Также влияние на развитие деперсонализации оказывает запрет на непосредственное и искреннее выражение эмоций в обществе, что может переноситься преподавателями и на их отношения с близкими и семьей [52, с. 857].

Существует ряд социальных компонентов, которые оказывают значительное воздействие на способность педагогов справляться со стрессом. К ним относятся следующие факторы [55, с. 70]:

1. Миграционный фактор: в зависимости от того, насколько педагогический персонал стабильный и устойчивый к изменениям в составе, миграционные процессы могут оказывать влияние на уровень стресса. Постоянные изменения в составе коллектива могут создавать неопределенность и дополнительные трудности во взаимодействии.

2. Уровень урбанизации среды: окружающая среда, в которой находится образовательное учреждение, также играет важную роль. Например, работа в крупном городе с высокой степенью урбанизации может сопровождаться особыми вызовами и стрессами, такими как долгие коммутации, высокая конкуренция и интенсивный ритм жизни.

3. Численность педагогических коллективов: размер коллектива также имеет значение. В больших коллективах может возникать больше конфликтов и сложностей в управлении, что может увеличивать уровень стресса у педагогов.

Помимо этих социальных факторов, существуют и другие детерминанты, которые могут влиять на возникновение и развитие эмоционального выгорания среди педагогов. Эти факторы включают [31, с. 64]:

- несформированность умений и навыков саморегуляции: отсутствие навыков управления своими эмоциями и стрессом может сделать педагогов более уязвимыми к эмоциональному выгоранию;

- социально-психологический климат: негативное общее настроение в коллективе, конфликты и неподдерживающая атмосфера могут повысить уровень стресса и выгорания;

- организация педагогической деятельности: особенности организации рабочего процесса, такие как неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование труда и отсутствие возможностей для профессионального роста, также могут способствовать эмоциональному выгоранию.

Учет всех этих социальных и организационных аспектов важен для понимания и предотвращения эмоционального выгорания среди педагогов.

Существуют как внешние, объективные факторы, так и внутренние, субъективные особенности личности педагога, которые влияют на развитие эмоционального выгорания.

Объективные факторы, определенные по методике А.О. Прохорова, включают [Цит. по: 14, с. 98]:

1. Негативный социально-психологический климат. Многие педагогические коллективы могут испытывать негативные аспекты взаимоотношений, такие как конфликты, напряженность в общении с коллегами и руководством, а также отсутствие поддержки и сплоченности в коллективе. Эти параметры могут усилить стресс и способствовать выгоранию.

2. Системные недостатки в организации педагогической деятельности. Факторы, такие как нерегламентированность рабочих процессов, уровень автономии педагогов, распределение учебной нагрузки, стимулирование и перспективы профессионального роста, а также участие в управлении учебным заведением, могут оказать влияние на уровень стресса и выгорания педагогов.

Субъективные факторы включают [6, с. 45]:

1. Высокий нейротизм: эмоциональная неустойчивость, повышенная возбудимость и частые реакции на стресс могут сделать педагогов более уязвимыми к выгоранию. Уровень нейротизма может влиять на способность справляться с негативными эмоциями.

2. Рассогласование в ценностной сфере: если педагог не может достичь своих значимых жизненных целей через свою профессиональную деятельность, это может привести к недовольству своей работой и, как следствие, к эмоциональному выгоранию. Педагоги могут иметь разные цели, включая материальные, социально-психологические и цели самореализации, и их недостаточная реализация может вызвать чувство неудовлетворенности.

Педагог может стремиться к профессиональному росту, самореализации и достижению высоких результатов в своей работе. Однако, когда возникают трудности или препятствия на пути к достижению этих целей, это может привести к ухудшению его интереса к профессии и, в конечном итоге, к эмоциональному выгоранию.

Эффективная система профилактики и коррекции может помочь предотвратить различные негативные последствия, которые нежелательны в работе преподавателя [4, с. 94]:

1. Снижение интереса и результативности: когда педагог теряет интерес к своей профессии из-за усталости или трудностей, это может сказаться на его результативности и эффективности работы.

2. Ухудшение взаимоотношений: эмоциональное выгорание может также привести к ухудшению отношений с студентами, коллегами и руководящими сотрудниками. Педагог может стать менее терпимым к окружающим.

3. Рост конфликтности: у педагога могут возникнуть конфликты с коллегами, а также семейные конфликты из-за негативного воздействия стресса и эмоционального выгорания.

4. Появление апатии и равнодушия: педагог может начать испытывать апатию и равнодушие к окружающему миру, как в профессиональной, так и в личной сфере.

5. Патологические симптомы: выгорание может сказаться на физическом здоровье педагога, проявляясь в нарушениях аппетита, сне, головных болях и других физических симптомах.

6. Коммуникативные проблемы: у педагога могут возникнуть сложности в общении с законными представителями учеников и родственниками, а также с руководителями и коллегами.

Чаще всего эта ситуация наблюдается в конце учебного года, когда педагоги чувствуют сильную психологическую и физическую усталость от интенсивной педагогической деятельности. Увеличение эмоциональной напряженности, столкновение с нестандартными ситуациями, высокая ответственность и сложность профессии могут способствовать развитию эмоционального выгорания [1, с. 415].

Рассмотрим пятиступенчатый прогрессирующий процесс формирования эмоционального выгорания, предложенный Дж. Гринбергом [Цит. по: 66, с. 169]:

1. Первая стадия – «медовый месяц». В начале своей профессиональной деятельности педагог чувствует энтузиазм и удовлетворение от своей работы. Он полон энергии и мотивации.

2. Вторая стадия – «недостаток топлива». Со временем, с увеличением стресса и нагрузки, энтузиазм начинает постепенно снижаться. Педагог может столкнуться с апатией, усталостью и проблемами со сном. Работа перестает приносить столько радости и удовлетворения, сколько раньше.

3. Третья стадия – «хронические симптомы». На этой стадии педагог становится более подверженным различным заболеваниям, чувствует изнурение и подавленность. Возникают хроническая раздражительность, злоба и ощущение «загнанности в угол».

4. Четвертая стадия – «кризис». На этой стадии развиваются хронические заболевания, а работоспособность снижается, иногда даже до полной утраты. Педагог переживает кризис, связанный с качеством своей жизни и ощущением неэффективности и неудач.

5. Пятая стадия – «пробивание стены». На последней стадии психические и физические проблемы переходят в острую форму. Педагог может столкнуться с серьезными проблемами в карьере, и его профессиональная деятельность может быть под угрозой.

Таким образом, данный процесс показывает, что профессиональная деятельность педагога подвержена высокому риску развития синдрома выгорания. Этому способствуют значительные эмоциональные нагрузки, интенсивные контакты в различных сферах и системах, а также повышенная ответственность за подопечных в разных аспектах. Со временем, воздействие всех этих факторов может привести к эмоциональному выгоранию педагога.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Психологическая коррекция представляет собой комплекс мероприятий, направленных на исправление недостатков поведения человека с использованием разнообразных средств психологического воздействия. Эти мероприятия должны быть адаптированы к конкретным недостаткам, которые не имеют органической природы, стабильны и не поддаются легкому изменению. Коррекционная работа может быть проведена с представителями разных возрастных групп и включать в себя различные методы, методики, процедуры и техники [64, с. 53].

Процесс моделирования коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации начинается с

установления целей и целеполагания. Важно определить цели и задачи этой работы на различных этапах разработки модели [43, с. 90]:

1. Теоретический этап: на этом этапе проводится анализ психолого-педагогической литературы и базы данных по данной теме. Также осуществляется подбор наиболее подходящих методик и техник.

2. Опытно-экспериментальный этап: здесь проводится констатирующий эксперимент для оценки текущей ситуации и выявления основных проблем.

3. Проектирование и разработка модели коррекции: на этом этапе разрабатывается стратегия корректирования, определяются методы и инструменты, а также формируются конкретные программы и мероприятия для достижения поставленных целей.

4. Практическая реализация: после разработки модели начинается практическое внедрение коррекционных мероприятий. Это может включать в себя тренинги, психологические консультации, работу с группами поддержки и другие практические действия.

5. Оценка результатов и коррекция подходов: после проведения коррекционных мероприятий необходимо оценить их эффективность. Если необходимо, корректировать подходы и методики для достижения лучших результатов.

Одним из самых популярных приемов целеполагания является «Дерево целей», которое было составлено в соответствии с исследованиями В.И. Долговой [18, с. 66].

1. Изучить феномен эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

1.1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по теме исследования.

1.2. Рассмотреть особенности эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

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

2. Организовать исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2.1. Сформулировать этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3.3. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Разработанное «Дерево целей» представлено на рисунке 1.

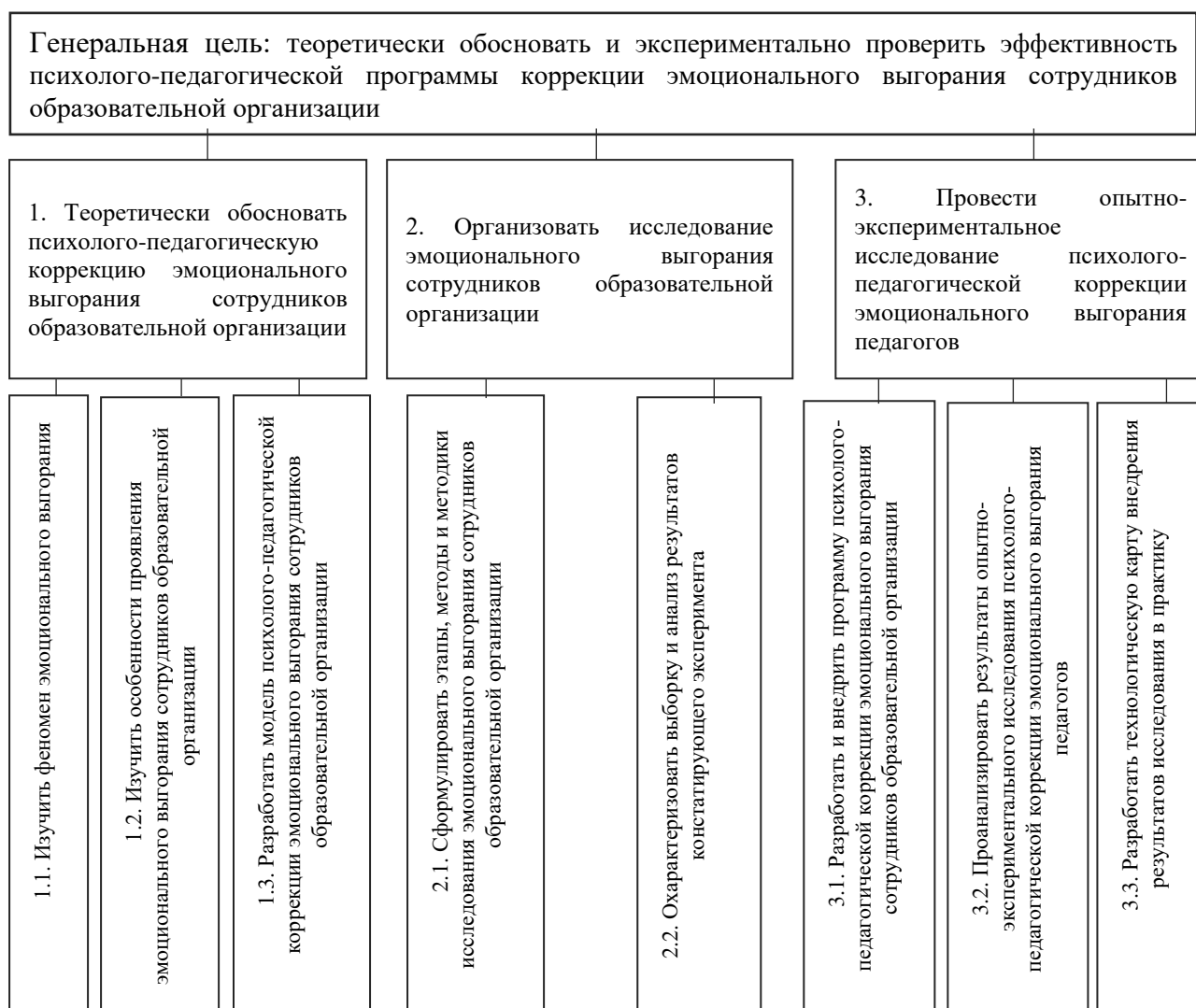


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

«Дерево целей» представляет собой структурированную систему целей и задач, которые направлены на развитие, исследование и профилактику синдрома эмоционального выгорания среди педагогов образовательной организации. Эта система включает в себя три основные задачи, каждая из которых дополнительно раскрывается через ряд подзадач, что позволяет более подробно определить содержание каждой из основных задач [19, с. 7].

Цели и подзадачи в «Дереве целей» отражают ключевые тенденции развития, исследования и профилактики эмоционального выгорания

педагогов в образовательной среде. Эта модель облегчает структурирование и систематизацию работы психолога, предоставляя понятную последовательность действий.

Важно отметить, что данное «Дерево целей» уделяет особое внимание комплексности и системности профилактической работы, направленной на снижение уровня синдрома эмоционального выгорания. Такой подход позволяет более эффективно бороться с этой проблемой [2, с. 119].

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

Целевой блок данного исследования включает в себя разработку и экспериментальную проверку психолого-педагогической модели коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Теоретический блок представляет собой этап, на котором проводится анализ актуальной литературы и исследований, связанных с темой эмоционального выгорания в образовательной среде, синтез и обобщение, целеполагание, моделирование. Также в этом блоке проводится подбор специальных методик и инструментов, которые будут использоваться в дальнейших этапах исследования.

Диагностический блок ориентирован на выявление синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Коррекционный блок предполагает разработку и реализацию программы по коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Этот блок включает в себя практические мероприятия, направленные на устранение или снижение негативных проявлений эмоционального выгорания и на повышение психологического комфорта педагогов.

Аналитический блок данного исследования включает в себя проведение формирующего эксперимента и дальнейший анализ полученных результатов, а также разработку рекомендаций, предназначенных для сотрудников образовательной организации.

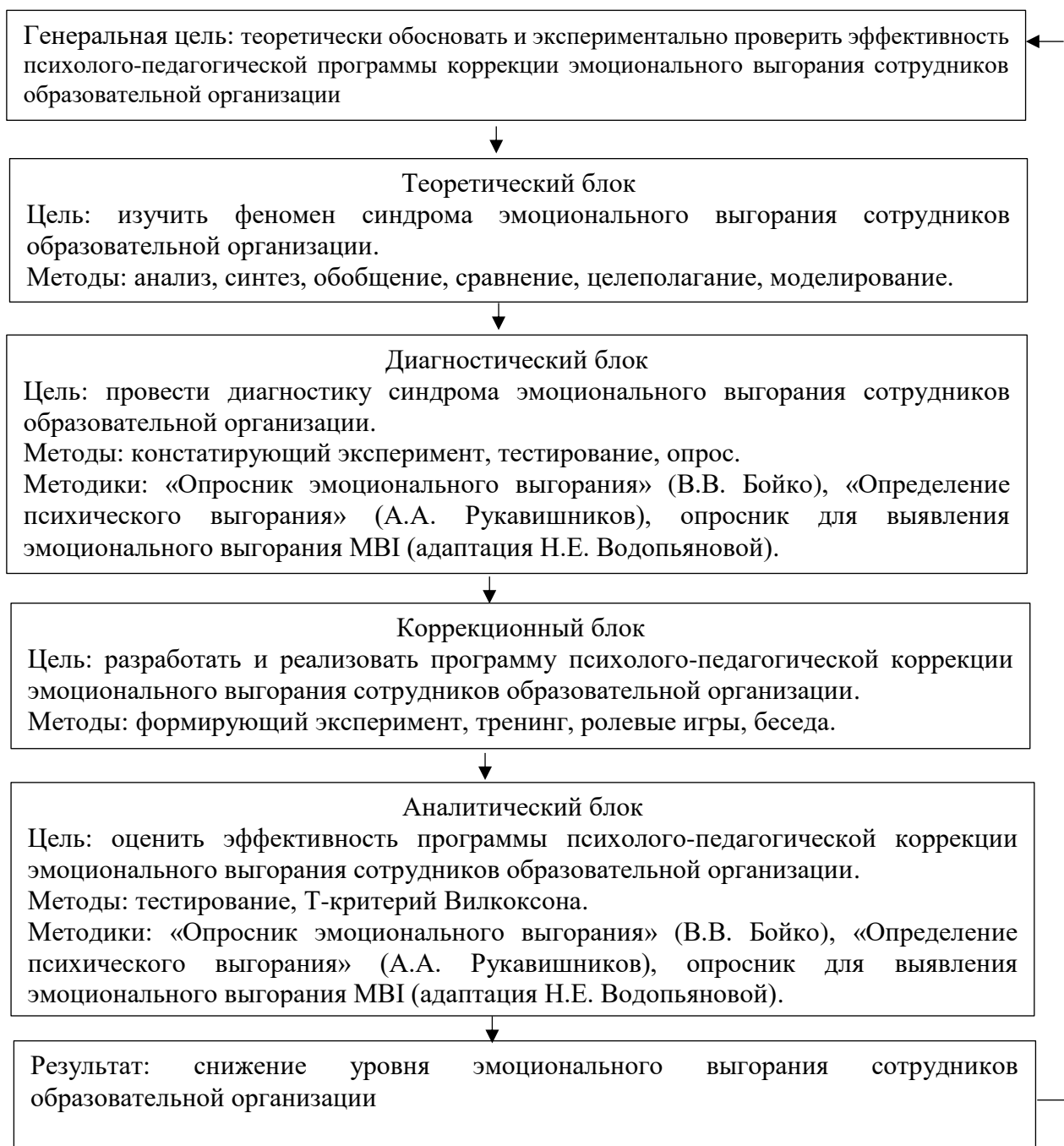


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Результативный блок предоставляет прогноз о том, что ожидается после завершения коррекционной работы, а также предполагает проведение повторного констатирующего эксперимента для фиксации изменений и результатов, достигнутых в результате коррекционной деятельности.

Психокоррекция, в рамках данного исследования, направлена на снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации к различным ситуациям, умению эффективно управлять

конфликтами, а также справляться с внутренним и внешним напряжением. Для достижения этих целей предлагается использовать групповую форму работы, такие как социально-психологические тренинги, которые позволяют решать конкретные задачи и обеспечивать поддержку участникам.

Кроме того, важно учитывать, что риск развития синдрома эмоционального выгорания снижается у сотрудников образовательной организации, обладающих высокой профессиональной компетентностью, навыками эффективного общения, стрессоустойчивостью и способностью к рефлексии. Способы заботы о себе, такие как баланс между трудом и отдыхом, регулярная физическая активность, забота о сне, делегирование ответственности, наличие хобби и активная профессиональная позиция, также способствуют снижению риска развития эмоционального выгорания.

В заключении, модель экспериментального исследования включает пять взаимосвязанных блоков: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, блок оценки коррекционных воздействий и профилактический блок. Эти блоки работают в единстве с целью проведения психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Психокоррекция способствует не только выявлению и пониманию причин эмоционального выгорания, но и разработке различных способов управления собственными эмоциями, что в конечном итоге может способствовать улучшению профессионального благополучия сотрудников образовательной организации.

Выводы по 1 главе

Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования позволил сформулировать следующие ключевые выводы:

Эмоциональное выгорание – это состояние человека, вызванное работой и характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным

истощением. Синдром эмоционального выгорания представляет собой совокупность симптомов, включая эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личностных достижений. Этот синдром может возникать у специалистов, работающих в помогающих профессиях, и оказывать негативное воздействие на их работоспособность и психофизическое состояние.

Важной особенностью и сложностью педагогической работы является высокая психическая напряженность, которая может привести к развитию синдрома эмоционального выгорания.

Синдром эмоционального выгорания у сотрудников образовательной организации часто связан с длительными стрессовыми ситуациями, которые возникают в процессе межличностного общения. Этот синдром влияет как на работу преподавателей, так и на их психосоматическое состояние и взаимоотношения с коллегами, обучающимися и руководством образовательной организации.

Межличностные отношения играют важную роль в формировании системы внутренних отношений личности. Позитивный или негативный опыт взаимодействия с другими людьми оказывает влияние на восприятие, поведенческие реакции и эмоциональные переживания личности.

Систематическая работа по профилактике и коррекции стресса, а также по повышению стрессоустойчивости является важной задачей для образовательных учреждений. Обучение сотрудников образовательной организации методам самокоррекции эмоционального выгорания и внедрение систем профилактики синдрома имеют большое значение для обеспечения эффективности образовательного процесса.

Нами была спроектирована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, состоящая из пяти блоков. Эти блоки представляют собой единое целое и ориентированы на психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

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

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Исследование было направлено на оценку уровня эмоционального выгорания среди сотрудников образовательной организации. Это эмпирическое исследование основывалось на предыдущих теоретических аспектах, рассмотренных в предыдущей главе.

Само исследование синдрома эмоционального выгорания включало три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: на этом этапе проводилось теоретическое изучение соответствующей литературы, а также подбор методик и инструментов для проведения констатирующего эксперимента. Важным моментом было изучение релевантной литературы, касающейся коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

2. Опытно-экспериментальный этап: на данном этапе проводился констатирующий эксперимент, включающий в себя психодиагностику с использованием выбранных методик. Полученные данные анализировались и обрабатывались. Результаты этого этапа послужили основой для разработки программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3. Контрольно-обобщающий этап: повторная диагностика, анализ и обобщение результатов исследования, разработка технологической карты внедрения результатов исследования в практику, формулирование выводов и проверка гипотезы.

В исследовании психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации был использован комплекс методов и методик:

1. Теоретические: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.
 2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование.
 3. Психодиагностические: тестирование по следующим методикам: «Опросник эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Водопьяновой Н.Е.).
 4. Методы математической статистики – Т-критерий Вилкоксона.
- Охарактеризуем методы и методики исследования.

Анализ литературы: Этот метод позволил провести теоретический анализ различных авторских работ и научных исследований, связанных с проблемой эмоционального выгорания. Это обеспечило понимание основных теоретических представлений, а также сбор информации из пособий и практикумов по психологии, что дало базу для дальнейших исследовательских этапов [26, с. 53].

Синтез – это метод, который позволяет объединить различные элементы или стороны объекта в единое целое. В данном случае, синтез использовался для создания комплексной программы психолого-педагогической коррекции с целью снижения уровня эмоционального выгорания [41, с. 98].

Обобщение представляет собой метод, который позволяет выделить и закрепить относительно постоянные и инвариантные свойства объектов и их отношений. Это было применено для выявления общих закономерностей и выводов на основе полученных данных [46, с. 38].

Моделирование представляет собой процесс создания моделей, которые используются для более глубокого понимания свойств, структуры, отношений и связей между объектами. В данном контексте, это позволило создать модель процесса психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников [17, с. 18].

Целеполагание – это начальный этап исследования, включающий в себя определение основной цели и подцелей (дерева целей) в соответствии с главной целью исследования и решаемыми задачами [48, с. 48].

Эксперимент – это метод сбора фактов, проводимый в специально созданных условиях, что обеспечивает активное проявление изучаемых психических явлений. В данном исследовании был проведен констатирующий эксперимент, направленный на установление фактического состояния и уровня эмоционального выгорания среди педагогических работников в момент проведения исследования [51, с. 34].

Констатирующий эксперимент – один из основных видов эксперимента, целью которого является изменение одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые переменные, и отличается от формирующего эксперимента целями его проведения [54, с. 19].

Формирующий эксперимент – это тип эмпирического исследования, который предполагает воздействие на выборку испытуемых с целью развития у них определённых качеств или коррекции нежелательных особенностей [57, с. 32].

Тестирование – в исследовании использовались стандартизированные психологические тесты, которые предоставляли возможность оценить психологические параметры участников исследования в соответствии с целями исследования. Тесты обеспечивали количественную оценку на основе квантификации качественных характеристик личности и обеспечивали удобство математической обработки данных [68, с. 114].

Опрос – это один из основных инструментов исследования, который предполагает свободное получение данных через ответы на заданные вопросы [67, с. 28].

Математическая статистика – это область науки, которая занимается разработкой и применением математических методов для изучения и обработки статистических данных с целью получения научных или практических результатов. В этой области важную роль играет теория вероятностей, которая позволяет оценивать точность и надежность статистических заключений, особенно при ограниченном объеме информации [38, с. 14].

Эти методы и методики в совокупности позволили более глубоко исследовать и понять проблему эмоционального выгорания среди педагогических работников и разработать программу коррекции, направленную на повышение их психологической устойчивости и благополучия.

Исследование проводилось с помощью комплекса методик: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Водопьяновой Н.Е.).

Рассмотрим эти методики подробнее.

Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» – выделяет ведущие симптомы выгорания педагогов, определяет фазу его развития. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих установить следующие симптомы: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основании четырех, характерных для нее симптомов.

Одним из наиболее известных и часто применяемых в практике тестов для диагностики проявлений психического выгорания, связанного с факторами профессиональной деятельности, является опросник

А.А. Рукавишникова. Тест позволяет оценить общий уровень выраженности симптомов и проявлений эмоционального выгорания на уровне различных подструктур личности, оцениваются такие факторы как «психоэмоциональное истощение», «личностное отдаление» и «профессиональная мотивация» (тест имеет соответствующие шкалы). В методике составляющими элементами синдрома эмоционального выгорания являются показатели психоэмоционального истощения, личностного отдаления и профессиональной мотивации. Опросник состоит из 72 утверждений, на которые необходимо выразить степень согласия. Обработка результатов предполагает установление суммарного набранного балла по выделенным шкалам и определение межличностных, личностных и мотивационных проявлений СЭВ. Методика изначально была рассчитана на контингент педагогов. В тесте предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Прохождение теста занимает около 30 минут (ограничения по времени нет).

Методика Н.Е. Водопьяновой для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»

Цель исследования в определении того, как педагоги изучают свою работу и людей, с которыми они тесно сотрудничают. Преподавателям предлагается утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Нужно прочитать внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы. Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 – никогда. Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

К статистическим методам относится оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака (Т-критерий Вилкоксона) [65, с. 94].

Критерий Вилкоксона – это статистический метод, используемый для анализа экспериментальных данных, полученных в двух различных

условиях на одной и той же группе испытуемых. Он позволяет не только определить направление изменений, но и оценить их степень выраженности, а также сравнить сдвиги в одном направлении с сдвигами в другом направлении. Применение данного критерия целесообразно, когда величина сдвигов варьирует в определенном диапазоне (например, 10-15 % от их величины).

Основная задача метода состоит в сопоставлении абсолютных значений выраженности сдвигов. Для этого сначала абсолютные величины сдвигов ранжируются, а затем рассчитывается сумма рангов. Если сдвиги происходят случайным образом, то сумма рангов окажется примерно равной. Однако, если интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем при случайных изменениях.

Алгоритм для подсчета Т-критерия Вилкоксона включает следующие шаги:

1. Составление списка испытуемых в произвольном порядке.
2. Вычисление разницы между значениями во втором и первом измерениях и определение, что считать типичным или нетипичным сдвигом.
3. Ранжирование абсолютных величин разностей, присваивая меньшим значениям меньшие ранги, и вычисление суммы рангов. Затем проверка совпадения расчетной суммы с суммой рангов.
4. Отметка рангов с нетипичным сдвигом и подсчет Тэмп, который представляет сумму нетипичных рангов.

Определение критических значений Т для данного объема выборки. Если Тэмп меньше или равно Ткрит, то сдвиг в типичную сторону достоверно преобладает. Т-критерий Вилкоксона является полезным инструментом для анализа различий между двумя условиями и оценки степени их значимости. Он позволяет получить статистические выводы о

преобладающих сдвигах в данных и сравнить их с ожидаемыми случайными изменениями.

На экспериментальном этапе исследования, с использованием вышеописанных методов и методик, были собраны данные и проведен анализ, нацеленный на достижение целей и задач исследования. Результаты этого этапа представляют собой ключевую часть исследования, поскольку они позволяют сделать выводы и сформулировать рекомендации для дальнейших действий.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Базой исследования стал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, 1716.

Педагогический коллектив Коркинского филиала ЧГКИПиТ состоит из 24 преподавателей. В коллективе 19 женщин и 5 мужчин.

Возраст сотрудников, принявших участие в исследовании, составляет от 21 до 68 лет.

Абсолютное большинство педагогов имеют высшее образование, что характерно для преподавательских должностей. Трое из них на данный момент проходят обучение в институте, что свидетельствует о стремлении к повышению квалификации и образовательному росту.

Анализ стажа работы показал, что большинство сотрудников имеют опыт работы от 10 до 20 лет: 3 человека имеют стаж 10 лет; 11 человек от 12 до 15 лет; остальные 10 человек имеют стаж от 16 до 20 лет. Стаж работы является важным фактором, учитывая, что синдром эмоционального выгорания часто проявляется после накопления определенного опыта.

Для констатирующего этапа эксперимента была использована Диагностика уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко. Этот инструмент позволяет оценить уровень сформированности различных

фаз синдрома эмоционального выгорания и общий уровень выгорания среди работников образовательной организации.

Исследование характеристик исследуемой группы на подготовительном этапе позволяет более точно нацелить исследование на интересующие аспекты, а также понимать, какие факторы могут влиять на уровень эмоционального выгорания среди сотрудников образовательной организации. Эти результаты могут послужить основой для дальнейшего анализа исследования.

Результаты исследования уровня сформированности каждой фазы по В.В. Бойко представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

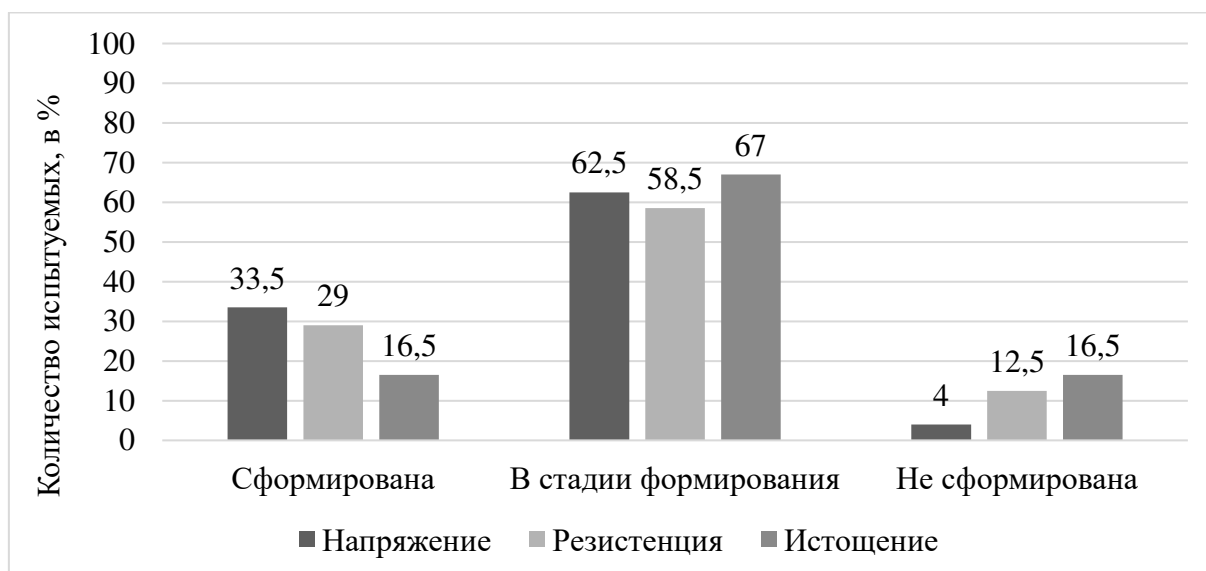


Рисунок 3 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике В.В. Бойко

Из данные рисунка мы видим, что фаза напряжения сформирована у 33,5 % (8 человек), эти сотрудники образовательной организации испытывают стресс или напряжение, которое закрепилось и стало частью их эмоционального состояния. Находится в стадии формирования у 62,5 % (15 человек), это говорит о том, что большинство испытуемых находятся в процессе увеличения стресса. Не сформирована у 4 % (1 человек), эти испытуемые либо не испытывают стресса, либо находятся на начальных этапах его формирования.

Резистенция в группе испытуемых сформирована у 29 % (7 человек), это говорит об отсутствии механизмов стрессоустойчивости. Эти сотрудники образовательной организации подвержены более высокой уязвимости к стрессовым ситуациям и, вероятно, нуждаются в поддержке для развития навыков сопротивления стрессу. Находится в стадии формирования у 58,5 % (14 человек), это указывает на то, что большинство участников исследования находятся на пути к развитию устойчивости к стрессу, но их механизмы еще не полностью сформированы и могут быть недостаточно устойчивыми в условиях сильного стресса. Не сформирована у 12,5 % (3 человека), это говорит о том, что у этих людей достаточно хорошо развиты механизмы сопротивления стрессу, они умеют эффективно справляться с трудностями и напряжением

Фаза истощения сформирована у 16,5 % (4 человека), это говорит о том, что эти испытуемые находятся на грани эмоционального и физического истощения, их ресурсы для сопротивления стрессу исчерпаны. Они могут испытывать хроническую усталость, сниженное настроение и отсутствие мотивации. В стадии формирования у 67 % (16 человек), это означает, что большинство сотрудников образовательной организации постепенно приближаются к состоянию истощения. Не сформирована у 16,5 % (4 человека), это указывает на то, что эти испытуемые пока еще не испытывают выраженных признаков истощения, их ресурсы справления со стрессом находятся в достаточно стабильном состоянии.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике А.А. Рукавишникова представлены на рисунке 4 и в таблице 2.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

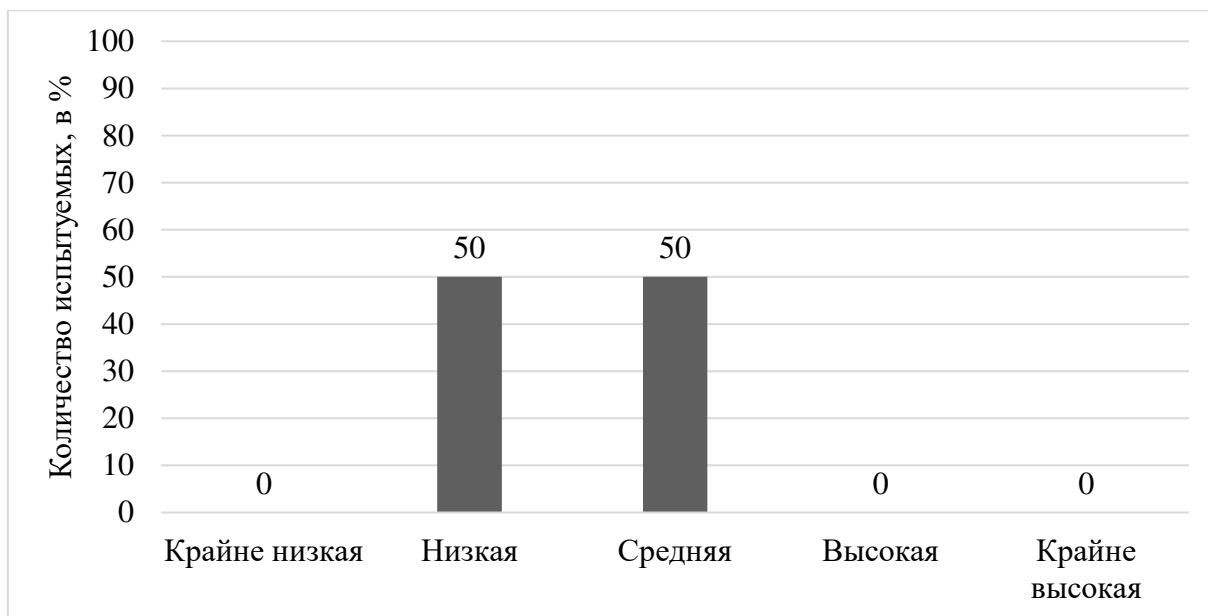


Рисунок 4 – Результаты диагностики сотрудников образовательной организации по уровням выраженности «психоэмоционального истощения» по методике А.А. Рукавишникова

Анализ результатов показывает, что в группе испытуемых проявляется два уровня психического выгорания:

Низкий уровень – 50 % (12 человек), у этих сотрудников образовательной организации пока не наблюдается значительного накопления эмоционального и физического истощения, характерного для выгорания. Вероятно, они эффективно справляются со стрессом и обладают достаточными ресурсами для восстановления. Однако, это не исключает возможность того, что при неблагоприятных обстоятельствах их уровень выгорания может возрасти.

Средний уровень – 50 % (12 человек), эти испытуемые находятся на стадии, где проявления выгорания уже более выражены. У них могут присутствовать следующие симптомы: усталость, апатия, снижение мотивации, раздражительность, эмоциональное истощение. Их способности справляться с ежедневными задачами могут быть снижены.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике для выявления эмоционального

выгорания МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой) представлены на рисунке 5 и в таблице 2.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

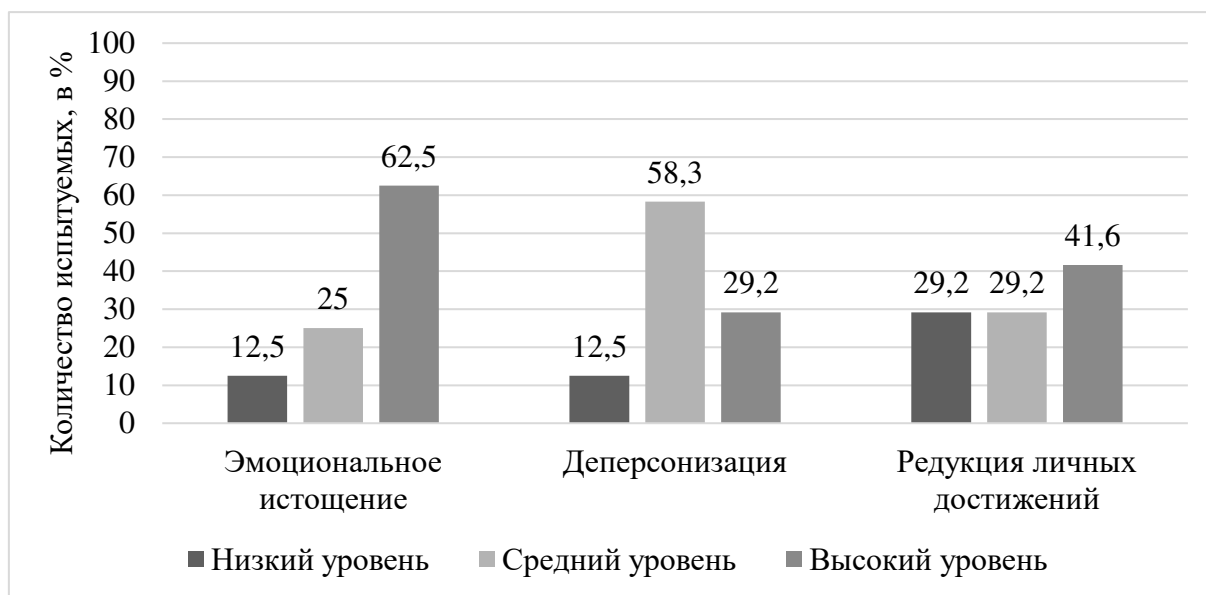


Рисунок 5 – Результаты диагностики сотрудников образовательной организации по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой

Из полученных результатов мы видим, что низкий уровень эмоционального истощения выявлен у 12,5 % (3 человека). Эти испытуемые, вероятно, обладают достаточными внутренними ресурсами для поддержания эмоционального равновесия. Они могут эффективно восстанавливаться после напряженного рабочего дня и сохранять оптимизм и мотивацию в своей работе. Средним уровнем характеризуются 25 % (6 человек). Это говорит о том, что они уже начинают испытывать заметные признаки истощения, хотя они еще не достигли критической точки. Им может быть свойственна усталость, снижение мотивации и желание избегать эмоционально насыщенных ситуаций. Отметим, что на данный момент высокий уровень эмоционального истощения характерен для 62,5 % (15 человек). Это проявляется в постоянном ощущении эмоциональной усталости, пустоты, и постоянной физической и эмоциональной истощенности. У этих педагогов также наблюдается снижение эмоционального фона, нарастающая равнодушие, и чувство эмоционального перенасыщения. В совокупности, это свидетельствует о высокой степени эмоционального выгорания.

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, выявлено, что у 12,5 % (3 человека) уровень деперсонализации низкий, что свидетельствует о том, что эти педагоги не переживают психотравмирующих ситуаций.

У 58,5 % (14 человек) уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 29 % (7 человек) – как высокий. Первоначально подобные установки могут иметь скрытый и латентный характер, приводя к внутреннему раздражению. Постепенно это раздражение проявляется наружу и может провоцировать конфликты в различных сферах жизни преподавателя.

Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 29 % (7 человек) наблюдается низкий уровень редукции, у 29 % (7 человек) – средний уровень, и у 42 % (10 человек) выявлен высокий уровень. Это означает, что у педагогов развивается чувство собственной некомпетентности, возникают ощущения неудач и неудач в их работе.

Из личных бесед с педагогами следует отметить, что наиболее стрессогенными факторами, которые усиливают негативные аспекты педагогической деятельности, являются взаимодействия в системах «педагог – подросток», «педагог – руководитель», и «педагог – родитель». Педагоги часто не обладают эффективными методами и техниками для смягчения негативных последствий таких межличностных отношений. Эта ситуация подчеркивает важность проведения систематической работы по профилактике и коррекции эмоционального выгорания среди педагогических работников.

Таким образом, по результатам диагностики, мы выявили, что у 62,5 % испытуемых есть признаки эмоционального выгорания, остальные сотрудники находятся на стадии формирования. Проанализировав все полученные результаты, мы пришли к выводу, что необходимо привлечь к участию в программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания всех сотрудников образовательной

организации, принявших участие в исследовании. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания будет способствовать сохранению психического здоровья сотрудников, поддержанию их профессиональной эффективности и созданию благоприятных условий для успешной работы.

Выводы по 2 главе

Исследование синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

В исследовании психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации был использован комплекс методов и методик: теоретические: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование. Психодиагностические: тестирование по следующим методикам: «Опросник эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Водопьяновой Н.Е.). Методы математической статистики – Т-критерий Вилкоксона.

По методике В.В. Бойко мы получили следующие результаты: фаза напряжения сформирована у 33,5 % (8 человек), находится в стадии формирования у 62,5 % (15 человек), не сформирована у 4 % (1 человек).

Резистенция в группе испытуемых сформирована у 29 % (7 человек), находится в стадии формирования у 58,5 % (14 человек), не сформирована у 12,5 % (3 человека).

Фаза истощения сформирована у 16,5 % (4 человека), в стадии формирования у 67 % (16 человек), не сформирована у 16,5 % (4 человека).

По методике А.А. Рукавишникова анализ результатов показывает, что в группе испытуемых проявляется два уровня психического выгорания: низкий уровень – 50 % (12 человек), средний уровень – 50 % (12 человек).

По методике Н.Е. Водопьяновой из полученных результатов мы видим, что низкий уровень эмоционального истощения выявлен у 12,5 % (3 человека), средним уровнем характеризуются 25 % (6 человек), высокий уровень эмоционального истощения характерен для 62,5 % (15 человек).

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, выявлено, что у 12,5 % (3 человека) уровень деперсонализации низкий, у 58,5 % (14 человек) уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 29 % (7 человек) – как высокий.

Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 29 % (7 человек) наблюдается низкий уровень редукции, у 29 % (7 человек) – средний уровень, и у 42 % (10 человек) выявлен высокий уровень.

Проанализировав все полученные результаты, мы пришли к выводу, что необходимо привлечь к участию в программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания всех сотрудников образовательной организации, принявших участие в исследовании. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания будет способствовать сохранению психического здоровья сотрудников, поддержанию их профессиональной эффективности и созданию благоприятных условий для успешной работы.

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

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Цель: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Задачи:

1. Научить методам саморегуляции и релаксации сотрудников образовательной организации.
2. Развитие навыков эффективного общения и управления конфликтами сотрудников образовательной организации.
3. Развитие стрессоустойчивости сотрудников образовательной организации.

Программа составлена на основе работ следующих авторов: Л.М. Аболин, В.В. Бойко, М.В. Борисова, Н.Е. Водопьянова, О.А. Конопкина, В.И. Моросанова, Е.С. Старченкова, Т.В. Форманюк [8; 28; 49; 50; 58; 60; 69; 73].

Принципы:

1. Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач. Задачи коррекционной работы могут быть правильно поставлены только на основе полной диагностики.
2. Принцип единства диагностики и коррекционно-развивающей работы. Только на основе дифференциальной диагностики возможен выбор правильных коррекционных воздействий.
3. Принцип учёта закономерностей возрастного развития, деятельностный принцип коррекции.

4. Принцип комплексности методов.
5. Принцип постепенности и системности, следование от простых и доступных заданий к более сложным, комплексным.
6. Принцип индивидуализации темпа работы – переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.
7. Принцип соответствия возрастным и индивидуальным возможностям.
8. Принцип адекватности требований и нагрузок, предъявляемых в процессе занятий, способствует оптимизации занятий и повышению эффективности и дает опору на функции, не имеющие недостатков, при одновременном «подтягивании» дефицитарных функций.
9. Принцип индивидуализации темпа работы – переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.

Методы и приемы:

1. Психогимнастика. Способствует преодолению барьеров в общении, снятия психического напряжения, позволяет создавать условия и возможности для самовыражения.
2. Концентрация. Сосредоточение на своих зрительных, звуковых и телесных ощущениях, на эмоциях, чувствах и переживаниях.
3. Релаксационные тексты и релаксационная музыка. Успокаивающая и восстанавливающая музыка способствует уменьшению эмоциональной напряженности, переключает внимание.
4. Арт-терапия. Актуализация страхов, повышение уверенности, снижение тревожности.

Программа включает в себя 4 уровня профилактики и устранения синдрома эмоционального сгорания:

1. Органический (телесный). Снятие физического напряжения, усталости, головной боли, бессонницы, ослабления иммунитета.

2. Эмоциональный. Снятие эмоционального напряжения, беспокойства, взволнованности, чувства тревоги, подавленного и апатичного состояний.

3. Рациональный (смысловой). Приобретение смысла своей профессиональной деятельности, снятие негативного отношения работника к собственным возможностям, формирование/реконструкция позитивного отношения к себе как к специалисту, повышение самопринятия.

4. Поведенческий. Устранение стереотипов профессиональных действий, налаживание трудовой дисциплины.

1. Социально-психологический тренинг.

Целевая группа

Педагоги ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», г. Коркино, ул. 30 лет ВЛКСМ, 1716, 24 человека в возрасте от 21 года до 68 лет.

Группа составляет 12 человек. Две группы.

Формы организации занятий программы

Программа включает 12 занятий, которые проводятся 2 раза в неделю. Форма работы – групповая. Длительность занятий 40-45 мин. Для проведения занятий желательно просторное помещение.

Все занятия имеют гибкую структуру, наполняемую разным содержанием. Во время занятия участники сидят в кругу. Круг – это, прежде всего, возможность открытого общения. Он создаёт ощущение целостности, завершённости, придаёт гармонию отношениям участников, облегчает взаимопонимание. Занятия являются практическими с элементами социально-психологического тренинга, поэтому число участников может изменяться.

Правила занятий:

1. Принятие каждого участника таким, какой он есть.
2. Учитывается принцип поэтапного погружения и выхода из проблемной ситуации.

3. Начало и конец занятий должны быть ритуальными, чтобы сохранить у участников ощущение целостности и завершенности занятия.

4. Проведение рефлексии по окончании занятий.

В содержании программы занятий выделяются три блока, которые обеспечивают решение поставленных задач.

1. Блок ориентировочный – посвящен решению следующих задач:

- знакомство участников в группе;
- сплочение группы и поддержание группового единства;
- создание в группе доброжелательной атмосферы, снятие

тревожности, эмоционального напряжения.

2. Блок реконструктивный – направлен на достижение основных задач программы.

3. Блок заключительный – направлен на закрепление желаемых форм поведения и отработку навыков и умений, сформированных в ходе занятий.

Структура занятия

1. Вводная часть (приветствие – 5 минут, разминка – 10 минут).

2. Основная часть (30 минут).

3. Заключительная часть (рефлексия – 10 минут, прощание – 2 минуты, эмоциональная оценка деятельности).

Ожидаемые результаты

- повышение уверенности в себе;
- снижение тревожности;
- обучение навыкам общения, контролю своего поведения;
- умение адекватно оценивать проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы;
- управлять собой и изменять себя.

Таблица 1 – Тематическое планирование программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Наименование раздела	Цель занятия	Содержание занятия	Время
«Знакомство со стрессом»	Знакомство, сброс утомления, напряжения, плохого настроения, возможность почувствовать поддержку	1. Знакомство с правилами занятий, изготовление визиток. Упражнение «Визитка» 2. Упражнение «Импульс» 3. «Стресс. Причины возникновения. Способы снятия эмоционального и мышечного напряжения» 4. Упражнение «Скользкий маятник» 5. Релаксационное упражнение «Мудрец из храма» 6. Рефлексия. 7. Ритуал окончания занятия упр. «Аплодисменты»	10 мин 10 мин 5 мин 15 мин 5 мин 5 мин
«Дружба»	Повышение позитивного настроения на работу, сплочение, эмоциональное и мышечное расслабление	1. Упражнение «Имя-качество» 2. Упражнение «Поменяйтесь местами все те, кто» 3. «Передышка». Дышать при вдохе до 5(7), при выдохе до 7(11). Дыхание медленное, глубокое, спокойное. 4. «Самомассаж» – массируются межбровная область, задняя часть шеи, челюсть, плечи, ушные раковины, ступни ног 5. Упражнение «Веселый счет» 6. Рефлексия 7. Упражнение «Аплодисменты»	5 мин 5 мин 5 мин 15 мин 5 мин 5 мин
«Релаксация, снятие напряжения»	Снятие нервно-психического напряжения, повышение уверенности в себе	1. «Нетрадиционное приветствие» 2. Упражнение «Щит» 3. Релаксационное упражнение «Очищение от тревог». 4. Упражнение «Простые утверждения» 5. Рефлексия 6. «Ящички-хрящички-спички»	5 мин 10 мин 15 мин 5 мин 5 мин 5 мин

Продолжение таблицы 1

«Мы узнаем»	Ознакомить участников с понятием «синдром эмоционального выгорания», его основными симптомами, причинами возникновения и развития; способствовать осознанию возможности саморегуляции эмоционального состояния	1. Упражнение «Рукопожатие по кругу». 2. Упражнение «Я в лучах солнца». 3. Упражнение «Мини-лекция» 4. Упражнение «Коллаж» 5. Упражнение «Подарок» 6. «Ящички-хрящички-спички»	5 мин 10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 5 мин
«Релаксация, снятие напряжения»	Снятие нервно-психического напряжения, мышечное расслабление	1. Упражнение «Мое настроение» 2. Закрепление навыков самомассажа. 3. Упражнение «Побалуй себя» (способы снятия напряжения) Обсуждение в группе. Создание своих способов. 4. Упражнение «Маяк» 5. Релаксационное упражнение «Полет птицы» 6. Рефлексия 7. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты»	5 мин 10 мин 10 мин 5 мин 15 мин 5 мин 5 мин
«Общение»	Развитие коммуникативных навыков, формирование навыка глубокого позитивного отношения к себе и другим	1. Упражнение «Поздоровайся по-своему» 2. Упражнение «А я счастлив» 3. Упражнение «Леопольд» 4. Упражнение «Всеобщее внимание» 5. Упражнение «Умение слушать» 6. «Ящички-хрящички-спички»	10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин
«Взаимодействие»	Настроить группу на совместную работу; развитие чувствительности и к невербальным средствам общения; учить понимать друг друга с помощью мимики, жестов	1. Упражнение «Невербальное приветствие» 2. Упражнение «Спина к спине» 3. Упражнение «Зеркало» 4. Упражнение «Сообщение» 5. Упражнение «Рассказ сказки» 6. «Ящички-хрящички-спички»	10 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин

Продолжение таблицы 1

«Взаимодействие»	Настроить группу на совместную работу, применяя невербальные средства общения; развитие чувствительности и к невербальным средствам общения.	1. Упражнение «Визуальное приветствие» 2. Упражнение «Общение в парах» 3. Упражнение «Говорящий взгляд» 4. Упражнение «Контакт глазами» 5. Упражнение «Тюремщики-заключенные» 6. «Ящички-хрящички-спички»	5 мин 10 мин 15 мин 10 мин 15 мин 5 мин
«Знакомство со способами саморегуляции»	Познакомить со способами саморегуляции, обеспечить психологическую разгрузку.	1. Упр. Австралийский дождь» 2. Вводное слово – что такое саморегуляция. Способы и приемы. 2. Упражнение «Мозговой штурм по созданию банка естественных способов саморегуляции» (участники называют способы, которые они используют в жизни для расслабления, снятия напряжения, оказавшись в сложных ситуациях, оформляют результаты на ватмане) 3. Релаксационное упражнение «Горная вершина» 4. Рефлексия. 5. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты»	5 мин 10 мин 15 мин 15 мин 5 мин 5 мин
«Саморегуляция»	Научить педагогов навыкам расслабления; Снятие напряжения и тревожности	1. Упражнение «Приветствие с музыкой» 2. Упражнение «Методика выполнения дыхательных упражнений» 3. Упражнение «Успокаивающее дыхание» 4. Упражнение «Мобилизующее дыхание» 5. Упражнение «Вызов эмоции» 6. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты»	5 мин 10 мин 10 мин 10 мин 10 мин 5 мин

Продолжение таблицы 1

«Еще о способах саморегуляции»	Научить педагогов навыкам расслабления; Снятие напряжения и тревожности; Учить применять методы саморегуляции в стрессовых ситуациях.	1. Упражнение «Поздороваемся по-своему»	5 мин
		2.«Первая помощь после воздействия стрессовых факторов»	10 мин
		3.Упражнение «Падение»	10 мин
		4. «Способы профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний»	10 мин
		5. Упражнение «Это я»	10 мин
		6. Упражнение «Мне сегодня...»	5 мин
		7.«Ящички-хрящички-спички»	5 мин
«Самореализация»	Осознание своей креативности, повышение развития творческой индивидуальности	1. Упражнение «Приветствие»	5 мин
		2. Упражнение «Танец с листком».	10 мин
		3. Упражнение «Образный автопортрет»	10 мин
		4. Упражнение «Никто не знает или правда или ложь»	20 мин
		5. Упражнение «К счастью...к сожалению...»	20 мин
		6. Упражнение «Арка»	10 мин
		7. Упражнение «Мне сегодня..»	5 мин
		8. Рефлексия участия в программе.	10 мин
		9. Ритуал окончания занятия «Аплодисменты»	5 мин

Таким образом, нами была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, 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.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем эксперименте.

Результаты исследования сотрудников образовательной организации по методике В.В. Бойко после реализации программы представлены на рисунке 6 и в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

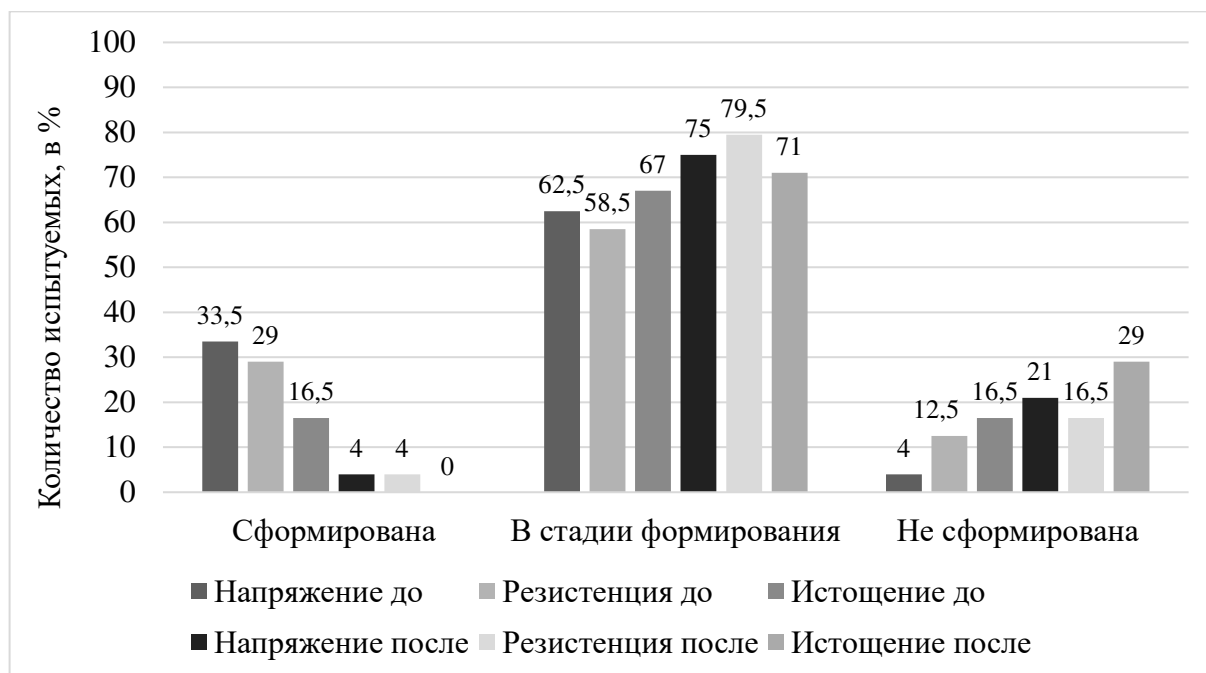


Рисунок 6 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике В.В. Бойко до и после реализации программы

Из данные рисунка 6 мы видим, что количество испытуемых, у которых сформирована фаза напряжения сократилось с 33,5 % (8 человек) до 4 % (1 человек). Это говорит о том, что большинство сотрудников, ранее испытывавших острое и постоянное напряжение, смогли научиться эффективнее справляться с нагрузками. Они освоили методы саморегуляции, управления стрессом или нашли пути решения ситуаций, вызывающих хроническое напряжение. Количество сотрудников, у которых фаза напряжения находится в стадии формирования изменилось с 62,5 % (15 человек) до 75 % (18 человек). Количество испытуемых с не сформированной фазой напряжения изменилось с 4 % (1 человек) до 21 % (5 человек). Эти изменения указывают на то, что значительная часть испытуемых перешли в состояние, когда у них практически отсутствуют

признаки напряжения. Это может говорить о том, что они научились успешно предотвращать стрессовые состояния, управлять эмоциональными реакциями и сохранять спокойствие в сложных ситуациях.

Данные по сформированности резистенции в группе испытуемых изменились следующим образом: количество человек, у которых эта фаза сформирована изменилось с 29 % (7 человек) до 4 % (1 человек). Количество испытуемых с данной фазой на стадии формирования изменилось с 58,5 % (14 человек) до 79,5 % (19 человек). Количество сотрудников образовательной организации с не сформированной фазой резистенции выросло с 12,5 % (3 человека) до 16,5 % (4 человека).

Это положительные изменения, которые свидетельствуют о том, что большинство испытуемых находятся в процессе развития устойчивости к стрессу. Они научились осознавать необходимость работы над своими эмоциональными и психическими ресурсами, начали применять навыки саморегуляции. Эти сотрудники образовательной организации, вероятно, научились осознавать свои слабые стороны и активнее стали работать над тем, чтобы укрепить устойчивость к стрессу.

Количество участников программы, у которых фаза истощения сформирована снизилось с 16,5 % (4 человека) до 0 % (0 человек). Это говорит о том, что все участники, которые ранее находились в состоянии серьезного эмоционального и физического истощения, смогли восстановить энергии и эмоциональных ресурсов. Количество испытуемых с фазой истощения в стадии формирования возросло с 67 % (16 человек) до 71 % (17 человек). Эти испытуемые научились распознавать ранние признаки истощения и, вероятно, начали применять стратегии для предотвращения перехода этого состояния в более серьезные формы. Количество сотрудников, у которых не сформирована фаза истощения возросло с 16,5 % (4 человека) до 29 % (7 человек). Эти результаты говорят о том, что эти участники смогли полностью предотвратить возникновение признаков истощения. Они усвоили ключевые навыки по управлению стрессом и

научились эффективно поддерживать свои эмоциональные и физические ресурсы.

Участники программы продемонстрировали значительные улучшения в управлении стрессом и восстановлением после эмоциональных нагрузок.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике А.А. Рукавишникова представлены на рисунке 7 и в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИИ 4.

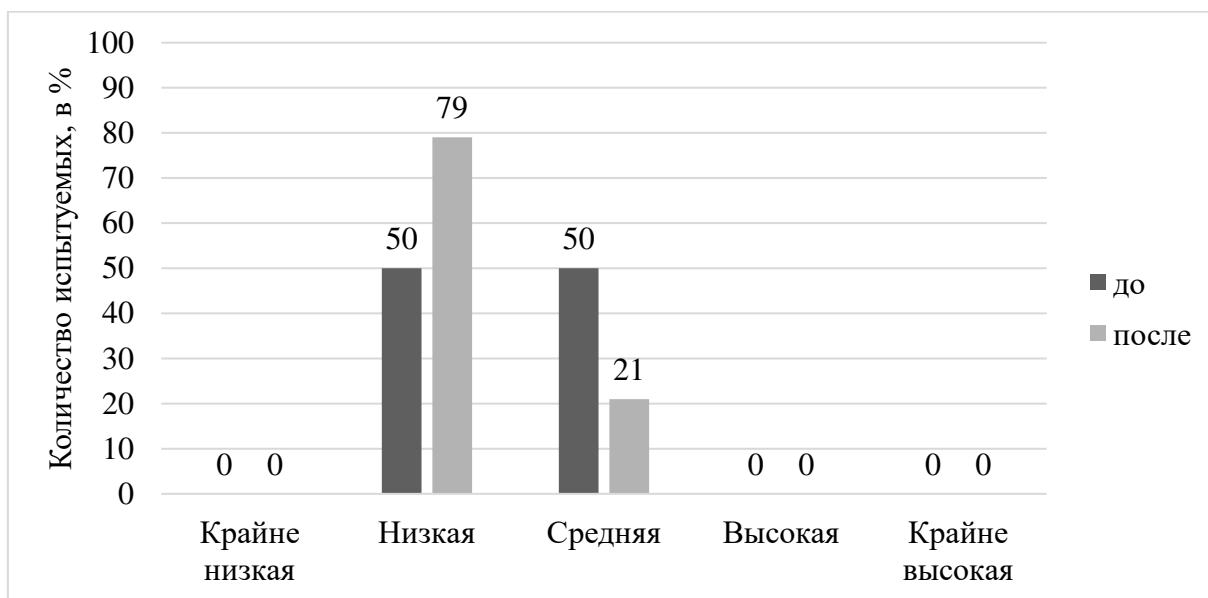


Рисунок 7 – Результаты диагностики сотрудников образовательной организации по уровням выраженности «психоэмоционального истощения» по методике А.А. Рукавишникова до и после реализации программы

Анализ результатов показывает, что в группе испытуемых также проявляется два уровня психического выгорания:

Количество человек с низким уровнем возросло с 50 % (12 человек) до 79 % (19 человек). Это говорит о том, что эти сотрудники образовательной организации научились лучше управлять своими эмоциональными и физическими ресурсами, избегать состояния хронического стресса и усталости. Они освоили техники саморегуляции, такие как управление эмоциями, медитации, техники релаксации и методы восстановления после трудовых или эмоционально насыщенных дней.

Количество испытуемых, у которых средний уровень снизилось с 50 % (12 человек) до 21 % (5 человек). Это говорит о том, что участники научились распознавать ранние признаки выгорания и реагировать на них более эффективно.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптация Н.Е. Водопьяновой) представлены на рисунке 8 и в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

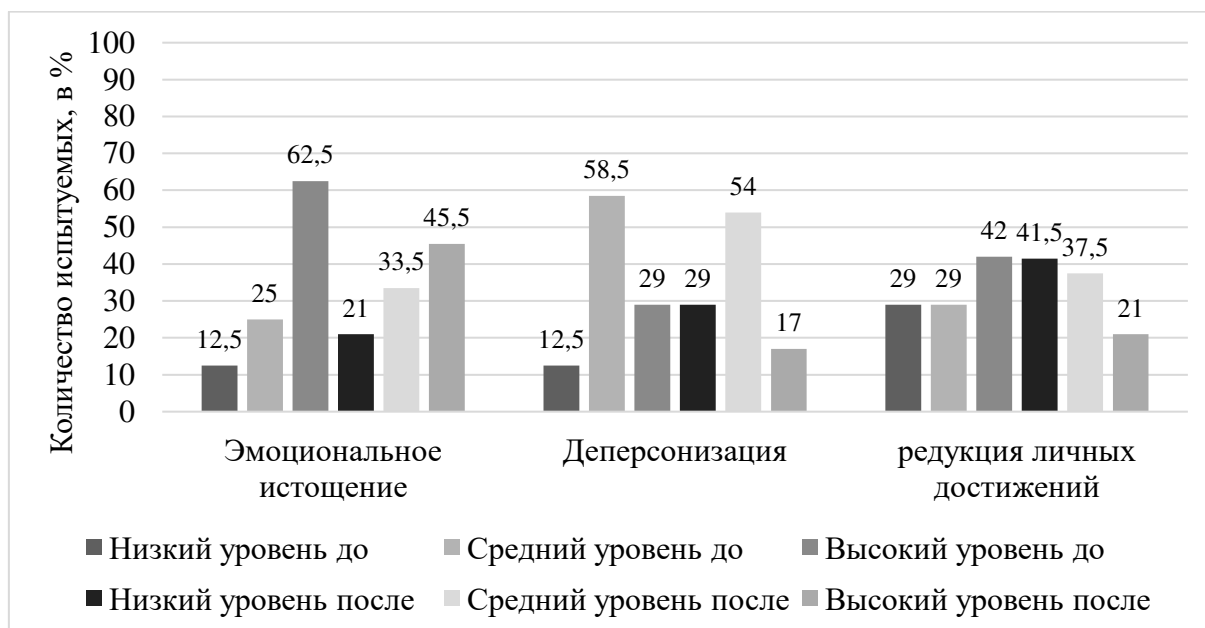


Рисунок 8 – Результаты диагностики сотрудников образовательной организации по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой до и после реализации программы

Из полученных результатов мы видим, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального истощения возросло с 12,5 % (3 человека) до 21 % (5 человек). Это свидетельствует о том, что участники смогли восстановить свои эмоциональные ресурсы и лучше контролировать стресс. Они научились техникам восстановления, таким как регулярные паузы для отдыха, медитации или дыхательные практики. Количество участников со средним уровнем возросло с 25 % (6 человек) до 33,5 % (8 человек). Это может указывать на то, что испытуемые научились распознавать ранние признаки усталости и выгорания, но пока еще работают над их устранением.

Это значит, что они осознали важность управления стрессом, но процесс восстановления и профилактики еще не завершен. Количество испытуемых с высоким уровнем эмоционального истощения снизилось с 62,5 % (15 человек) до 45,5 % (11 человек). Это означает, что участники, находившиеся в критическом состоянии эмоционального выгорания, смогли частично восстановиться и улучшить свое состояние. Они научились эффективнее управлять своим эмоциональным состоянием и стрессом, а также избегать факторов, приводящих к глубокому эмоциональному истощению.

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, что количество испытуемых с низким уровнем возросло с 12,5 % (3 человека) до 29 % (7 человек). Это говорит о том, что участники стали более осознанно относиться к своим профессиональным обязанностям и взаимоотношениям с коллегами и учениками. Они научились справляться с профессиональными нагрузками, сохраняя эмоциональную вовлеченность и участие в процессе работы.

Количество участников, у которых средний уровень деперсонализации снизилось с 58,5 % (14 человек) до 54 % (13 человек). Данные свидетельствуют о том, что испытуемые постепенно учатся преодолевать тенденции к эмоциональному отчуждению от своей работы. Это может означать, что многие участники программы начинают осознавать свои эмоциональные реакции и работать над восстановлением эмоциональной вовлеченности.

Количество сотрудников образовательной организации с высоким уровнем снизилось с 29 % (7 человек) до 16,5 % (4 человека). Это свидетельствует о том, что многие участники программы смогли преодолеть чувство эмоциональной изоляции и отчуждения. Они научились восстанавливать эмоциональные ресурсы и находить способы поддерживать позитивное отношение к своей профессиональной деятельности.

По шкале редукции личных достижений, диагностика показала следующее, что участников с низким уровнем возросло с 29 % (7 человек) до 41,5 % (10 человек). Это указывает на то, что испытуемые стали увереннее в своих профессиональных компетенциях и достижениях. Они научились ценить свои успехи и видеть положительные результаты своей работы, что способствует повышению самооценки и укреплению профессиональной идентичности.

Количество испытуемых, имеющих средний уровень возросло с 29 % (7 человек) до 37,5 % (9 человек). Участники программы начали осознавать свою профессиональную ценность, продолжают работать над тем, чтобы укрепить уверенность в своих способностях.

Количество участников с высоким уровнем снизилось с 41,5 % (10 человек) до 21 % (5 человек). Это свидетельствует о том, что испытуемые начали осознавать свою ценность и важность выполненной работы. Они научились лучше распознавать свои сильные стороны, развили навыки самопрезентации и уверенности в себе.

Следующим этапом нашего исследования была 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 4.4
ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

Были выдвинуты гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей фазы «напряжение» эмоционального выгорания не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей фазы «напряжение» 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.

$T_{\text{эмп}} = 0$

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 24 ($n=24$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$T_{\text{кр}}=62$ ($p \leq 0.01$)

$T_{\text{кр}}=83$ ($p \leq 0.05$)

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

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

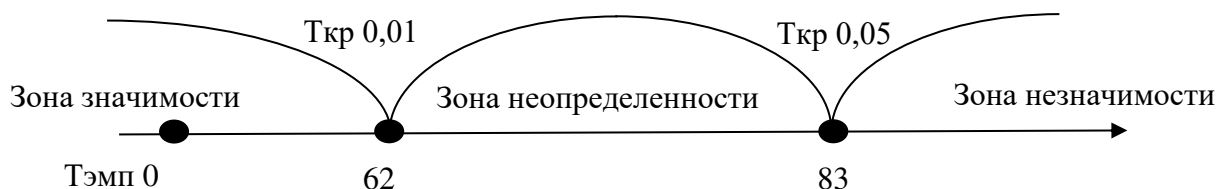


Рисунок 9 – Ось значимости для данных уровня показателей фазы «напряжение» эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «напряжение»

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

Были выдвинуты гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей фазы «резистенция» эмоционального выгорания эмоционального выгорания не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей фазы «резистенция» 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 5.

Тэмп – 5

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 24 ($n=24$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$T_{кр}=62$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=83$ ($p \leq 0.05$)

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.

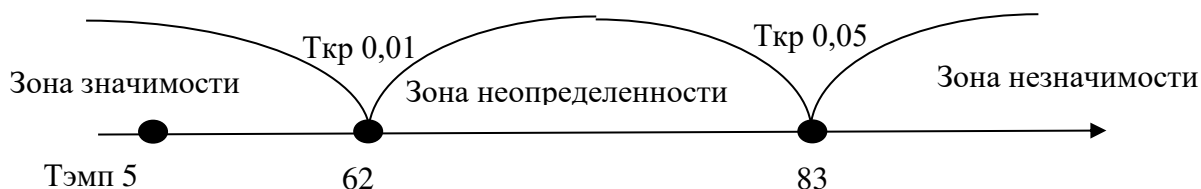


Рисунок 10 – Ось значимости для данных показателей фазы «резистенция» эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «резистенция»

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

Были выдвинуты гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей фазы «истощение» эмоционального выгорания не превосходят интенсивность сдвигов в направлении снижения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей фазы «истощение» 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 9.

Тэмп – 9

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 24 ($n=24$).

Находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$T_{кр}=62$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=83$ ($p \leq 0.05$)

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

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

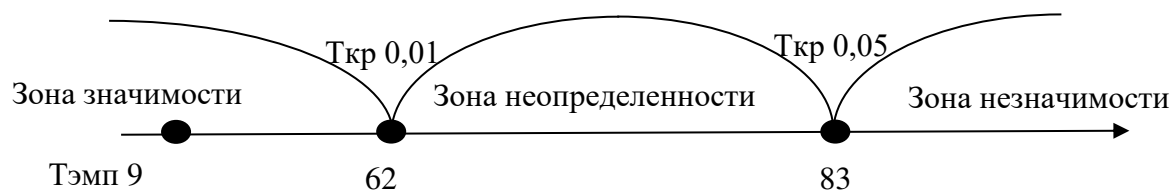


Рисунок 11 – Ось значимости для данных показателей фазы «истощение» эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко для фазы «истощение»

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости, следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации 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 сотрудников образовательной организации снизится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу коррекции, подтвердилась.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Для эффективной реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации 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 сотрудников образовательной организации.

2. Этап целеполагания реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

3. Этап формирования положительной установки на реализацию программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

4. Этап изучения предмета программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

5. Этап реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

6. Этап совершенствования работы по проведению исследования программы психолого-педагогической эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

7. Этап распространения передового опыта освоения предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Далее представим рекомендации педагогам по профилактике и коррекции эмоционального выгорания.

Педагоги, обладающие следующими качествами, меньше подвержены риску психологического выгорания: адекватное восприятие собственных возможностей и уверенность в себе; хорошее здоровье; регулярное внимание к физическому состоянию, включая ведение здорового образа жизни и занятия спортом [72, с. 74].

Также к группе с меньшей предрасположенностью к синдрому выгорания относятся те, кто имеет положительный опыт преодоления

трудностей и способен быстро адаптироваться к изменениям. Эти люди, как правило, самостоятельны, сохраняют позитивный настрой, открыты к общению и новым знакомствам, любят обучаться и путешествовать. Одним из ключевых признаков устойчивости к стрессам является оптимизм по отношению к себе, окружающим и жизненным ситуациям [65, с. 150].

Методы профилактики эмоционального выгорания включают [62, с. 59]:

1. Физическая активность. Занятия спортом не только способствуют профилактике различных заболеваний и помогают поддерживать здоровый вес, но и служат эффективным способом предотвращения психологических травм. При этом важно подобрать подходящий вид активности: для одного это может быть йога и медитация, для другого – утренние пробежки, закаливание или зарядка, а кому-то больше подойдут групповые тренировки в спортзале или танцы.

2. Отдых. Продуктивность труда тесно связана с полноценным отдыхом. Для восстановления сил необходимо уделять внимание отдыху так же, как и работе. Это может включать поездки и смену обстановки, приятные встречи с друзьями, получение новых впечатлений или даже адреналиновые развлечения для любителей острых ощущений.

3. Режим дня. Структурированный и распланированный день помогает сосредоточиться на задачах и приучает тело и ум к своевременному отдыху.

4. Психологическая защита. Способность мысленно отгородиться от неприятного окружения позволяет лучше контролировать свои эмоции и не реагировать на возможные провокации, тем самым сохраняя психическое здоровье и предотвращая ненужные стрессы.

5. Гармония. Важно сохранять внутренний баланс и разграничивать личную и профессиональную сферы жизни. Общение на отвлеченные темы помогает не тратить энергию на обсуждение личных или

рабочих проблем. Делитесь личными переживаниями только с близкими, избегая подробных объяснений и участия в проблемах коллег.

Рекомендации должны учитывать индивидуальные особенности человека, хотя общие принципы включают в себя элементы саморегуляции, оптимизацию режима дня, пересмотр приоритетов и устранение негативных влияний [59, с. 103].

Определяйте цели. Ставьте перед собой как долгосрочные, так и краткосрочные задачи, чтобы поддерживать мотивацию, развивать самодисциплину и получать обратную связь, которая поможет осознать правильность выбранного пути и ощущать удовлетворение.

Уделяйте внимание общению. Открыто делитесь своими эмоциями, как положительными, так и отрицательными. Обсуждение переживаний и разрешение разногласий способствует нахождению оптимальных решений и пониманию точек зрения других [56, с. 57].

Эффективное управление временем. Распределяйте приоритеты так, чтобы максимальное количество времени посвящать занятиям, которые приносят вам удовольствие и положительные эмоции.

Развивайте навыки саморегуляции. Изучите методы релаксации и техники перенаправления внимания для лучшего управления своим состоянием.

Создавайте сеть поддержки. Окружите себя людьми, которые разделяют ваши взгляды и поддерживают ваше позитивное отношение к работе [61, с. 53].

Рационально распределяйте ресурсы. Учитесь грамотно распоряжаться своими силами и корректно распределять рабочую нагрузку.

Разнообразьте деятельность. Старайтесь избегать монотонности, находите хобби, которые вам нравятся. Совмещайте умственные и физические нагрузки и уделяйте время полноценному отдыху.

Овладейте навыками бесконфликтного общения. Научитесь эффективно выходить из ситуаций, связанных с конфликтами [71, с. 88].

Работайте над самооценкой. Стремитесь к тому, чтобы быть лучше себя, а не лучше всех остальных.

Контролируйте дыхание. Обратите внимание на свое дыхание: если оно задерживается, это может быть сигналом опасности. В таких случаях тактично завершайте общение [70, с. 179].

Развивайте здоровый эгоизм. Учитесь учитывать собственные интересы и потребности без чувства вины.

Выделяйте время для себя. Ежедневно проводите хотя бы час (или минимум 20 минут) исключительно для своих потребностей.

Напоминайте себе о своей идентичности. Используйте аффирмации, чтобы укрепить самовосприятие. Например, произнесите вслух: «Я, (ваше имя), и я – профессионал в своей области».

Пробуждайте новые эмоции. Пытайтесь сделать что-то, чего никогда раньше не делали, но что приносит удовольствие. Например, изучите пару новых танцевальных движений и добавьте их в свои физические упражнения [44, с. 29].

Берите отпуск. Не стесняйтесь обратиться за уменьшением нагрузки или планировать время для восстановления.

Обратитесь за профессиональной помощью. Если самостоятельно справиться не удастся, обращайтесь к психологу для индивидуальной работы.

Таким образом, нами перечислены семь этапов внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Все этапы логически связаны между собой. Последовательная реализация всех этапов прогнозирует эффективность внедрения программы. Также мы предложили рекомендации для педагогов по снижению уровня эмоционального выгорания.

Выводы по 3 главе

Опираясь на результаты, полученные в ходе констатирующего этапа исследования с целью определения уровня эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, была сформирована группа из 24 человек. Нами была составлена с опорой на публикации других авторов программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Нами была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, 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 сотрудников образовательной организации была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем эксперименте.

По методике В.В. Бойко мы видим, что количество испытуемых, у которых сформирована фаза напряжения сократилось с 33,5 % (8 человек) до 4 % (1 человек). Количество сотрудников, у которых фаза напряжения находится в стадии формирования изменилось с 62,5% (15 человек) до 75 % (18 человек). Количество испытуемых с не сформированной фазой напряжения изменилось с 4 % (1 человек) до 21 % (5 человек).

Данные по сформированности резистенции в группе испытуемых изменились следующим образом: количество человек, у которых эта фаза сформирована изменилось с 29 % (7 человек) до 4 % (1 человек). Количество испытуемых с данной фазой на стадии формирования изменилось с 58,5 % (14 человек) до 79,5 % (19 человек). Количество сотрудников

образовательной организации с не сформированной фазой резистенции выросло с 12,5 % (3 человека) до 16,5 % (4 человека).

Количество участников программы, у которых фаза истощения сформирована снизилось с 16,5 % (4 человека) до 0 % (0 человек). Количество испытуемых с фазой истощения в стадии формирования возросло с 67 % (16 человек) до 71 % (17 человек). Количество сотрудников, у которых не сформирована фаза истощения возросло с 16,5 % (4 человека) до 29 % (7 человек).

По методике А.А. Рукавишникова в группе испытуемых количество человек с низким уровнем возросло с 50 % (12 человек) до 79 % (19 человек). Количество испытуемых, у которых средний уровень снизилось с 50 % (12 человек) до 21 % (5 человек).

По адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой мы видим, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального истощения возросло с 12,5 % (3 человека) до 21 % (5 человек). Количество участников со средним уровнем возросло с 25 % (6 человек) до 33,5 % (8 человек). Количество испытуемых с высоким уровнем эмоционального истощения снизилось с 62,5 % (15 человек) до 45, 5% (11 человек).

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, что количество испытуемых с низким уровнем возросло с 12,5 % (3 человека) до 29 % (7 человек). Количество участников, у которых средний уровень деперсонализации снизилось с 58,5 % (14 человек) до 54 % (13 человек). Количество сотрудников образовательной организации с высоким уровнем снизилось с 29 % (7 человек) до 16,5 % (4 человека).

По шкале редукции личных достижений, диагностика показала следующее, что участников с низким уровнем возросло с 29 % (7 человек) до 41,5 % (10 человек). Количество испытуемых, имеющих средний уровень возросло с 29 % (7 человек) до 37,5 % (9 человек). Количество участников с высоким уровнем снизилось с 41,5 % (10 человек) до 21 % (5 человек).

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 сотрудников образовательной организации. Гипотеза исследования о том, что уровень синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации снизится, 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

Феномен эмоционального выгорания представляет собой сложное и многомерное явление, которое приводит к личностной и профессиональной деформации. Он основан на накоплении отрицательных эмоций и переживаний, которые возникают в результате длительного стресса и интенсивных межличностных взаимодействий.

Синдром эмоционального выгорания в работе сотрудников образовательной организации может иметь серьезные последствия, включая временную нетрудоспособность и затруднения в эффективном общении с обучающимися.

Целью данного исследования было теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации. Для достижения этой цели были поставлены задачи, первой из которых являлось раскрыть феномен синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по материалам психолого-педагогической литературы. Проведя анализ научной литературы, нами определено понятие «эмоциональное выгорание» как состояние человека, вызванное работой и характеризующееся психическим, физическим и эмоциональным истощением. Эмоциональное выгорание является серьезной проблемой, которая требует внимания и понимания, особенно в профессиональной среде, где оно может иметь серьезные последствия для работника и его окружающих.

Для решения следующей задачи мы выявили особенности эмоционального выгорания в деятельности сотрудников образовательной организации, к которым относятся: значительные эмоциональные нагрузки, интенсивные контакты в различных сферах и системах, а также повышенная ответственность за подопечных в разных аспектах.

Следующей не менее важной задачей стало разработать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Базой исследования стал Коркинский филиал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли». Педагогический коллектив Коркинского филиала ЧГКИПиТ состоит из 24 преподавателей. В коллективе 19 женщин и 5 мужчин.

Исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

По результатам диагностики мы получили следующие данные: по методике В.В. Бойко мы получили следующие результаты: фаза напряжения сформирована у 33,5 % (8 человек), находится в стадии формирования у 62,5 % (15 человек), не сформирована у 4 % (1 человек).

Резистенция в группе испытуемых сформирована у 29 % (7 человек), находится в стадии формирования у 58,5 % (14 человек), не сформирована у 12,5 % (3 человека).

Фаза истощения сформирована у 16,5 % (4 человека), в стадии формирования у 67 % (16 человек), не сформирована у 16,5 % (4 человека).

По методике А.А. Рукавишникова анализ результатов показывает, что в группе испытуемых проявляется два уровня психического выгорания: низкий уровень – 50 % (12 человек), средний уровень – 50 % (12 человек).

По методике Н.Е. Водопьяновой из полученных результатов мы видим, что низкий уровень эмоционального истощения выявлен у 12,5 % (3 человека), средним уровнем характеризуются 25 % (6 человек), высокий уровень эмоционального истощения характерен для 62,5 % (15 человек).

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, выявлено, что у 12,5 % (3 человека) уровень деперсонализации низкий, у 58,5 % (14 человек) уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 29 % (7 человек) – как высокий.

Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 29 % (7 человек) наблюдается низкий уровень редукции, у 29 % (7 человек) – средний уровень, и у 42 % (10 человек) выявлен высокий уровень.

На основании полученных данных было принято решение об участии в программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, всех сотрудников образовательной организации, принявших участие в исследовании.

Для решения шестой задачи нами была составлена с опорой на публикации других авторов программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации.

Нами была реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации, 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 сотрудников образовательной организации была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем эксперименте.

По методике В.В. Бойко мы видим, что количество испытуемых, у которых сформирована фаза напряжения сократилось с 33,5 % (8 человек) до 4 % (1 человек). Количество сотрудников, у которых фаза напряжения находится в стадии формирования изменилось с 62,5 % (15 человек) до 75 % (18 человек). Количество испытуемых с не сформированной фазой напряжения изменилось с 4 % (1 человек) до 21 % (5 человек).

Данные по сформированности резистенции в группе испытуемых изменились следующим образом: количество человек, у которых эта фаза сформирована изменилось с 29 % (7 человек) до 4 % (1 человек). Количество испытуемых с данной фазой на стадии формирования изменилось с 58,5 % (14 человек) до 79,5 % (19 человек). Количество сотрудников образовательной организации с не сформированной фазой резистенции выросло с 12,5 % (3 человека) до 16,5 % (4 человека).

Количество участников программы, у которых фаза истощения сформирована снизилось с 16,5 % (4 человека) до 0 % (0 человек). Количество испытуемых с фазой истощения в стадии формирования возросло с 67 % (16 человек) до 71 % (17 человек). Количество сотрудников, у которых не сформирована фаза истощения возросло с 16,5 % (4 человека) до 29 % (7 человек).

По методике А.А. Рукавишникова в группе испытуемых количество человек с низким уровнем возросло с 50 % (12 человек) до 79 % (19 человек). Количество испытуемых, у которых средний уровень снизилось с 50 % (12 человек) до 21 % (5 человек).

По адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой мы видим, что количество испытуемых с низким уровнем эмоционального истощения возросло с 12,5 % (3 человека) до 21 % (5 человек). Количество участников со средним уровнем возросло с 25 % (6 человек) до 33,5 % (8 человек). Количество испытуемых с высоким уровнем эмоционального истощения снизилось с 62,5 % (15 человек) до 45,5 % (11 человек).

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, что количество испытуемых с низким уровнем возросло с 12,5 % (3 человека) до 29 % (7 человек). Количество участников, у которых средний уровень деперсонализации снизилось с 58,5 % (14 человек) до 54 % (13 человек). Количество сотрудников образовательной организации с высоким уровнем снизилось с 29 % (7 человек) до 16,5 % (4 человека).

По шкале редукции личных достижений, диагностика показала следующее, что участников с низким уровнем возросло с 29 % (7 человек) до 41,5 % (10 человек). Количество испытуемых, имеющих средний уровень возросло с 29 % (7 человек) до 37,5 % (9 человек). Количество участников с высоким уровнем снизилось с 41,5 % (10 человек) до 21 % (5 человек).

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 сотрудников образовательной организации. Гипотеза исследования о том, что уровень синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации снизится, 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. Черлунчакевич // 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. Специфика проведения социально-психологического тренинга в профессиональной школе / И. М. Павлова // Акмеология. – 2004. – № 2 (10). – С. 57–64.
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 сотрудников образовательной организации

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

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

ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

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

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных.

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

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

«НАПРЯЖЕНИЕ»

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

2. Неудовлетворенность собой:

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

3. «Загнанность в клетку»:

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

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

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

3. Расширение сферы экономии эмоций:

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

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

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

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

2. Эмоциональная отстраненность:

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

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

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

Интерпретация результатов.

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

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10-15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

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

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

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

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37-60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

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

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Таблица 1.1 – Регистрационный бланк

Ф.И.О _____

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

Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

Шкалы: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация, психическое выгорание

Назначение теста

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами 'редко', и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тест

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

17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.

18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.

19. Для меня важно преуспеть на работе.

20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.

21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.

22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.

23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.

24. Мне нравится моя работа.

25. Я устал все время стараться.

26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.

27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.

28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.

29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.

30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.

31. Работа эмоционально выматывает меня.

32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.

33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.

34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.

35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.

36. Нагрузка на работе практически невыносима.

37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.

38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.

39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.

40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.

41. Я люблю свою работу.

42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.

43. Меня раздражает поведение моих учеников.

44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.

45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.

46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.

47. Я чувствую эмоциональное напряжение.

48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста.

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

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

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

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

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

Таблица 1.2 – Нормы для компонента Психоэмоциональное Истощения (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Таблица 1.3 – Нормы для компонента Личностное Отдаление (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-16	17-31	32-40	41 и выше

Таблица 1.4 – Нормы для компонента Профессиональная Мотивация (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Таблица 1.5 – Нормы для Индекса Психического Выгорания (ИПВ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

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

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

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

Таблица 1.6 – Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

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

Опросник для выявления эмоционального выгорания MBI (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных.

Современные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий, показывают подверженность их профессиональным деформациям. Одним из частых негативных проявлений у представителей названных профессий является феномен «эмоционального выгорания» или, в другой редакции, синдром эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

Методика содержит три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение» – отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень);

2) «Деперсонализация» – показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами, ощущение несправедливого к себе отношения со стороны пациентов. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень);

3) «Редукция личных достижений» – эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают, оцените, как часто это случается; «1» – очень редко; «2» – редко; «3» – иногда; «4» – часто; «5» – очень часто; «6» – всегда.

Таблица 1.7 – Бланк ответов

№	Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6

Продолжение таблицы 1.7

2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума.	0	1	2	3	4	5	6
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	6
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера.	0	1	2	3	4	5	6
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, - неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Таблица 2.1 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

№	Напряжение					Резистенция					Истощение				
	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4
1	54	12	14	22	6	46	6	8	20	12	40	15	6	10	9
2	53	6	22	17	8	45	8	15	16	6	44	12	8	9	15
3	50	8	17	10	15	57	15	20	14	8	27	8	10	5	4
4	54	15	10	9	20	73	20	16	22	15	53	15	20	12	6
5	63	20	12	15	16	67	16	14	17	20	50	20	16	6	8
6	48	16	6	12	14	62	14	22	10	16	57	16	14	12	15
7	50	14	8	6	22	62	22	17	9	14	62	14	22	6	20
8	62	22	15	8	17	59	17	10	15	22	63	22	17	8	16
9	62	17	20	15	10	48	10	9	12	17	56	17	10	15	14
10	55	10	16	20	9	35	9	10	6	10	33	10	9	6	8
11	54	9	14	16	15	44	15	12	8	9	57	9	15	16	17
12	63	15	22	14	12	50	12	8	15	15	51	15	12	14	10
13	57	12	17	22	6	53	6	15	20	12	40	15	6	10	9
14	39	6	10	17	6	50	8	20	16	6	44	12	8	9	15
15	35	8	9	10	8	34	10	6	14	4	30	8	5	5	12
16	54	15	15	9	15	62	20	14	22	6	53	15	20	12	6
17	67	20	12	15	20	63	16	22	17	8	50	20	16	6	8
18	50	16	6	12	16	56	14	17	10	15	57	16	14	12	15
19	42	14	8	6	14	61	22	10	9	20	62	14	22	6	20
20	67	22	15	8	22	57	17	9	15	16	63	22	17	8	16
21	69	17	20	15	17	51	10	15	12	14	56	17	10	15	14
22	56	10	16	20	10	29	9	12	6	2	35	10	9	10	6
23	48	9	14	16	9	48	15	8	8	17	57	9	15	16	17
24	66	15	22	14	15	52	12	15	15	10	51	15	12	14	10
Не сформирована	1 человек (4 %)					3 человека (12,5 %)					4 человека (16,5 %)				
В стадии формирования	15 человек (62,5 %)					14 человек (58,5 %)					16 человек (67 %)				
Сформирована	8 человек (33,5 %)					7 человек (29 %)					4 человека (16,5 %)				

Таблица 2.2 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике А.А. Рукавишникова

№	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	Индекс Психического выгорания
1	10	26	16	52
2	16	16	28	60
3	23	14	32	69
4	11	18	14	43
5	22	4	22	48
6	18	8	16	42
7	14	11	26	51
8	14	34	32	80
9	14	22	11	47
10	15	15	23	53
11	22	11	45	78
12	9	10	23	42
13	12	9	11	32
14	23	6	26	55
15	13	11	11	35
16	9	10	18	37
17	4	11	44	59
18	11	13	14	38
19	23	15	19	57
20	13	11	34	58
21	12	6	18	36
22	15	15	23	53
23	22	11	45	78
24	9	10	23	42
Итого:	Крайне низкий уровень – 0 человек (0 %); Низкий уровень – 12 человек (50 %); Средний уровень – 12 человек (50 %); Высокий уровень – 0 человек (0 %); Крайне высокий уровень – 0 человек (0 %).			

Таблица 2.3 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике для выявления эмоционального выгорания MBI (адаптация Н.Е. Водопьяновой)

№	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1	17	низкий	6	низкий	44	низкий
2	34	высокий	12	средний	31	высокий
3	19	средний	8	средний	42	низкий
4	30	высокий	19	высокий	30	высокий
5	37	высокий	7	средний	44	низкий
6	15	низкий	6	низкий	44	низкий
7	25	средний	12	средний	32	средний
8	27	высокий	12	средний	28	высокий
9	15	низкий	6	низкий	42	низкий
10	30	высокий	19	высокий	26	высокий
11	29	высокий	15	высокий	36	средний
12	27	высокий	12	средний	28	высокий
13	29	высокий	16	высокий	31	высокий
14	27	высокий	10	средний	27	высокий
15	25	средний	12	средний	32	средний
16	27	высокий	10	средний	28	высокий
17	29	высокий	16	высокий	31	высокий
18	20	средний	8	средний	42	низкий
19	25	средний	12	средний	32	средний
20	25	средний	12	средний	36	средний
21	29	высокий	15	высокий	32	средний
22	29	высокий	15	высокий	36	средний
23	34	высокий	12	средний	31	высокий
24	37	высокий	7	средний	46	низкий
Итого:	Низкий – 3 человека Средний – 6 человек Высокий – 15 человек		Низкий – 3 человека Средний – 14 человек Высокий – 7 человек		Низкий – 7 человека Средний – 7 человек Высокий – 10 человек	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Занятие № 1

Цели занятия:

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

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

Вводная часть

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

Жеребьевка происходит при помощи использования фишек 2-х цветов (красного и зеленого) и «волшебного мешочка», из которого участники тренинга достают фишки. Таким образом, перед каждым занятием комплектуются 2 новые подгруппы, где каждый из членов коллектива получает возможность взаимодействовать в парах и микрогруппах с разными партнерами.

Упражнение-приветствие 1. «Бейдж».

Цель: приветствие участников группы, создание благоприятной непринужденной психологической атмосферы.

Ведущий предлагает каждому участнику выбрать себе имя не зависимо от того, как он записан по паспорту. По этому имени каждый обращается друг к другу на протяжении всего тренинга. Имя может отражать забавные прозвища из детства, быть животным или неодушевленным предметом. Затем выбранное имя оформляют в виде бейджа.

Упражнение-разминка 2. «Соглашения».

Цель: выработка правил групповой работы.

1. Обращаться друг к другу по имени.
2. Принимать себя и других такими, какие они есть.
3. Быть искренним.
4. Избегать оценок друг друга.
5. Все, что делается в группе, делается на добровольных началах.
6. Активное участие в происходящем.

7. Уважение говорящего.
8. Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.
9. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
10. Общение по принципу «здесь и сейчас».

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

Основная часть

Упражнение 3. «Чудное приветствие».

Цель: приветствие участников группы, создание непринужденной и благоприятной психологической атмосферы.

Ведущий предлагает участникам образовать круг иделиться на три равные части: «европейцев», «японцев» и «африканцев». Потом каждый из участников идет по кругу и здоровается со всеми «своим способом»: «европейцы» пожимают руку, «японцы» кланяются, «африканцы» трутся носами.

Упражнение 4. «Никто не знает, что я...»

Цель: создание хорошего настроения, положительного эмоционального фона, атмосферы искренности и доверия.

Каждый из участников (по кругу или в произвольном порядке) дополняет фразу: «Никто в группе не знает, что я...» Например: «Никто в группе не знает, что я сегодня не услышал звонок будильника», или «Никто в группе не знает, что больше всего на свете я люблю соленые огурцы», или «Никто в группе не знает, что мне снилось сегодня ночью... И я никому не скажу!».

Можно предложить участникам и другие фразы для дополнения:

- «А сегодня я лучше, чем вчера, потому что...»;
- «Я очень рад тому, что я...»;
- «Я готов горы свернуть, потому что...»;
- «Мы все сегодня будем...».

Основная часть

Упражнение 5. «Имя-качество».

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

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

каждый последующий участник повторяет то, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество.

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

Упражнение 6. «Наши ожидания».

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

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

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

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

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

Упражнение 7. «Я тебе желаю»

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

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

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

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

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 8. «Интервью».

Цель упражнения: 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.

Мини-анкета «Обратная связь».

Участникам предлагается заполнить мини-анкету после каждого занятия.

Цель: актуализация эмоционального состояния личности.

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

Занятие № 2

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

Ход занятия:

Упражнение 1 «Магия нашего имени»

Цель: умение презентовать себя и других участников тренинга.

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

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

Основная часть

Упражнение 2 «Молекулы»

Цель: снятие напряжения, создание дружеской обстановки.

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

Упражнение 3 «Самолетик».

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: настроить 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.

Неправильно 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 убраный 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

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 сходства 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 сопутствовать вам повсюду, что бы вы ни делали и куда бы ни шли. Обсуждение: Участники делятся своими впечатлениями.

Заключительная часть (рефлексия)

Упражнение 3. «Обещание самому себе».

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».

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 1.8 – Технологии моделирования

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?	

Продолжение таблицы 1.8

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».

Занятие № 7

Цель: расслабление и снятие мышечного напряжения.

Ход занятия

1.Подготовительная часть:

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

2. Вступительная часть:

- приглашение в комнату для релаксации (обязательно снять обувь);
- массаж ладоней рук с помощью природного материала (грецкого ореха).

3. Основная часть:

Сеанс релаксации звучит спокойная инструментальная музыка на протяжении всего сеанса релаксации) Текст сеанса пассивной релаксации. Ведущий. Сядьте удобно и расслабьтесь. Закройте глаза. Все, что тревожило, беспокоило вас, уходит на задний план. Полностью сосредоточьтесь на внутренних ощущениях и на мыслях, направленных на релаксацию. Ваше тело занимает удобную позу и расслаблено. Это вам приятно. Прочувствуйте удовольствие от расслабленного тела. Вам приятен этот процесс. Начинаем формирование состояния телесного покоя при активном сознании.

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

Начинаем работу.

Сосредоточились на лице. Прочувствовали лицо - лоб, веки, скулы, нос, губы, подбородок. Расслабили лицо обычным волевым усилием. Точно так же расслабили жевательные мышцы и прочувствовали, что нижняя челюсть стала свободной. Лицо полностью подготовлено для его «усыпления» с помощью мысленного самомассажа. Сосредоточились на коже лба, мысленно разгладили кожу и начали ее массировать с помощью мысленных представлений от центра к вискам. Расслабили веки. Вообразили

и прочувствовали, как веки становятся тяжелыми и неподвижными. Веки слипаются, и их уже трудно открыть. Промассировали нос, скулы, виски. Промассировали губы, скулы, виски. Промассировали подбородок, скулы, виски. Замечательно!

Лицо приняло спокойное бесстрастное выражение. Жевательные мышцы расслабились, нижняя челюсть слегка опустилась. Волна душевного покоя, успокоенности, комфорта постепенно охватывает все тело. Сознание по-прежнему остается ясным и четким. Мысли ясные, активные. Ваш разум обостряется, а чувства затухают. Чувства больше не влияют на ваши мысли. Все, что вас тревожило и беспокоило, вызывало напряжение, страх, – ушло, покинуло вас. Взамен этого возникло чувство комфорта, удовольствия. Усилим это состояние мысленным самомассажем рук. Руки расслаблены, свободно лежат на бедрах. Неподвижны. Расслабляем руки, одновременно правую и левую. Попеременно выполняем упражнение то правой, то левой рукой. Прочувствовали правую руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Прочувствовали удовольствие с расслабленного спокойствия руки. Перенесли внимание на левую руку. Прочувствовали руку от кончиков пальцев до плечевого сустава. Расслабили ее. Почувствовали удовольствие от расслабленного спокойствия левой руки. Мысленно промассировали большой палец правой руки. Теперь указательный палец. Средний палец. Безымянный палец. Мизинец. Промассировали ладонную поверхность. Промассировали тыл кисти. Кисть стала мягкая, расслабленная, спокойная. Сделайте самостоятельно то же с левой кистью. (Пауза 40 секунд). Сосредоточились на правой руке. Мысленно помассировали внутреннюю и наружную поверхность правого предплечья. Самостоятельно помассируйте предплечье левой руки. Сосредоточьтесь на плече правой руки. Мысленно помассируйте его переднюю и заднюю поверхность, затем плечевой сустав. Сделайте то же самое с левой рукой. Чудесно! Руки расслаблены. Волна приятного покоя, удовольствия, комфорта охватила лицо и руки. Мышцы засыпают. В ответ возникает чудесное ощущение легкости, свободы, невесомости рук. Пусть это чувство нарастает, а вы тем временем перенесите свое внимание на ноги. Прочувствуйте свои ноги от кончиков пальцев до ягодиц и расслабьте их. Ваше сознание ясное. Ваши мысли четкие. Все признаки сонливости исчезают. Вам приятно и легко ощутить свои ноги расслабленными и свободными. Сосредоточьтесь на подошвах и пальцах стоп. Мысленно помассируйте подошвы и пальцы и почувствуйте, как они приятно нагреваются. Помассируйте пятку и голеностопный сустав. Прочувствуйте, как вся ваша стопа расслабилась и наполнилась приятным теплом справа и слева. Перенесите внимание на голени обеих ног. Расслабьте

икроножные мышцы. Мысленно помассируйте эти мышцы на правой и левой ноге. Прочувствуйте, как приятное тепло охватывает ваши голени и коленные суставы.

Перенесите внимание на бедра. Расслабьте их. Теперь помассируйте их. Прочувствуйте, как ваши бедра стали расслабленными, спокойными, теплыми. Итак, ваши ноги расслаблены. Мышцы ног засыпают от покоя и тепла. В ответ возникает удивительное чувство легкости и невесомости ног, которое распространяется и на туловище, соединяясь с чувством легкости и невесомости рук. Руки и ноги засыпают, а сознание, разум продолжают быть активными и ясными. Мысли четкие, яркие. Вы свободно отдаете себе отчет во всем, что делаете. Признаков сонливости нет. Завершаем глубокое расслабление тела. Переносим внимание на туловище. Расслабьте поясницу, спину, живот, грудь. Мысленно промассировали область поясницы. Прочувствовали, как приятное тепло охватывает ее. Расслабьте спину и начните ее мысленно массировать. Приятная волна тепла, истомы поднимается от поясницы вверх по спине, к шее, затылку. Вам приятно. Спина нагревается, и вам становится удивительно приятно и спокойно. Вы погружаетесь в удивительно нежную теплую среду. Тело испытывает особую радость.

Радость мышечного покоя и мышечного удовольствия. Прочувствуйте эти ощущения. Это ощущения особого комфорта – чувства неги, истомы, необыкновенно радостного состояния.

Прочувствуйте, как вам легко мыслить. Вы не испытываете сонливости при засыпающем теле. Это особое, очень приятное состояние, и вам оно легко удастся. Усилим его, расслабив живот и грудь. Сосредоточились на области живота. Мысленно помассируем живот по часовой стрелке. Прочувствуйте, как в глубине живота, чуть ниже пупка, возникает приятное чувство тепла, которое нарастает и занимает все большее пространство. Чудесно! Перенесите внимание на грудную клетку. В области сердца возникает чувство тепла и неги. Прочувствуйте, как приятно вам дышится.

Итак, мы завершаем процесс глубокого расслабления тела. Тело расслаблено. Ему очень приятно. Вы испытываете чувство удовольствия, неги, истомы, радость мышечного покоя. Сознание ясное, бодрое, а тело глубоко засыпает. В ответ на это возникает удивительное чувство легкости и невесомости всего тела. Если вы сейчас представите себя птицей, свободно парящей в небе, вам это легко удастся. Вообразите и прочувствуйте: вы – птица. Вы свободно парите в голубом небе. А далеко внизу под вами расстилаются поля, леса, реки, озера. Прочувствуйте счастье и радость свободного полета. Наслаждайтесь этим состоянием несколько минут. (Пауза 5 минут.) Завершаем сеанс релаксации. Вы выполнили поставленные перед собой задачи и овладели рядом приемов, ощущений и чувств, а также психических состояний, характерных для

состояния полного мышечного покоя при активном сознании. Теперь нужно пробудить тело, вернуть ему былую активность. Начинаем мышечную активизацию. Прочувствуйте вновь свое тело. Прочувствуйте свои руки, ноги, туловище. Сосредоточьтесь на руках. Постарайтесь сжать пальцы в кулаки и прочувствуйте, как руки пробуждаются. К ним возвращается былая сила и активность. Сосредоточьтесь на ногах. Напрягите стопы, голени и бедра. Прочувствуйте, как мышцы ног активизируются. Сделайте глубокий вдох и потянитесь всем телом. Тело проснулось. И глаза открылись. Однако помните: пока вы не почувствуете, что полностью пробудили мышцы, не вставайте. Лучше лежа или сидя проделать активную гимнастику и только после этого закончить занятие.

Заключительная часть:

– просмотр слайдов «природа моря, островов и скал» (звучит спокойная инструментальная музыка).

Обсуждение: участники обмениваются впечатлениями, отвечая на вопросы.

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

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

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

Мини-анкета «Обратная связь».

Занятие № 8

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

Ход занятия

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 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. «Маска недовольства»

Со вздохом постепенно сожмите зубы, плотно сомкните губы, подожмите мышцы подбородка и опустите уголки рта. Сделав маску недовольства, зафиксируйте напряжение. Произнесите про себя: «Челюсти сжаты, губы напряжены». С выдохом расслабьте мышцы лица – разомкните зубы. Произнесите про себя: «Мышцы лица расслаблены». Повторите упражнение 2-3 раза.

Ведущий: Важным резервом в стабилизации своего эмоционального состояния является совершенствование дыхания. Основы дыхательных упражнений заимствованы из системы йогов. Их смысл состоит в сознательном контроле за ритмом, частотой и глубиной дыхания. В дыхательной гимнастике существует два вида дыхания – успокаивающего и мобилизующего. Успокаивающее дыхание используется для погашения избыточного возбуждения и нервного напряжения. Мобилизующее дыхание помогает преодолеть вялость и сонливость при утомлении, способствует быстрому переходу от сна к бодрствованию и мобилизации внимания. Сейчас мы познакомимся с некоторыми из них.

Упражнение 8. «Ключичное (верхнее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Для выполнения данного упражнения необходимо положить ладони на ключицы и следить за подъемом и опусканием ключиц и плеч. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Выдохните воздух из легких. Сделайте медленный вдох через нос, поднимая ключицы и плечи, заполняя воздухом самые верхние отделы легких. При выдохе плечи медленно опустите вниз. Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 9. «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 10. «Брюшное (нижнее) дыхание».

Цель: расслабление с помощью упражнений с дыханием.

Для выполнения данного упражнения необходимо положить ладони на живот, чтобы следить за поднятием и опусканием брюшной стенки. Сядьте на стуле прямо, голова, шея и спина должны располагаться на одной линии. Сделайте полный выдох, при этом живот вбирается внутрь, диафрагма поднимается вверх. Затем медленно вдохните воздух через нос, выпятите живот, диафрагма опускается, грудная клетка и руки не двигаются. Нижняя часть легких наполняется воздухом. Снова выдохните воздух – живот уходит глубоко внутрь (воздух выдыхается из нижних долей легких). Повторите упражнение 2-3 раза.

Упражнение 11. «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 12. «Самооценка физического и психологического состояния».

Упражнение 13. «Расскажи о своем состоянии».

Цель: актуализация идентификации.

Упражнение 14. «Итоги занятия».

Цель: подведение итогов.

Упражнение 14. «Аплодисменты» (ритуал прощания).

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

Инструкция.

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Комментарий для ведущего.

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

Занятие № 9

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

Ход занятия.

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 7.

Сформулируйте самоприказ.

Мысленно повторите его несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух.

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

Вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями. Сформулируйте текст, программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

«Именно сегодня у меня все получится»

«Именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»

«Именно сегодня я буду находчивой и уверенной»

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

Мысленно повторите его несколько раз.

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

В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить, себя мысленно говоря:

«Молодец! Умница! «Здорово получилось!»

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

Заключительная часть (рефлексия)

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

Помогает при излишней самокритичности. Одно из противоядий — осознать, что вы, так же, как и другие люди, не можете и не должны быть совершенством. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным.

А теперь – самоподдерживающий прием:

Каждый день, когда вы стоите перед зеркалом и собираетесь на работу, уверенно смотрите в зеркало, прямо в глаза самой себе и говорите не менее трех раз: «Я, конечно, не совершенство, но достаточно хороша!». При этом будет хорошо, если вы улыбнетесь себе!

Занятие № 10

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

Ход занятия

Вводная часть.

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

Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания:

Во-первых:

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

Во-вторых:

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

В-третьих:

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

Основные подходы к работе с профессиональным выгоранием:

1. Забота о себе и снижение уровня стресса:

- стремление к равновесию и гармонии, здоровому образу жизни, удовлетворение потребности в общении;

- удовольствие (релаксация, игра);

- умение отвлекаться от переживаний, связанных с работой.

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

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

- стремление бороться со своими негативными убеждениями.

3. Повышение уровня профессионального мастерства.

Упражнение-приветствие 1. «Выбор за вами»

Цель: приветствие участников группы, создание благоприятной непринужденной психологической атмосферы.

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

Упражнение-разминка 2. Мини-дискуссия.

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

Вопросы для ведения дискуссии:

Делает ли такое ощущение человека счастливым, здоровым?

Что для этого нужно?

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

Основная часть

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

Цель: планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

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

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

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

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

3. этап – обсуждение результатов, обмен впечатлениями.

Упражнение 4. «Всеобщее внимание».

Цель: закрепить навык презентовать себя.

Участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простейшую задачу. Любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постарайтесь привлечь к себе внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее стараются выполнить все участники игры. Определите, кому это удалось и за счет каких средств. Итак, все участники игры пытаются обратить на себя внимание как можно большего числа играющих. Начали!

Подсчитываем, в заключение, кто привлек внимание большего числа участников игры.

Заключительная часть (рефлексия)

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

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Таблица 4.1 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко после реализации программы

№ п/п	Напряжение					Резистенция					Истощение				
	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4
1	49	10	9	20	10	42	15	7	11	9	35	10	5	9	11
2	45	5	20	15	5	35	10	9	10	6	39	6	13	18	12
3	39	6	13	18	12	51	15	12	14	10	32	8	8	8	8
4	36	10	6	8	12	62	14	22	6	20	42	15	7	11	9
5	48	18	10	11	9	58	15	13	14	16	47	17	10	11	9
6	35	10	5	9	11	53	15	20	12	6	49	10	9	20	10
7	41	11	7	5	18	50	20	16	6	8	53	19	13	7	14
8	53	19	13	7	14	47	17	10	11	9	54	16	15	8	15
9	58	15	13	14	16	41	11	7	5	18	43	13	8	12	10
10	50	18	15	18	9	34	8	12	6	8	35	10	5	9	11
11	43	13	8	12	10	37	11	10	10	6	45	5	20	15	5
12	59	12	19	14	14	42	15	7	11	9	42	15	7	11	9
13	52	21	12	9	10	45	5	20	15	5	35	10	5	9	11
14	35	9	12	6	8	39	6	12	18	12	35	10	5	9	11
15	32	8	8	8	8	36	10	6	8	12	33	7	8	8	8
16	44	11	9	14	10	53	19	13	7	14	46	12	10	9	15
17	62	14	22	6	20	58	15	13	14	16	44	11	9	14	10
18	45	12	9	9	15	50	20	16	6	8	53	19	13	7	14
19	35	10	9	10	6	53	15	20	12	6	58	15	13	14	16
20	59	17	10	15	22	51	10	15	12	14	59	14	14	15	16
21	60	17	11	15	22	40	15	6	10	9	53	15	20	12	6
22	51	10	15	12	14	32	8	8	8	8	33	9	6	9	9
23	42	15	8	10	9	39	6	13	18	12	59	14	14	15	16
24	58	15	13	14	16	43	13	8	12	10	42	15	8	10	9
Не сформирована	5 человек (21 %)					4 человека (16,5 %)					7 человека (29 %)				
В стадии формирования	18 человек (75 %)					19 человек (79,5 %)					17 человек (71 %)				
Сформирована	1 человек (4 %)					1 человек (4 %)					0 человека (0 %)				

Таблица 4.2 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике А.А. Рукавишникова после реализации программы

№ п/п	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	Индекс Психического выгорания
1	8	16	13	37
2	12	14	22	48
3	20	12	26	58
4	10	15	12	37
5	19	10	19	48
6	15	10	11	36
7	12	12	21	45
8	12	28	27	67
9	13	16	10	39
10	11	14	20	45
11	18	10	30	58
12	10	11	20	41
13	14	10	9	33
14	20	11	23	54
15	12	11	9	32
16	10	11	13	34
17	10	10	27	47
18	12	11	12	45
19	19	12	12	43
20	12	10	24	46
21	10	10	15	35
22	11	12	20	43
23	20	10	31	61
24	10	11	20	41
Итого:	Крайне низкий уровень – 0 человек (0 %); Низкий уровень – 19 человек (79 %); Средний уровень – 5 человек (21 %); Высокий уровень – 0 человек (0 %); Крайне высокий уровень – 0 человек (0 %).			

Таблица 4.3 – Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике для выявления эмоционального выгорания MBI (адаптация Н.Е. Водопьяновой) после реализации программы

№ п/п	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1	15	низкий	5	низкий	46	низкий
2	31	высокий	9	средний	32	средний
3	17	низкий	6	низкий	46	низкий
4	27	высокий	17	высокий	32	средний
5	31	высокий	6	низкий	46	низкий
6	13	низкий	5	низкий	46	низкий
7	23	средний	10	средний	36	средний
8	25	средний	9	средний	31	высокий
9	14	низкий	5	низкий	46	низкий
10	27	высокий	16	высокий	28	высокий
11	27	высокий	12	средний	42	низкий
12	25	средний	8	средний	31	высокий
13	27	высокий	15	высокий	32	средний
14	25	средний	8	средний	28	высокий
15	22	средний	10	средний	36	средний
16	25	средний	8	средний	31	высокий
17	27	высокий	15	высокий	32	средний
18	17	низкий	6	низкий	46	низкий
19	21	средний	10	средний	36	средний
20	23	средний	8	средний	42	низкий
21	27	высокий	12	средний	36	средний
22	27	высокий	12	средний	42	низкий
23	29	высокий	10	средний	32	средний
24	31	высокий	6	низкий	46	низкий
Итого:	Низкий – 5 человек Средний – 8 человек Высокий – 11 человек		Низкий – 7 человек Средний – 13 человек Высокий – 4 человека		Низкий – 10 человек Средний – 9 человек Высокий – 5 человек	

Таблица 4.4 – 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	54	49	-5	5	7,5
2	53	45	-8	8	14
3	50	39	-11	11	21
4	54	36	-18	18	24
5	63	48	-15	15	23
6	48	35	-13	13	22
7	50	41	-9	9	17,5
8	62	53	-9	9	17,5
9	62	58	-4	4	3
10	55	50	-5	5	7,5
11	54	43	-9	9	17,5
12	63	59	-4	4	3
13	57	52	-5	5	7,5
14	39	35	-4	4	3
15	35	32	-3	3	1
16	54	44	-10	10	20
17	67	62	-5	5	7,5
18	50	45	-5	5	7,5
19	42	35	-7	7	12
20	67	59	-8	8	14
21	69	60	-9	9	17,5
22	56	51	-5	5	7,5
23	48	42	-6	6	11
24	66	58	-8	8	14
Итого					300

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=300$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+24)24}{2} = 300$$

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 $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_i = 0.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$$T_{\text{кр}} = 62 \text{ (} p \leq 0.01 \text{); } T_{\text{кр}} = 83 \text{ (} p \leq 0.05 \text{)}$$

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

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

Таблица 4.5 – 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	46	42	-4	4	4
2	45	35	-10	10	22
3	57	51	-6	6	7
4	73	62	-9	9	18
5	67	58	-9	9	18
6	62	53	-9	9	18
7	62	50	-8	8	12,5
8	59	47	-12	12	24
9	48	41	-7	7	9,5
10	35	34	-1	1	1
11	44	37	-7	7	9,5
12	50	42	-8	8	12,5
13	53	45	-8	8	12,5
14	50	39	-11	11	23
15	34	36	+2	2	2
16	62	53	-9	9	18
17	63	58	-5	5	5
18	56	50	-6	6	7
19	61	53	-8	8	12,5
20	57	51	-6	6	7
21	51	40	-9	9	18
22	29	32	+3	3	3
23	48	39	-9	9	18
24	52	43	-9	9	18
Итого					300

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=300$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+24)24}{2} = 300$$

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 $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 2 + 3 = 5.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$$T_{\text{кр}} = 62 \text{ (} p \leq 0.01 \text{); } T_{\text{кр}} = 83 \text{ (} p \leq 0.05 \text{)}$$

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 «истощение»

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	40	35	-5	5	11,5
2	44	39	-5	5	11,5
3	27	32	-5	5	11,5
4	53	42	-9	9	19,5
5	50	47	-3	3	5
6	57	49	-8	8	16
7	62	53	-9	9	19,5
8	63	54	-9	9	19,5
9	56	43	-13	13	24
10	33	35	+2	2	2
11	57	45	-12	12	23
12	51	42	-9	9	19,5
13	40	35	-5	5	11,5
14	44	35	-9	9	19,5
15	30	33	+3	3	5
16	53	46	-7	7	15
17	50	44	-6	6	14
18	57	53	-4	4	8
19	62	58	-4	4	8
20	63	59	-4	4	8
21	56	53	-3	3	5
22	35	33	-2	2	2
23	57	59	+2	2	2
24	51	42	-9	9	19,5
Итого					300

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=300$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+24)24}{2} = 300$$

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 $T_{\text{эмп}}$:

$$T = \Sigma R_t = 2 + 5 + 2 = 9.$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=24$:

$$T_{\text{кр}} = 62 \text{ (} p \leq 0.01 \text{); } T_{\text{кр}} = 83 \text{ (} p \leq 0.05 \text{)}$$

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

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

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 сотрудников образовательной организации

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации)	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 сотрудников образовательной организации	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 сотрудников образовательной организации	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 сотрудников образовательной организации	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 сотрудников образовательной организации					

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

Продолжение таблицы 5.1

Этап 3. Изучение предмета внедрения					
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 ОО 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 сотрудников образовательной организации	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 сотрудников образовательной организации	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, работа методического объединения	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