



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального
выгорания преподавателей военного вуза

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психологическое консультирование»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
66,83% авторского текста
Работа Иванов к защите
рекомендована/не рекомендована
« 7 » ВВ 2022г.
зав. кафедрой ТиПП
Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-510/227-5-1
Назина Валерия Викторовна

Научный руководитель:
кандидат пед. наук, доцент кафедры
теоретической и прикладной психологии
Барышникова Елена Викторовна

Челябинск
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА.....	7
1.1 Понятие синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	7
1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания у преподавателей военного вуза.....	14
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА.....	30
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	30
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	36
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА.....	43
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.....	43
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	52
3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	73

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методики исследования синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза после реализации программы	111

ВВЕДЕНИЕ

Синдром эмоционального выгорания – патологический процесс, характеризующийся эмоциональным, психическим, физическим истощением организма. Возникает вследствие проблем в трудовой сфере, а также из-за проблем личного характера.

Актуальность данной темы состоит в том, что в последние годы проблема снижения эффективности профессиональной деятельности преподавателей военных вузов все больше рассматривается в связи с психоэмоциональными перегрузками, которые они испытывают под влиянием различных факторов, связанных с реформированием высшей военной школы.

Действие этих факторов, как объективных, так и субъективных, вызывает чувство неудовлетворенности, беспомощности, бессмысленности, низкую оценку своей профессиональной деятельности, что ведет к истощению и выгоранию.

В связи с тем, что педагоги постоянно подвергаются эмоциональным срывам и стрессам, им необходимо управлять своими эмоциональными состояниями, которые вызывают проблему поиска наиболее эффективных способов эмоциональной регуляции и саморегуляции в напряженных или конфликтных ситуациях в своей педагогической деятельности.

Наличие синдрома эмоционального выгорания ведет к снижению работоспособности и профессиональных навыков, а также может негативно отражаться на психофизическом самочувствии человека.

В связи с тем, что выгорание может отражаться на здоровье педагога, появляется необходимость в знании симптомов данного синдрома и в дальнейшем проведение различных психокоррекционных программ, которые направлены на профилактику эмоционального выгорания и заболеваний.

Синдром эмоционального выгорания наиболее опасен в начале своего развития, т.к. переживающий данный период педагог не осознает симптомов выгорания.

Поэтому проблема эмоционального выгорания очень востребована в профессиональной педагогической деятельности и требует многочисленных исследований и доработок.

Интерес к синдрому «эмоциональное выгорание» появился в зарубежной и отечественной психологии в 70-х годах XX века и как предмет научных исследований находился в центре рассмотрения ряда исследователей, таких, как Большакова Т.В., Водопьянова Н.Е., Гришина Н.В., Джексон С., Маслач К., Орел А.А., Рукавишников Е.А., Старченкова Е.С., Трухан В.Е., Форманюк Т.В., Фройденберг Х. и др.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Гипотеза исследования: уровень синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятие синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Раскрыть особенности синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку, провести анализ результатов исследования.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать рекомендации педагогам по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Методы и методики исследования:

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

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

3. Психодиагностические методы: личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник на определение уровня эмоционального выгорания (МВИ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптирован Н.Е. Водопьяновой).

4. Методы математической обработки данных: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: филиал ВУНЦ ВВС «ВВА» в г. Челябинске, преподаватели кафедры авиационных комплексов и конструкции летательных аппаратов, в количестве 10 человек в возрасте от 40 до 65 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА

1.1 Понятие синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Синдром эмоционального выгорания – это синдром, проявляющийся в эмоциональном истощении, которое вследствие своего нарастания может влечь патологические изменения личности, социальных контактов, а также когнитивных функций [2, с. 56].

Одни исследователи считают, что одна из главных причин эмоционального выгорания – личностные критерии, а другие считают, что это причины, связанные с влиянием профессиональной деятельности [26, с. 16].

Данное понятие в психологию ввел американский психиатр Герберт Фрейденберг относительно недавно, в 1974 году. Особенно выгоранию прежде всего подвергаются люди, трудовая деятельность которых связана непосредственно с общением с людьми [Цит. по: 54, с. 313].

Понятие «выгорание» было им использовано для обозначения состояния врачей, характеризующегося признаками истощения, отсутствием мотивации.

Спустя некоторое время К. Маслач выпустила определенный ряд работ, в которых были представлены исследования когнитивных стратегий, используемых профессионалами для борьбы с эмоциональным возбуждением [Цит. по: 26, с. 17].

Так же она определила, что эмоциональные расстройства (негативное отношение к профессиональным обязанностям, заниженная самооценка и т.д.) были у той категории людей, которые более вовлечены в интенсивное взаимодействие с людьми.

Феномен эмоционального выгорания несет в себе множество разных симптомов. В зарубежной литературе представлены несколько различных классификаций симптомов эмоционального выгорания, таких как Кахилл С., Кэролла, Дж. Ф. Кс. и У. Л. Уайта, Махер Е.Л., Козина Н. В. Чутко Л. С.

В настоящее время существует 5 моделей эмоционального выгорания, с помощью которых можно охарактеризовать и объяснить данное явление.

1. Однофакторная модель (А.Пайнс, И.Аронсон) [37, с. 109].

Согласно этой модели, выгорание – эмоциональное истощение, которое вызвано длительным пребыванием в стрессовом состоянии.

Поэтому, истощение становится одним из самых важных факторов, а следствие – изменение поведения и проявление дисгармонии переживаний.

2. Двухфакторная модель (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма).

Эмоциональное выгорание состоит из двух компонентов:

– сводится к эмоциональному истощению, расстройству личности и отчуждению ее психических свойств.

– деперсонализация – начинается изменение отношений либо к людям, либо к себе.

3. Трехфакторная модель (С. Джексон и К. Маслач) [57, с. 68].

Данная модель представляет собой эмоциональное истощение, расстройство самовосприятия личности и редукцию личных достижений.

В этой модели основой является выгорание, проявление ее происходит абсолютном равнодушии, снижается эмоциональный фон.

Расстройство самовосприятия личности так же отображается в когнитивном искажении отношений с людьми [29, с. 307].

С одной стороны, это может проявляться в повышении зависимости от окружающих людей.

С другой стороны, это может выражаться в увеличении озлобленности и негатива, а также в проявлении цинизма к людям.

Еще один компонент эмоционального выгорания – редукция личностных достижений, выражается в негативной оценке самого себя, обесценивать свою профессиональную деятельность и успехи, преуменьшение собственного достоинства, сокращение своих возможностей и обязанностей по отношению к другим [3, с. 54].

Эмоциональное выгорание как динамический процесс, развивающийся во времени, характеризуется нарастающей степенью выраженности его проявлений [7, с. 35].

Динамическая модель Б. Перлман и Е. А. Хартман описывает развитие процесса эмоционального выгорания как проявление трех основных классов реакции на организационные стрессы:

- физиологические реакции, проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение);
- аффективно-когнитивные реакции (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация/деперсонализация);
- поведенческие реакции, выражающиеся в симптоматических типах преодолевающего поведения (дезадаптация, дистанцирование от профессиональных обязанностей, сниженная рабочая мотивация и продуктивность) [41, с. 60].

Согласно модели М. Буриша, развитие синдрома эмоционального выгорания проходит ряд стадий [Цит. по: 10, с. 90].

Сначала возникают значительные энергетические затраты – следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности.

По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе.

Очевидно, что эмоциональное выгорание протекает у каждого человека индивидуально и зависит не только от эмоций и мотивации, но и от профессиональной сферы человека.

В развитии синдрома эмоционального выгорания М. Буриш выделяет следующие стадии [Цит. по: 11, с. 6].

1. Предупреждающая фаза

а) чрезмерное участие:

– чрезмерная активность;

– отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований;

– ограничение социальных контактов.

б) истощение:

– чувство усталости;

– бессонница;

– угроза несчастных случаев [13, с. 300].

2. Снижение уровня собственного участия

а) по отношению к сотрудникам, пациентам:

– потеря положительного восприятия коллег;

– переход от помощи к надзору и контролю;

– приписывание вины за собственные неудачи другим людям;

– доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам, пациентам — проявление негуманного подхода к людям [44, с. 5].

б) по отношению к остальным окружающим:

– отсутствие эмпатии;

– безразличие;

– циничные оценки.

в) по отношению к профессиональной деятельности:

– нежелание выполнять свои обязанности;

– искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени;

– акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой [43, с. 230].

г) возрастание требований:

– потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях;

– чувство переживания того, что другие люди используют тебя;

– зависть.

3. Эмоциональные реакции:

а) депрессия:

– постоянное чувство вины, снижение самооценки;

– безосновательные страхи, лабильность настроения, апатии.

б) агрессия:

– защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в неудачах;

– отсутствие толерантности и способности к компромиссу;

– подозрительность, конфликты с окружением [31, с. 1].

4. Фаза деструктивного поведения

а) сфера интеллекта:

– снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания;

– ригидность мышления, отсутствие воображения.

б) мотивационная сфера:

– отсутствие собственной инициативы;

– снижение эффективности деятельности;

– выполнение заданий строго по инструкции.

в) эмоционально-социальная сфера:

– безразличие, избегание неформальных контактов;

– отсутствие участия в жизни других людей;

– избегание тем, связанных с работой;

– самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука [31, с. 2].

5. Психосоматические реакции и снижение иммунитета;

– неспособность к релаксации в свободное время;

- бессонница, сексуальные расстройства;
- повышение давления, тахикардия, головные боли;
- боли в позвоночнике, расстройства пищеварения;
- зависимость от никотина, кофеина, алкоголя [42, с. 200].

б. Разочарование и отрицательная жизненная установка;

- чувство беспомощности и бессмысленности жизни;
- экзистенциальное отчаяние [31, с. 3].

Согласно М. Буришу сильная зависимость от работы приводит в итоге к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте [50, с. 411].

Первый отечественный исследователь, который начал углубленно изучать эмоциональное истощение, В.В. Бойко. Он считал, что эмоциональное выгорание у человека образуется в процессе деятельности человека.

Именно этим выгорание не похоже на неспособность личности приспосабливаться к резким изменениям ригидности, которая определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями [46, с. 15].

Синдром эмоционального выгорания, как считает В.В. Бойко – это один из способов психологической защиты в виде полной или частичной потери эмоций в ответ на определенные психотравмирующие воздействия [9, с. 77].

Эмоциональное выгорание – циклический процесс, возникающий поэтапно, включающий в себя сразу 3 стадии стресса: напряжение, сопротивление и нервное истощение [10, с. 74].

Следовательно, процесс выгорания считается конструктивным, а дисфункциональными – его следствия, когда «выгорание» негативно отражается на выполнении профессиональной деятельности и отношениях с людьми, что может привести к профессиональной деформации личности.

Н.Е. Водопьянова трактует эмоциональное выгорание как продолжительный стрессовый рефлекс, который появляется вследствие продолжительных стрессов в профессиональной деятельности [12, с. 278].

По ее мнению, к эмоциональному выгоранию соотносят следующие чувства:

- усталость от всего происходящего;
- апатия;
- чувство незащищенности;
- отсутствие желаний;
- боязнь совершить ошибку;
- боязнь неконтролируемых действий или ситуаций;
- страх показаться слабым.

Так же на эмоциональное выгорание могут повлиять следующие мысли:

- несправедливость относительно себя;
- недостаточная оценка окружающими собственных усилий в труде;
- собственное несовершенство [47, с. 106].

Действия – один из признаков эмоционального выгорания:

- критика в отношении окружающих и самокритика;
- постановка цели быть замеченным или, наоборот, незамеченным;
- желание делать все слишком хорошо, либо не делать ничего [58, с. 121].

Один из важнейших признаков эмоционального выгорания является снижение чувства собственного достоинства. Для таких людей депрессивными становятся ситуации социального сравнения [12, с. 276].

Проявляется это в том, что человек недоволен своим статусом в обществе, открытое проявление раздражения, которое может переходить в зависть в адрес тех, кто более успешен в социуме.

В большинстве случаев, из-за сниженного самоуважения проявляется повышенная трудоспособность, т.е. трудоголизм, сильная

мотивация успеха, которая может перейти в перфекционизм, а также цель делать все хорошо, а по возможности даже лучше всех [59, с. 207].

При снижении результативности деятельности может появиться неадекватная реакция: например, депрессия или уход в себя, при этом все сопровождается поисками виноватого и проявления агрессии в его адрес [60, с. 307].

Таким образом, феномен синдрома эмоционального выгорания исследовали многие ученые, которые дают разную трактовку определению данного понятия. Мы под синдромом эмоционального выгорания понимаем комплекс симптомов, характеризующийся постепенной утратой эмоциональной вовлеченности в деятельность, нарастанием умственной и физической усталости, личностной отстраненности от содержания труда.

1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания у преподавателей военного вуза

Педагог – центр учебно-воспитательного процесса, играющий главную роль в процессе обучения [40, с. 50].

Поэтому проблема психоэмоционального состояния педагога – одна из самых важных и актуальных проблем в педагогической психологии нашего времени.

Педагогическая деятельность насыщена различными ситуациями и разнообразными факторами, несущими в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования [1, с. 138].

Неблагоприятные воздействия напряженных факторов вызывают у педагогов стресс двойного рода: информационный стресс (связан с информационными перегрузками, необходимостью быстрого принятия решения при высокой степени ответственности за последствия) и эмоциональный стресс (возникновение эмоциональных сдвигов, изменения в характере деятельности, нарушения поведения). Поведение педагогов нередко характеризуется повышенной напряженностью [14, с. 41].

В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса [5, с. 289].

Профессия преподавателя военного вуза относится к разряду стрессогенных, требующих больших резервов самообладания и саморегуляции, одним из которых является эмоциональная устойчивость, необходимая для преодоления негативных изменений, в том числе и синдрома «эмоционального выгорания».

В этой связи правомерно говорить именно о специфике военно-профессиональной деятельности преподавателя. Согласно мнению ряда ученых ее специфические особенности состоят в следующем: сложные условия военно-профессиональной деятельности офицера, наличие субординационных отношений, нестандартные социально-бытовые условия, необходимость повышения квалификации без отрыва от выполнения служебных обязанностей [8, с. 206].

Высокая моральная ответственность, обостренное чувство гражданственности, долга содержат в себе опасность тяжелых эмоциональных переживаний и вероятность возникновения эмоционального выгорания у преподавателей, работающих в военном вузе [5, с. 310].

При этом приходится констатировать, что в научной литературе практически отсутствуют работы, затрагивающие вопросы изучения данной проблемы, по-прежнему недостаточно описаны симптомы их проявлений, факторы, механизмы их развития и функционирования, возможности психологического обеспечения (технологий, мероприятий, процедур) в решении задач профилактики, коррекции, преодоления эмоционального выгорания [6, с. 68].

Не вызывает сомнения, что специфика профессиональной деятельности преподавателей военных вузов по своему содержанию,

задачам, интенсивности предполагает повышенный риск формирования синдрома эмоционального выгорания и предъявляет особые требования к гибкости и динамизму поведения, личностному уровню регуляции деятельности [61, с. 95].

Освоение нового содержания учебных дисциплин, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, реализация гуманистической парадигмы, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета: все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу [16, с. 96].

Ведь от здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его обучающихся. На сегодняшний день последняя задача остается трудновыполнимой.

Большинство исследований показывают, что профессия «педагог» – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной напряженностью, вызванная тем, что современный педагог должен решать целый комплекс задач образования и воспитания [17, с. 98].

Работа педагога требует серьезных педагогических усилий, а именно: освоения новых форм и методов преподавания, содержания учебных дисциплин, постоянного усложнения требований к педагогам, необходимость учитывать быстро меняющиеся нормативно-правовые документы и т.д. [49, с. 90].

Освоение данных стрессовых факторов под силу только профессионально-компетентному, психологически здоровому, творчески подходящему к делу педагогу. Можно отметить, что зачастую именно состояние эмоциональной «опустошенности» приводит к снижению

результативности, эффективности деятельности педагога, и даже к его уходу из профессии [18, с. 150].

Чаще всего, профессиональное выгорание является результатом значительного внутреннего накапливания негативных, отрицательных эмоций, которое осуществляется на протяжении длительного времени [60, с. 132].

Этот процесс, без соответствующей и своевременной разрядки, приводит к сильнейшему истощению психологических и эмоциональных ресурсов педагога. Для последних нескольких лет, и даже десятилетий, для системы образования, достаточно остро стоит проблема сохранения психологического здоровья работников этой системы [20, с. 102].

Ведущим проявлением активной личности является профессиональная деятельность человека. Данная деятельность обуславливает профессиональное развитие работника, а также формирование профессионального типа личности работника [21, с. 73].

Необходимо отметить, что профессия оказывает большое влияние на личностные особенности человека, чья работа связана непосредственно с другими людьми.

Профессиональная деформация личности, ее крайняя форма, характеризуется формальным, только функциональным отношением к другим людям [32, с. 101].

Это, в свою очередь, заметно ухудшает развитие самой личности, неблагоприятно сказывается на социально-психологическом климате коллектива. И как результат, представляет собой основу для возникновения психологических барьеров.

Профессиональное выгорание – негативное состояние человека, которое прогрессирует на фоне постоянных стрессов в условиях профессиональной деятельности, которое ведет к психоэмоциональному упадку внутренних ресурсов человека.

Военнослужащие и их профессиональная деятельность представляют собой группу профессий, которой присуща повышенная моральная ответственность за здоровье и жизнь людей, населения, а также общества в целом. Профессиональная деятельность военнослужащих относится к деятельности в системе «человек – человек» [5, с. 102].

По специфике деятельности военнослужащие находятся в длительном напряженном общении с другими людьми и им свойственен синдром «эмоционального выгорания» [36, с. 72].

Характерными признаками эмоционального выгорания являются: состояние физического, психического истощения, которое возникает в процессе интенсивного межличностного взаимодействия в ходе работы с другими людьми. [48, с. 302]

Такое взаимодействие зачастую характеризуется когнитивной сложностью и эмоциональной насыщенностью.

Профессиональная деятельность военнослужащих описывается различными особенностями, которые позволяют отнести ее к группе риска появления и развития выгорания.

Это может быть высокая энергичность, отсутствие или нехватка времени, постоянные перегрузки на работе, возникновение сложных ситуаций, неопределенность роли, социальная оценка, обязательность исполнения постоянных и интенсивных контактов, а также контактирование с различными социальными группами [27, с. 107].

Эмоциональное выгорание может негативно воздействовать на психосоматическое здоровье военнослужащего и продуктивность его деятельности.

Профессиональное выгорание преподавателей включает в себя 3 стадии [28, с. 665].

Первая стадия заключается в следующем:

– началом становится подавление эмоций;

– сглаживание остроты чувств, свежести переживаний; т.е. педагог начинает понимать, что «сейчас все хорошо, но...»;

– пропадают позитивные эмоции, безучастие и отчуждение в отношениях с близкими людьми;

– появление чувства тревожности, беспокойства [56, с. 211].

Вторая стадия включает в себя:

– возникновение недоразумений с курсантами, а также педагог в кругу преподавателей говорит о коллегах с пренебрежением;

– проявление неприязни в присутствии курсантов – первоначально это открытая антипатия, а после порыв раздражения [49, с. 92].

Подобного рода поведение – неосознаваемое и трудно контролируемое педагогом проявление чувства самосохранения при контакте, который превышает допустимый, т.е. безопасный уровень для организма.

Итогом становится третья стадия, в которой происходит следующее:

– рассеиваются представления о жизненных ценностях;

– опасное равнодушие к себе и всему окружающему;

– сохранность внешней авторитетности, но потеря интереса ко всему и наступление безразличия [52, с. 286].

Симптомы профессионального выгорания педагогов:

Первая группа – это психофизические симптомы:

– чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);

– ощущение эмоционального и физического истощения;

– снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);

– общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);

– частые беспричинные головные боли;

- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений [34, с. 3].

Вторая группа – это социально-психологические симптомы:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы [34, с. 5].

Третья группа – это поведенческие симптомы:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее все труднее и труднее;
- педагог заметно меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы);
- постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома ее не делает;

– чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;

– невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

– дистанцированность от коллег, повышение неадекватной критичности [34, с. 9].

Из-за повышения конфликтов в системе «студент – педагог» у преподавателя могут возникнуть коммуникативные проблемы при общении с законными представителями и родственниками обучающихся, потом и с руководителями, коллегами [30, с. 24].

Чаще всего такая ситуация фиксируется в конце учебного года – именно тогда у педагогических работников накапливается психологическая и физическая усталость от педагогической деятельности.

Увеличивается возможность развития эмоционального выгорания большая эмоциональной напряженности деятельности, нестандартность ситуаций, ответственность и сложность профессии.

Таким образом, можно сделать вывод, что особенностями синдрома эмоционального выгорания военнослужащих преподавателей становится: появление психосоматических расстройств, возникновение хронической усталости, рост уровня тревожности, постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность), которые обусловлены профессиональной деятельностью в условиях военного вуза.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

Существует достаточно большое количество подходов и методик коррекции синдрома эмоционального выгорания, которые сейчас используются в психолого-педагогической деятельности [69, с. 89].

Очень важно, чтобы преподавательский состав был знаком с этой проблемой, а также обучался различным техникам психологического воздействия в межличностных отношениях. Осознавая важность и ценность коррекционной работы с преподавательским составом, можно смоделировать работу в данном направлении.

Психологическая коррекция – комплекс мероприятий, направленный на устранение, исправление недостатков в поведении путем использования различных средств психологического воздействия. Такие мероприятия должны применяться по отношению к тем недостаткам, которые не имеют органической подоплеки, устойчивого характера и практически не подлежат изменению [35, с. 400].

Такая работа может проводиться по отношению к людям различным возрастным группам и может включать в себя различные методы, методики, процедуры, техники психолого-коррекционной работы. В самом начале такой работы должна быть сформулирована цель, сформулированы задачи, разработана программная модель, стратегия корректирующего воздействия. Изучим более подробно процесс моделирования коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Модель в психолого-педагогическом исследовании – это система, материально реализованная, или представляемая мысленно, замещающая объект исследования, отображая или воспроизводя его таким образом, что в процессе изучения открывается новая информация об этом объекте [13, с. 300].

Моделирование в психологии представляет собой метод, позволяющий поэтапно и структурированно представить познавательный процесс, гарантируя его адекватный результат [22, с. 205].

Процесс моделирования начинается с определения целей, целеполагания.

Далее нужно сформулировать задачи по этапам разработанной модели:

1. Теоретический этап (изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик и техник).
2. Опытнo-экспериментальный этап (проведение констатирующего эксперимента, проведение формирующего эксперимента).
3. Контрольно-обобщающий этап (анализ результатов проведенных экспериментов, разработка практических рекомендаций).

«Дерево целей» – один из известных приемов целеполагания, которое было разработано нами в соответствии с рекомендациями В.И. Долговой [19, с. 66].

Представим дерево целей:

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

1. Раскрыть теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза:

1.1. Проанализировать понятие синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

1.2 Выявить особенности проявления синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

1.3. Теоретически обосновать и разработать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

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

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

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Разработать рекомендации педагогам по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

«Дерево целей» представлено на рисунке 1.

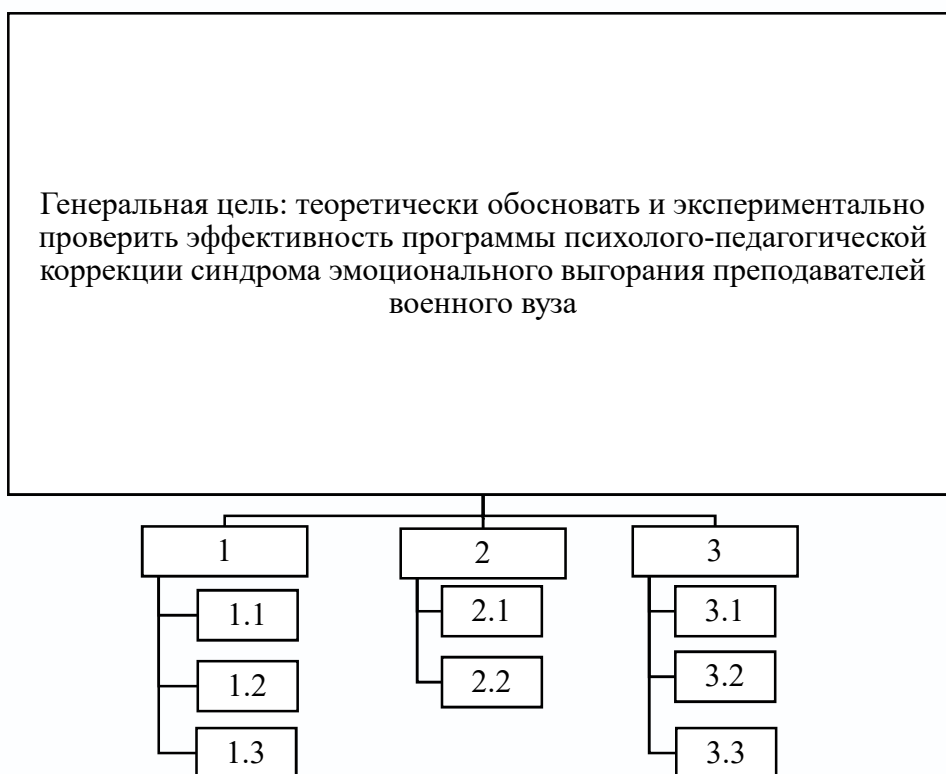


Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

На основании метода целеполагания – дерева целей, нами была построена модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза. Она представлена на рисунке 2.

Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза состоит из нескольких взаимосвязанных блоков.

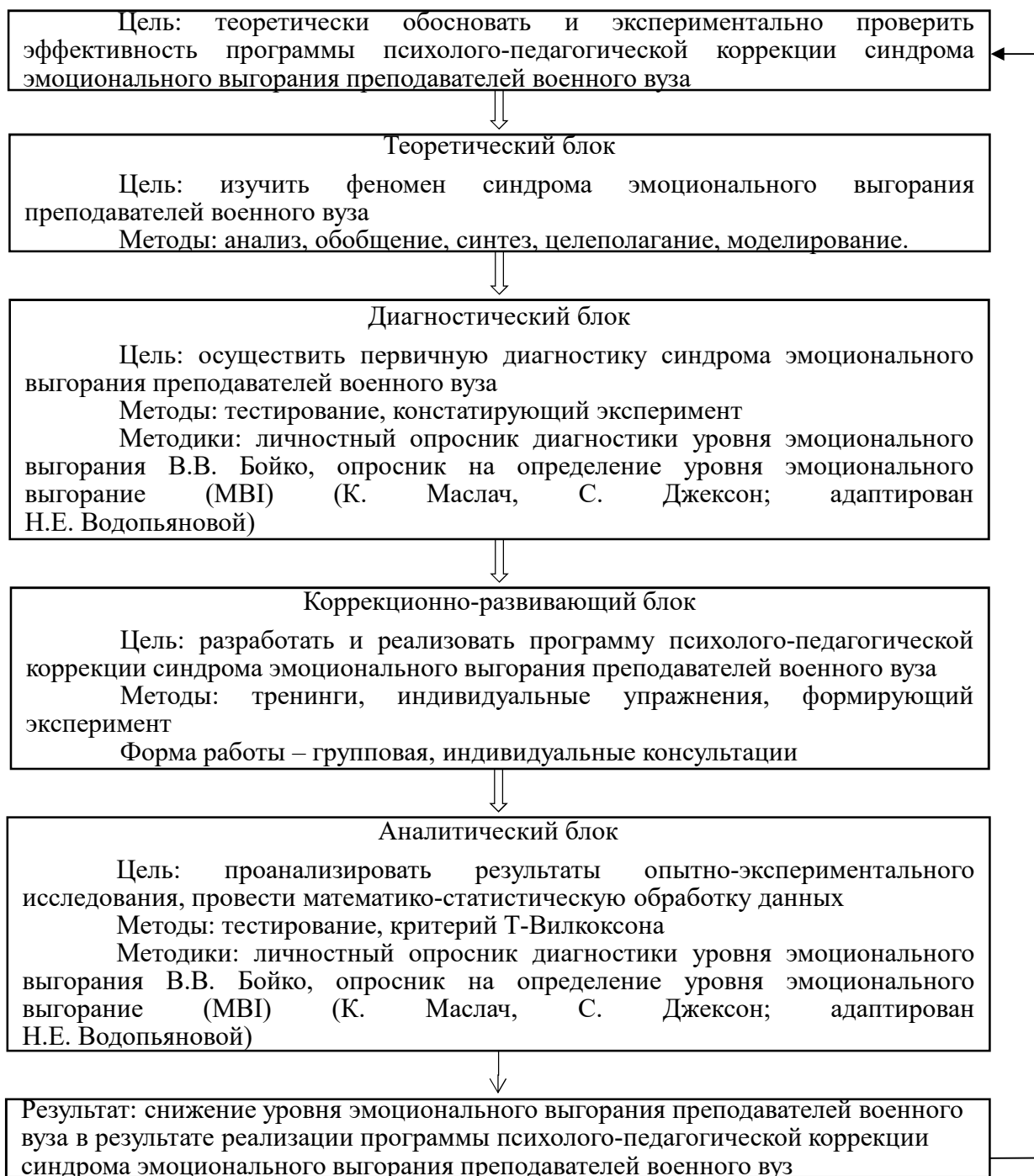


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

Рассмотрим блоки представленной модели более подробно.

1. Теоретический блок.

Цель: изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Производится анализ понятия «синдром эмоционального выгорания», его особенности проявления у педагогов и обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

2. Диагностический блок.

Цель: выявить уровень синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Основная работа заключается в проведении первичного исследования синдрома эмоционального выгорания по методикам личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник на определение уровня эмоционального выгорания (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптирован Н.Е. Водопьяновой) и обработке полученных результатов.

3. Коррекционно-развивающий блок.

Цель: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза путем разработки и реализации программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

4. Аналитический блок.

Цель: отследить динамику психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Данный блок непосредственно связан с результативным, то есть определяет результат исследования, оценку динамики психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза посредством использования метода математической обработки данных T- критерия Вилкоксона, на основе анализа разрабатываются психолого-педагогические рекомендации для педагогов.

Таким образом, можно сделать вывод, что модель психолого-педагогической коррекции преподавателей военного вуза включает в себя

4 блока: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий и аналитический.

Применение психокоррекции способствует определению причин, мотивов, способов преодоления негативных состояний, в том числе эмоционального выгорания [51, с. 63].

Целенаправленная работа позволяет понять, осознать и научиться различным способам управления собственными эмоциями, различными внутренними напряжениями, помогает развивать коммуникативные умения, может повысить профессиональную мотивацию педагогических работников, способствовать их самосовершенствованию [30, с. 26].

Таким образом, разработанная модель направлена на психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Выводы по 1 главе

Анализ психолого-педагогической литературы позволил рассмотреть различные подходы ученых к понятию синдрома эмоционального выгорания, которые дают разную трактовку определения данного понятия.

Мы под синдромом эмоционального выгорания понимаем комплекс симптомов, характеризующийся постепенной утратой эмоциональной вовлеченности в деятельность, нарастанием умственной и физической усталости, личностной отстраненности от содержания труда.

Особенностями эмоционального выгорания военнослужащих преподавателей является: появление психосоматических расстройств, возникновение хронической усталости, рост уровня тревожности, постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность).

С целью психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания в военных вузах очень важно систематически

проводить целенаправленную работу по снижению уровня эмоционального выгорания. Важно также проводить обучение преподавателей различным технологиям самокоррекции эмоционального выгорания и вводить в военные вузы систему профилактики данного синдрома.

Нами была создана модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, состоящая из 4 блоков: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, аналитический. Модель, представленная в исследовании, полностью соответствует целям и задачам нашего исследования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза проходило в несколько этапов:

1. Поисково-подготовительный этап.

На данном этапе была сформулирована и обоснована проблема исследования, определена актуальность темы исследования и важность в современном обществе. Изучена психолого-педагогическая литература по теме исследования, определена цель исследования, поставлены и решены задачи, а также определены объект и предмет исследования, разработана модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, основанная на методе «дерево целей». В ходе изучения проблемы исследования был проведен развернутый анализ научной и научно-методической литературы.

2. Опытно-экспериментальный этап.

После изучения теоретической базы была проведена диагностика эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

3. Контрольно-обобщающий этап включает:

- проведение повторной диагностики;
- проведение анализа и обобщение полученных результатов в ходе исследования;
- формулировка выводов;

– составление психолого-педагогических рекомендаций по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Использованные методы и методики в проведенном исследовании:

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

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

3. Психодиагностические методы: опросник на выгорание (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой), личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

4. Математико-статистические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Метод анализа психолого-педагогической литературы представляет собой изучение источников, касающихся предмета исследования, его историю и современную интерпретацию, также позволяет выявить малоизученные стороны [65, с. 200].

Благодаря анализу, из целого (процесса, свойств, отношения между составляющими процесса) отбираются необходимые компоненты, касающиеся предмета исследования.

Метод обобщения – продукт мыслительной деятельности, форма отражения общих признаков и качеств явлений действительности. Процесс познавательный, приводящий к выделению и означиванию относительно устойчивых свойств внешнего мира.

Простейшие виды обобщения реализуются уже на уровне восприятия, проявляясь как константность восприятия. Виды его соответствуют видам мышления. Наиболее изучены обобщения в форме значений слов. Обобщение также выступает как средство мыслительной деятельности.

Метод тестирования – это метод измерения и оценки психологических характеристик человека с помощью специальных техник. Предметом тестирования могут быть любые психологические характеристики человека: психические процессы, состояния, свойства, отношения и т.п.

Основой психологического тестирования является психологический тест – стандартизированная система испытаний, позволяющая обнаружить и измерить качественные и количественные индивидуально-психологические различия [45, с. 109].

Экспериментальный метод исследования в психологии – это способ проведения исследования, при котором экспериментатор активно вмешивается в деятельность и функционирование объекта, подверженного испытанию, чтобы создать ситуацию и условия, при которых происходит выявление психологического фактора [64, с. 85].

В процессе экспериментального исследования происходит целенаправленное изменение разнообразных факторов с целью закрепить их в исследуемом объекте или процессе.

Посредством эксперимента ученым удается определить и исследовать причинно-следственные связи того или иного психического процесса, объекта, явления.

При этом экспериментальная деятельность выполняет важное научное значение, поскольку, эксперимент может быть проведен многократно.

Можно проводить одно и то же исследование несколько раз, сохраняя исходные условия, либо, меняя их, дабы выявить ошибки, недочеты, найти оптимальное решение, поставленной проблемы или разрешения психологической задачи.

Метод констатирующего эксперимента – это эксперимент, при котором происходит фиксация состояния объекта исследования до начала какого-либо воздействия на него. Данный эксперимент требует

специализированного деятельностного процесса и позволяет узнать информацию о начальном уровне развития соответствующего качества, которую в дальнейшем можно использовать для формирующего эксперимента [39, с. 46].

Метод формирующего эксперимента заключается в преобразовании исследуемого психического явления.

Метод синтеза предполагает объединение в единое целое частей, свойств, отношений уже выделенных и исследованных в процессе их анализа, объекта) и позволяет выявить условия, необходимые для его развития [38, с. 100].

Метод целеполагания – метод, позволяющий визуализировать и осмыслить достижение цели за счет ее дробления на второстепенные.

Метод моделирования – метод исследования, заключающийся в изучении объектов на их моделях. Моделями являются искусственно созданные объекты, сходные с реальными специфическими характеристиками [4, с. 45].

Математическая статистика – это раздел математики, разрабатывающий методы регистрации, описания и анализа данных наблюдений и экспериментов с целью построения вероятностных моделей массовых случайных явлений [33, с. 76].

T-критерий Вилкоксона применяется тогда, когда необходимо установить направленность или выраженность измерений. Он позволяет сопоставить показатели, полученные в двух различных условиях одной выборки [39, с. 84].

Данный ранговый критерий не требует определенного закона распределения, что является преимуществом его использования. Условия применения T-критерия Вилкоксона:

- объем выборки от 5 до 50 человек;
- измерение можно проводить в любой шкале, кроме номинальной (широко используемые: шкала порядков, шкала интервалов) [55, с. 101].

Под методикой исследования понимается совокупность приемов, способов исследования, порядок их применения и интерпретации полученных результатов при достижении определенной научной цели [13, с. 84].

Рассмотрим подобранные методики исследования:

1. Опросник на выгорание (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1)

Цель – определение уровня профессионального выгорания.

Данную методику лучше всего проводить наедине с испытуемым, но вариант группового проведения также возможен. Важно организовать благоприятные условия для проведения диагностики: тихое помещение, проведение беседы для формирования доброжелательного отношения к эксперименту.

Инструкция: на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию «+» или «-», которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день». Будьте внимательны при ознакомлении с вопросами.

Анализ результатов методики осуществляется по 3 шкалам: Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Время проведения: не ограничено

2. Личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1).

Цель – оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.

Данную методику можно проводить и в групповой виде, но для достижения более достоверных данных, сделать это лучше в индивидуальном порядке, чтобы не было вокруг отвлекающих факторов.

Инструкция:

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет».

Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности: пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Анализ результатов по данной методике осуществляется по 3 фазам:

- напряжение (переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия);
- резистенция (неадекватное эмоциональное избирательное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей);
- истощение (эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения).

Таким образом, исследование синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза состояло из трех этапов: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

Методы, использованные в исследовании синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза: теоретические методы, эмпирические методы, математико-статистические методы.

Использованные диагностические методики: личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник на определение уровня эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон; адаптирован Н.Е. Водопьяновой).

Таким образом нами были рассмотрены этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают поставленным задачам и цели исследования.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Экспериментальной базой выступил филиал ВУНЦ ВВС «ВВА» в г. Челябинске. Исследование проводилось с преподавателями кафедры авиационных комплексов и конструкции летательных аппаратов.

Общее количество преподавателей – 15 человек. В исследовании приняли участие 10 человек.

Возраст участников исследования разнится от 40 до 65 лет, все испытуемые – мужчины.

Данная группа людей была выбрана в связи с тем, что военнослужащие особенно подвержены стрессам, что может являться фактором эмоционального выгорания.

В преподавательском коллективе сформированы благоприятные отношения. Педагоги активно взаимодействуют как между собой, так и с курсантами, что положительно сказывается на учебном процессе.

Основными задачами преподавательского состава кафедры являются:

- организация и проведение на высоком методическом и научном уровне всех видов учебных занятий;
- активное участие в учебной, методической, воспитательной и научной деятельности кафедры, филиала и в образовательном пространстве в целом;
- повышение профессиональной квалификации;
- развитие у обучающихся самостоятельности, инициативы и творческих способностей, формирование у них военно-профессиональных компетенций.

Кафедра осуществляет следующие функции, сгруппированные по видам деятельности:

- учебная и методическая деятельность;
- научная деятельность;
- воспитательная работа с курсантами;
- организационная деятельность.

Кафедра организует и осуществляет учебную и методическую деятельность в соответствии со стандартом организации:

- проводит все виды учебных занятий по всем формам обучения по закрепленным за кафедрой дисциплинам в соответствии с учебным планом;

- разрабатывает учебные программы по направлениям подготовки (специальностям), рабочие программы по дисциплинам, программы учебной и производственной практики, программы государственной итоговой аттестации с учетом требований войск на основе ФГОС;

- разрабатывает учебно-методические комплексы дисциплин, закрепленных за кафедрой;

- участвует в мероприятиях, проводимых филиалом, по модернизации учебного процесса и повышению качества обучения.

Кафедра организует и осуществляет научную деятельность в соответствии со стандартом организации:

- участвует в научно-исследовательской и инновационной деятельности факультета и филиала, проводит научные исследования по научно-техническим направлениям;

- проводит научно-педагогические семинары с обсуждением вопросов, направленных на повышение уровня педагогического мастерства научно-педагогических работников;

- организует научно-исследовательскую работу с курсантами.

Кафедра организует и осуществляет воспитательную деятельность в соответствии со стандартом организации:

- участвует в формировании и развитии культурных и нравственных качеств курсантов и слушателей;

– организует и проводит внеучебную воспитательную работу с курсантами и слушателями;

– развивает сотрудничество с предприятиями, учреждениями, организациями Министерства обороны Российской Федерации в подготовке специалистов по профилю кафедры.

Кафедра организует и осуществляет организационную деятельность в соответствии со стандартом организации:

– организует деятельность в соответствии с учебными планами, графиком учебного процесса и годовым планом работы;

– привлекает к педагогической деятельности ведущих ученых и специалистов научных организаций и предприятий.

Результаты проведения диагностики с помощью методики «Опросник на выгорание» К. Маслач и С. Джексона представлены на рисунке 3 и в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблица 1.

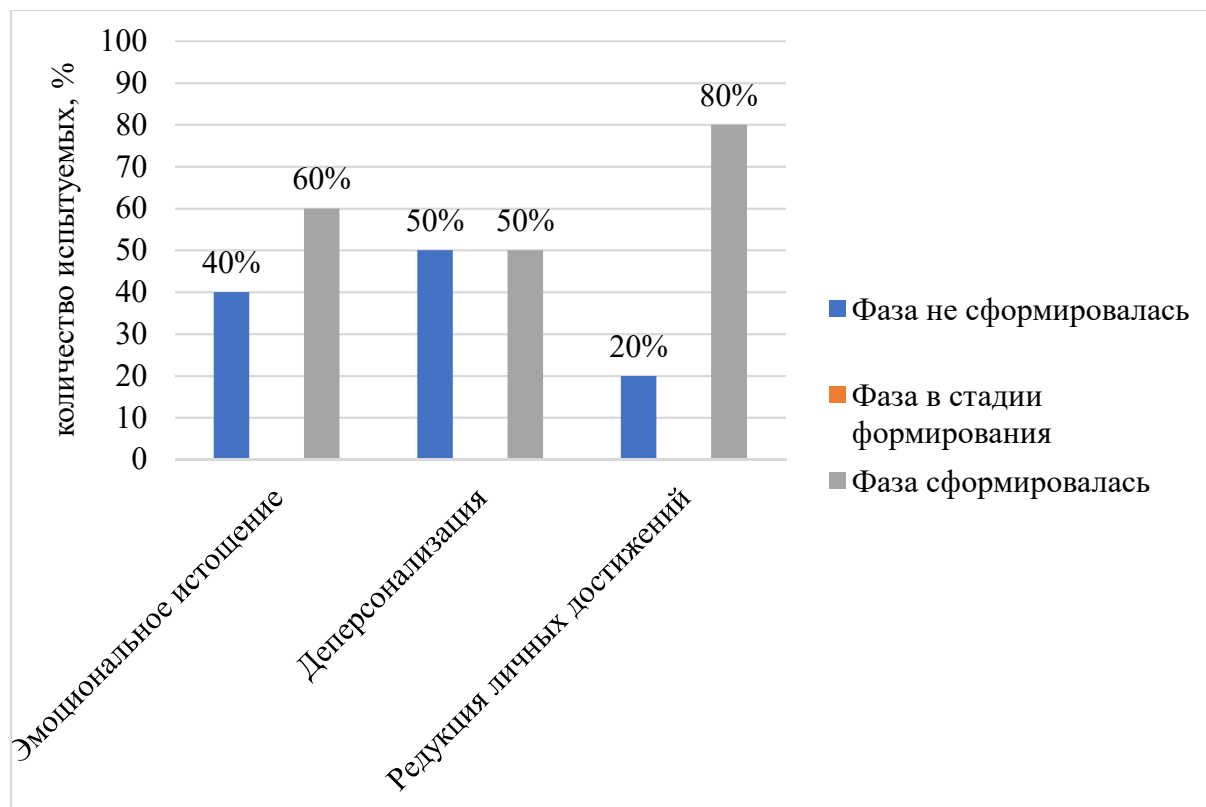


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоционального выгорания преподавателей военного вуза по опроснику на выгорание (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Как видно из рисунка 3, 40% респондентов (4 чел.) имеют низкий уровень эмоционального истощения, что свидетельствует о том, что стрессы в их профессиональной деятельности минимизированы и трудовая жизнь приносит удовлетворение.

60% респондентов (6 чел.) имеют высокий уровень эмоционального истощения, это может быть связано с тем, эти испытуемые имеют большой педагогический стаж в данном вузе и занимают ответственные должности.

Деперсонализация – это нарушение самовосприятия личности. По данной шкале результаты получились равные.

Редукция личных достижений – это появление у человека негативного отношения к самому себе.

20% респондентов (2 чел.) имеют высокий уровень, что свидетельствует об их высокой оценке своих профессиональных навыков и чувствуют свою значимость в профессиональных достижениях.

80% испытуемых (8 чел.) имеют низкий уровень, что говорит о том, что разочаровались в результатах своей профессиональной деятельности.

С учетом представленных результатов, можно сказать, что большинство испытуемых имеют высокие показатели по трем шкалам, что говорит о высоком уровне общего эмоционального выгорания.

Еще одним диагностическим инструментом нашего исследования стала методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Так как интерпретация данной методики предполагает разделение эмоционального выгорания на 3 стадии, то мы посчитали целесообразным наглядно привести полученные результаты в отдельности по каждой стадии в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблица 2.

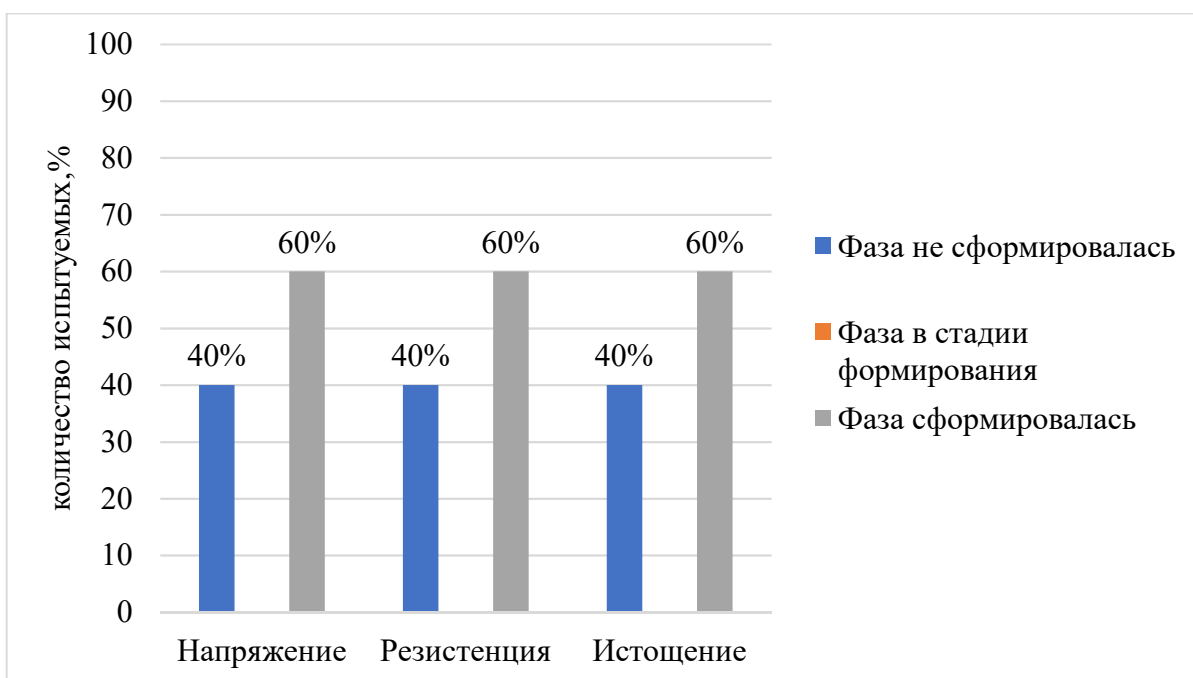


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоционального выгорания преподавателей военного вуза по методике диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко

Согласно данным рисунка 4, у большинства респондентов сформирована стадия «Напряжение» – 60% (6 чел.), тогда как 40% респондентов (4 чел.) не находятся в стадии напряжения, что может говорить об удовлетворенности собой и своей деятельностью. Резистенция – это способность организма человека оказывать сопротивление всем вредным для него внешним воздействиям. В самостоятельную фазу резистенция выделяется условно, потому что сопротивление организма нарастающему стрессу идет с того момента, как только появляется тревожное напряжение.

Согласно данным, отраженным на диаграмме, у 60% респондентов (6 чел.) сформирована стадия резистенция, следовательно, у испытуемых происходит снижение эмоциональной активности в трудовой деятельности.

А 40% респондентов (4 чел.) не воспринимают работу как негативный фактор и не испытывают сопротивление. Под нервным истощением понимают также такие психоэмоциональные состояния и

расстройства, как астенический невроз, неврастению, нервное переутомление, хроническую усталость.

Согласно данным, приведенным на диаграмме, у 60% испытуемых (6 чел.) наблюдается высокий уровень истощения, что свидетельствует о том, что у испытуемых присутствует личностная отстраненность, а также возможны негативные психосоматические проявления.

40% испытуемых (4 чел.) не испытывают нервного переутомления и хронической усталости.

Таким образом, по итогам диагностики и анализа данных, можно сделать следующие выводы:

- 60% (6 чел.) испытуемых имеют сформированный синдром эмоционального выгорания;
- синдром эмоционального выгорания чаще наблюдается у респондентов с большим педагогическим стажем в военном вузе и реже у менее опытных специалистов.

Анализ полученных результатов по проведенным методикам показал, что у большинства преподавателей выражен синдром эмоционального выгорания, поэтому в реализации программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания рекомендовано принять участие всем участникам исследования.

Выводы по 2 главе

Исследование синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза проходило в несколько этапов: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Методы, использованные в исследовании синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза: теоретические методы (анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, обобщение информации, моделирование, целеполагание), эмпирические

методы (констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование), математико-статистические методы (Т-критерий Вилкоксона).

В ходе исследования нами были получены следующие результаты.

При проведении диагностики «Опросник на выгорание» (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой) 40% респондентов (4 чел.) имеют низкий уровень эмоционального истощения, 60% респондентов (6 чел.) имеют высокий уровень эмоционального истощения.

По шкале деперсонализация результаты получились равные.

По шкале «Редукция личных достижений» 20% респондентов (2 чел.) имеют высокий уровень, 80% испытуемых (8 чел.) имеют низкий уровень.

Личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко позволил получить следующие результаты: у большинства респондентов не сформирована стадия «Напряжение» – 60% (6 чел.), тогда как 40% респондентов (4 чел.) находятся в стадии напряжения; у 60% респондентов (6 чел.) сформирована стадия резистенция, а 40% респондентов (4 чел.) не воспринимают работу как негативный фактор и не испытывают сопротивление; у 60% испытуемых (6 чел.) наблюдается высокий уровень истощения, а 40% испытуемых (4 чел.) не испытывают нервного переутомления и хронической усталости.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВОЕННОГО ВУЗА

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

Актуальность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза (далее – программа) состоит в том, что профессия педагога является одной из стрессогенных, что требует от него больших ресурсов самообладания и саморегуляции.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Задачи программы:

1. Создать психологически благоприятную среду среди педагогов.
2. Обучить и познакомить техниками саморегуляции.
3. Снизить уровень тревожности.
4. Повысить эмоциональную устойчивость.

При составлении программы были соблюдены следующие принципы:

1. Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач.
2. Принцип единства диагностики и коррекционно-развивающей работы.
3. Принцип комплексности методов.
4. Принцип постепенности и системности.
5. Принцип адекватности требований и нагрузок, предъявляемых в процессе занятий.
6. Принцип обратной связи.

В ходе исследования было принято решение за основу коррекционной работы взять программу коррекции синдрома эмоционального выгорания, которая была разработана Л.Н. Юрьевой и М.М. Скугаревской [70, с. 160].

Продолжительность Программы: систематическая работа рассчитана на 10 занятий. Продолжительность каждого занятия в неделю – 2 часа. Формат занятий: групповые тренинги и индивидуальное консультирование.

Целевая группа Программы – педагогический коллектив кафедры авиационных комплексов и конструкции летательных аппаратов. Наполняемость группы – не более 10 человек.

Форма работы – групповая. Длительность занятий 70 мин.

Условия проведения занятий:

- 1) участник принимается группой таким, какой он есть;
- 2) учитывается принцип поэтапного погружения и выхода из проблемной ситуации;
- 3) начало и конец занятий должны быть ритуальными, с целью сохранения у участников ощущения целостности и завершенности занятия;
- 4) проведение рефлексии.

Профессиональная деятельность педагога вызывает эмоциональное напряжение, что выражается в понижении работоспособности, а также в снижении устойчивости психических функций [15, с. 75].

Педагогическая деятельность так же наполнена различными напряженными ситуациями, которые связаны с повышением эмоционального реагирования [25, с. 195].

Напряженной работу педагога в военном вузе могут делать следующие ситуации:

- различные ситуации взаимодействия с курсантами (конфликтные ситуации, игнорирование выполнения требований педагога);

– ситуации, возникающие во взаимоотношениях с руководством вуза и коллегами (постоянный контроль за учебно-воспитательной деятельностью, конфликты с коллегами при распределении методической и академической нагрузки, расхождения во мнениях);

– ситуации, связанные с подготовкой и прохождением государственной итоговой аттестации.

Дадим характеристику ключевым блокам программы:

Информирование о синдроме выгорания:

– представление об эмоциональном выгорании в профессиональной деятельности;

– актуализация личного опыта прочувствования синдрома;

Коммуникативная компетентность:

– осознание собственных способностей к коммуникации;

– выработка навыков эффективного общения с использованием вербальных и невербальных систем.

Конструктивное поведение в конфликтах:

– информирование о конфликтах и их структуре, причинах; – осознание собственного образа в конфликте;

– формирование навыков конструктивного поведения и модераторства.

Саморегуляция:

– информирование о саморегуляции, ее основных методах и приемах снятия стресса;

– актуализация личного опыта саморегуляции в стрессовых ситуациях с обучением основным приемам.

Целеполагание и таймменеджмент:

– информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени;

– выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Основные методические положения к написанию программы коррекции:

- постановка генеральной цели, конкретизация задач, определение содержания занятий, определение формы работы с учетом индивидуальных особенностей испытуемых.
- подбор диагностического инструментария.
- планирование участия других лиц в работе.
- подготовка материальной базы, помещения.

Все занятия имеют гибкую структуру, наполняемую разным содержанием. Во время занятия участники сидят в кругу. Круг – это, прежде всего, возможность открытого общения. Он создает ощущение целостности, завершенности, придает гармонию отношениям участников, облегчает взаимопонимание.

Подробное содержание занятий программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания преподавателей военного вуза приведено в Приложении 3. Для того чтобы снизить риск дальнейшего возникновения развития синдрома эмоционального выгорания, педагоги освоили методики и техники регуляции, саморегуляции.

Представим содержание программы:

Занятие № 1.

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

Цели мероприятия:

- познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.

Упражнение № 1. «Баланс реальный и желательный».

Цель: расставление личных и профессиональных приоритетов.

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

Теоретическая часть. Мини-лекция на тему «Эмоциональное выгорание»

2. Практическая часть.

Упражнение 1. «Я работаю педагогом».

Цель: представление своего профессионального пути.

3. Заключительная часть. Рефлексия. Участникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание).

Занятие № 2. «Самооценка и уровень притязаний».

Цель: влияние «уровня притязаний» на успешность профессиональной деятельности педагога.

Мини-лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности». Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

Практическая часть.

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

Цель: уточнить, что представляет наш Я-образ в первом приближении.

2. Упражнение «Личный герб и девиз».

Цель: формирование мировоззренческих позиций.

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие № 3. «Коммуникативная компетентность педагога».

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

I. Введение в занятие. Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность». Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

II. Практическая часть

1. Упражнение «Молчанка».

Цель: налаживание коммуникации в педагогическом коллективе, умение согласовать свои действия с действиями других.

2. Упражнение «Слепое слушание».

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

3. Упражнение «Гвалл».

Цель: развитие концентрации внимания.

4. Упражнение «Активное слушание».

Цель: овладение навыками активного слушания, которые помогут в решении проблемных ситуаций.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах».

Цель: умение применять конструктивные стратегии поведения в конфликте.

1. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

Практическая часть

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте».

2. Упражнение «Сказка о тройке».

Цель: развитие умения чувствовать и понимать другого человека, развитие эмпатического понимания собеседников, понимания мимики, языка телодвижений.

3. Упражнение «Невидимая связь».

Цель: ощутить причастность к общему делу; почувствовать единство команды.

Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей.

Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». Основные понятия: Цель. Откуда берутся цели. Зачем нужны цели.

Практическая часть

1. Упражнение «Анкета».

Цель: расставление главных целей.

2. Упражнение «Карта моей жизни».

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

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие № 6. «Призвание – педагог»

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

Вводная часть.

1. Упражнение «Грецкий орех».

Цель: настроить участников на тональность тренинга, создать атмосферу ценностного отношения к теме, поговорить об особенностях личности.

2. Упражнение «Три цвета личности».

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

Данное занятие разделено на два этапа.

Первый этап – «Моя личность – профессиональный инструмент».

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

1. Упражнение «Тест геометрических фигур».

Цель: изучение своей личности.

2. Упражнение «Моя копилка».

Цель: способствовать осознанию собственных стратегий поведения.

Второй этап – «Мои ценности и приоритеты».

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

1. Упражнение «Или – или».

2. Упражнение «Мораль сей сказки такова».

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент».

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

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

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени.

Правила планирования времени.

Практическая часть

1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

Цель: определение «ловушек» времени.

2. Упражнение «Смятая бумага».

Цель: наглядно показывает важность постановки целей.

3. Упражнение «Приоритеты».

Цель: осознавать важность расставления приоритетов.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

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

1. Упражнение «Приветствие».

Цель: настрой на работу.

2. Процедура «Эмоциональная диагностика».

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

3. Упражнение «Рисунок Я».

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

4. Упражнение «Я – звезда».

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью».

Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

1. Упражнение «Картинка».

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

2. Упражнение «Откровенно говоря».

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

3. Упражнение «Молодец!».

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения

4. Упражнение «Калоши счастья».

Цель: развитие позитивного мышления педагогов

5. Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Заключительная часть. Рефлексия.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя».

Цель: обучение педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

1. Мини-лекция о профессиональном выгорании.

2. Упражнение «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

3. Упражнение «Ластик».

Цель: поддержание стабильного психологического состояния.

4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца».

Цель: определить степень отношения к себе.

Заключительная часть. Рефлексия, прощание.

Таким образом, мы считаем, что разработанная программа позволит снизить уровень синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, нам необходимо произвести анализ полученных результатов и сравнить с изначальными данными.

Полный комплекс занятий представлен в Приложении 3.

Участие в программе приняло 10 преподавателей кафедры авиационных комплексов и конструкции летательных аппаратов.

После апробации программы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза нами было проведено повторное диагностическое исследование. В диагностике, после проведения программы, приняли участие все 10 преподавателей.

Анализ результатов показал наличие положительной динамики в профилактике синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Вторичное исследование аналогично по своей процедуре с первичной диагностикой, использованы те же методики исследования уровня синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Заключительный этап исследования подразумевает обработку полученных результатов диагностики уровня синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза до и после проведения коррекционной программы с помощью метода математической и статистической обработки данных – Т-критерия Вилкоксона.

Это значит, что нам необходимо сравнить результаты, полученные после первого и второго среза (до и после проведения программы) и доказать эффективность программы коррекции.

Охарактеризуем динамику полученных итогов.

Данные по опроснику на выгорание (К. Маслач, С. Джексон) после прохождения преподавателями программы по коррекции эмоционального выгорания представлены на рисунке 5 в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 3).

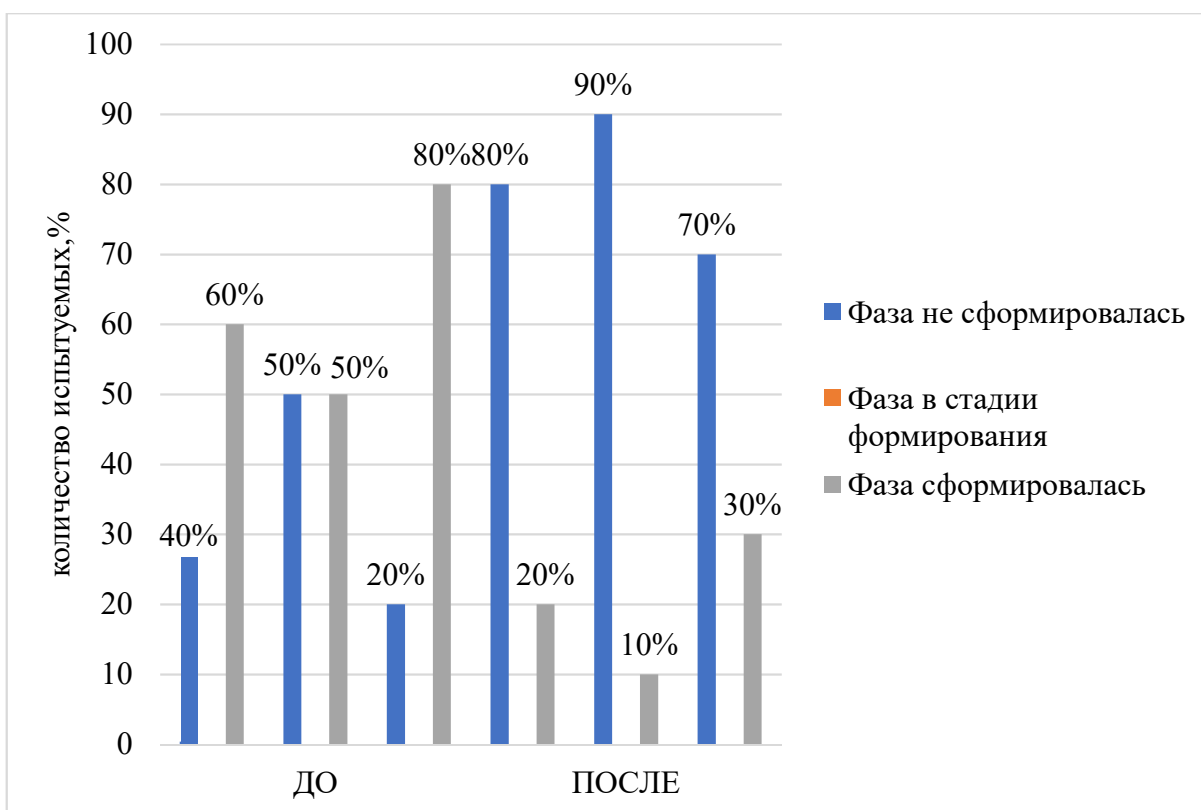


Рисунок 5 – Результаты исследования эмоционального выгорания преподавателей военного вуза по опроснику на выгорание (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой) до и после реализации программы

Как видно из рисунка 5, по сравнению с первоначальной диагностикой, снижение произошло по всем стадиям эмоционального выгорания:

80% респондентов (8 человек) имеют низкий уровень эмоционального истощения, что свидетельствует об удовлетворенности профессиональной деятельностью, стрессы сведены к минимуму или практически отсутствуют.

20% респондентов (2 человека) имеют высокий уровень эмоционального истощения, это может быть связано с тем, что респонденты имеют большой педагогический стаж или же занимают руководящие должности.

Деперсонализация сформирована у 10% респондентов (1 человек).

По шкале «редукция личных достижений» 30% респондентов (3 человека) имеют высокий уровень, что свидетельствует о том, что они

высоко оценивают свои профессиональные навыки, чувствуют свою значимость в профессиональных достижениях.

70% респондентов (7 человек) имеют низкий уровень, что говорит об разочарованности своей профессиональной деятельностью.

Эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними.

Это и близкие родственники, и друзья, а также курсанты, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома.

Итоги первичного и вторичного исследования эмоционального выгорания по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлены на рисунке 6 в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 4.

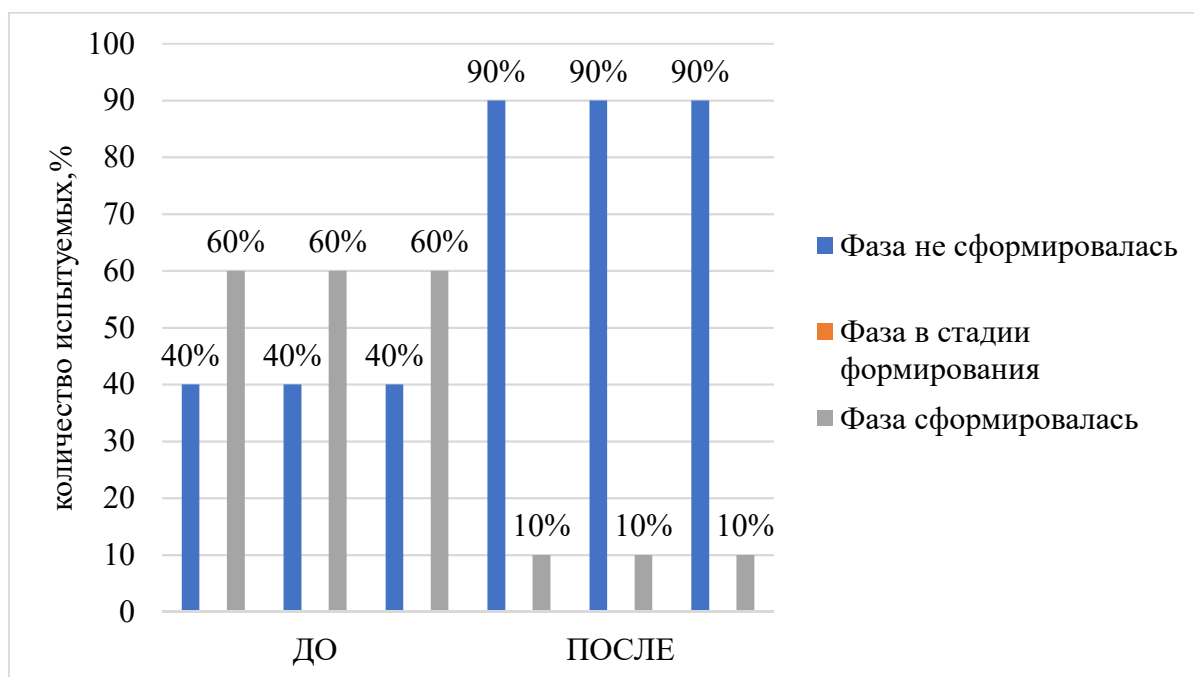


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального выгорания преподавателей военного вуза по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко до и после реализации программы

Как видно из рисунка 6, у большинства респондентов не сформирована стадия «Напряжение» – 90% (9 человек), тогда как 10% респондентов (1 человек) находится в стадии напряжения, что может говорить об неудовлетворенности собой и своей деятельностью.

Согласно данным, отраженным на диаграмме, у 10% респондентов (1 человек) сформирована стадия «Резистенция», следовательно, у испытуемого происходит снижение эмоциональной активности в профессиональной деятельности.

А 90% респондентов (9 человек) не воспринимают работу как негативный фактор.

Согласно данным, приведенным на диаграмме, у 10% испытуемых (1 человек) наблюдается высокий уровень истощения, что свидетельствует о том, что у испытуемых присутствует личностная отстраненность, а также возможны негативные психосоматические проявления, 90 % испытуемых (9 человек) не испытывают нервного переутомления.

Положительная динамика полученных итогов позволяет сделать вывод, что после прохождения коррекционной программы по профилактике эмоционального выгорания расширили представления об особенностях проявления эмоционального выгорания, обучились способам саморегуляции психоэмоционального состояния.

Мы использовали метод математической статистики для доказательства достоверности полученных результатов.

Для подтверждения гипотезы о том, что уровень синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции, был использован метод Т-критерия Вилкоксона.

Представим краткий расчет Т-критерия Вилкоксона показателей по опроснику на выгорание (К.Маслач, С.Джексон) в адаптации Н.Е. Водопьяновой (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 5).

Гипотезы Т-критерия Вилкоксона:

H_0 – интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

H_1 – интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения не превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения.

Признак – уровень эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Выполним расчет критерия по формуле (1):

$$T_{\text{эмп}} = \sum R_t = 1 \quad (1)$$

где $T_{\text{эмп}}$ – эмпирическое значение T-критерия Вилкоксона,

R_t – ранги нетипичных сдвигов.

Критические значения T для $n = 9$ (сдвиги):

$$T_{\text{кр}} = 3 \quad (p \leq 0,01)$$

$$T_{\text{кр}} = 8 \quad (p \leq 0,05)$$

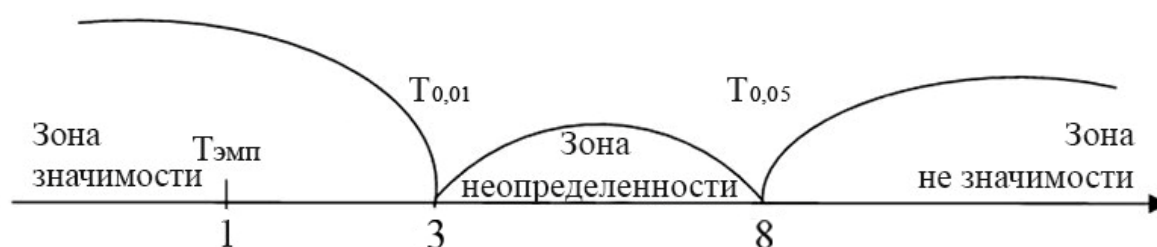


Рисунок 7 – Ось значимости

$T_{\text{эмп}}$ равно 1 и находится в зоне значимости с погрешностью в 1 %, следовательно, мы принимаем альтернативную гипотезу: интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения не превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

Это подтверждает эффективность реализованной программы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального

выгорания преподавателей военного вуза. Полученные нами изменения являются статистически значимыми.

Представим краткий расчет Т-критерия Вилкоксона показателей по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 6).

Гипотезы Т-критерия Вилкоксона:

H_0 – интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

H_1 – интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения не превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения.

Признак – уровень эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Выполним расчет критерия по формуле (1):

$$T_{эмп} = \sum R_t = 3 \quad (2)$$

где $T_{эмп}$ – эмпирическое значение Т-критерия Вилкоксона,

R_t – ранги нетипичных сдвигов.

Критические значения Т для $n = 9$ (сдвиги):

$$T_{кр} = 5 \quad (p \leq 0,01)$$

$$T_{кр} = 10 \quad (p \leq 0,05)$$

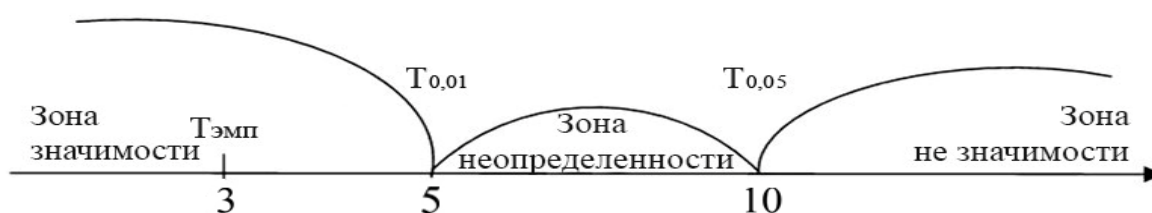


Рисунок 8 – Ось значимости

Тэмп равно 3 и находится в зоне значимости с погрешностью в 1 %, следовательно, мы принимаем альтернативную гипотезу: интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его увеличения не превосходит интенсивность сдвигов уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза в направлении его уменьшения.

Таким образом, для достижения поставленной цели, нами было проведено повторное исследование уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Результаты по опроснику на выгорание (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой): до реализации программы у 40% респондентов (4 человека) была сформирована стадия «эмоциональное истощение», после реализации программы стадия «эмоциональное истощение» была выявлена у 20% респондентов (2 человека); до реализации программы у 50% респондентов (5 человек) была сформирована стадия «деперсонализация», после реализации программы стадия «деперсонализация» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); до реализации программы у 20% респондентов (2 человека) была сформирована стадия «редукция личных достижений», после реализации программы стадия «редукция личных достижений» была выявлена у 30% респондентов (3 человека).

Результаты по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко:

до реализации программы у 60% респондентов (6 человек) была сформирована стадия «напряжение», после реализации программы стадия «напряжение» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); до реализации программы у 60% респондентов (6 человек) была сформирована стадия «резистенция», после реализации программы стадия «резистенция» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); до реализации программы у 60% респондентов (6 человек) была

сформирована стадия «истощение», после реализации программы стадия «истощение» была выявлена у 10% респондентов 1 человек).

Гипотеза исследования о том, что уровень синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания, подтверждена.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

В последние годы резко возрос интерес к синдрому эмоционального выгорания. Заинтересованность этой проблемой проявляют как руководители образовательных учреждений, так и сами педагоги.

Это обусловлено тем фактом, что выгорание специалистов начинается незаметно и на начальном этапе не вызывает никаких трудностей для организации, а в результате обходится очень дорого.

Синдром эмоционального выгорания – это неблагоприятная реакция специалиста на рабочие нагрузки, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [66, с. 120].

Эмоциональное выгорание относится к числу феноменов профессиональной деформации и развивается, как правило, у специалистов, которым по роду службы положено много общаться с другими людьми [67, с. 88].

За годы работы у педагога накапливается множество психологических проблем, решить которые он не в состоянии, что приводит зачастую к разочарованию в своей профессии, профессиональному выгоранию.

Избежать последствий выгорания можно путем планомерной профилактики синдрома. Рекомендации педагогам военных вузов по профилактике эмоционального выгорания:

1. Определите для себя главные жизненные цели и сосредоточьте усилия на их достижении путем планирования своего дня [63, с. 97].

2. Думайте о чем-то хорошем, отбрасывайте плохие мысли. Позитивное мышление и оптимизм – это залог здоровья и благополучия.

3. Каждое утро, поднимаясь из кровати, думайте о чем-то хорошем, улыбнитесь, напомните себе, что все будет хорошо, а вы обворожительны и прекрасны, у вас замечательное настроение для того, чтобы создать положительные эмоции.

4. Планируйте не только свое рабочее время, но и свой отдых. Устанавливайте приоритеты с целью снятия эмоционального напряжения [62, с.150].

5. Особенное место отводите отдыху и сну, чтобы быть физически здоровым.

6. Используйте на протяжении дня короткие паузы (минуты ожидания, вынужденной бездеятельности) для расслабления. Каждый вечер обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, т.к. вода издавна является мощным энергетическим проводником.

7. Находите время для себя: почитайте любимую книгу, устраивайте для себя небольшие праздники. Если Вы будете выглядеть лучше, то это может заставить Вас и чувствовать себя лучше.

8. Если негативные эмоции захватили вас во время общения, то сделайте паузу, помолчите несколько минут, посчитайте до 10, выйдите из помещения, займитесь другим видом деятельности: переберите бумаги на столе, поговорите со своими коллегами на нейтральные темы.

9. Посещайте, выставки, театр, концерты. Если у вас имеются нарушения сна, старайтесь читать на ночь стихи, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе.

Необходимо обратить внимание на:

1. На условия труда и объем работы, так как повышенная нагрузка в деятельности способствует развитию эмоционального выгорания. Военнослужащие, привыкшие трудиться без усталости, как правило, не ощущают эмоционального и физического перенапряжения. В итоге неподконтрольность такого поведения, приводит к истощению собственных ресурсов, наступает усталость, опустошенность, пропадает интерес к работе. Принципиально важно повлиять на такую обстановку, гармонизируя личностную структуру военнослужащих с адекватной нагрузкой в деятельности.

2. На внутреннее содержание труда. Когда время и качество работы должны распределяться равномерно, так как правильное распределение ответственности и коллегиальности в процессе деятельности предупреждает развитие синдрома эмоционального выгорания.

3. На факторы, связанные социально-психологическим подходом. Создание доверительных отношений друг к другу, когда сослуживцы и командиры смогут оказать необходимую поддержку и надежную опору. Создание сплоченности при обсуждении вопросов, связанных со стрессовыми ситуациями в работе, которая позволит снизить тревогу, напряженность и тем самым способствовать созданию хорошего климата внутри коллектива, что сделает невозможным воздействие на здоровье и психологическое состояние военнослужащих.

4. На социальную и психологическую адаптацию. Эффективность, которой заключается в функциональном состоянии, социальном опыте, в выборе жизненных установок. При этом разное отношение отдельного военнослужащего на идентичные события и на действие одного и того же стимула может привести к различной реакции [70, с. 260].

Поэтому существует необходимость учитывать индивидуальность каждой личности в ходе адаптации, провести оценку регулирования поведения, коммуникативные способности и моральную нормативность [23, с. 144].

Упражнения, помогающие преодолеть эмоциональное выгорание:

«Обещание самому себе».

1. Запишите три вещи, которые вы могли бы сделать в каждой из трех областей – профессиональной, организационной и личной – для работы с эмоциональным выгоранием.

2. Поставьте галочкой те пункты в каждом разделе, которые вы можете выполнить уже в течение следующего месяца.

3. В каждом разделе подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать реализовать уже на следующей неделе.

4. Подумайте, как вы можете подготовиться к выполнению намеченного уже сейчас? Запишите это.

5. А теперь, не откладывая, приступите к выполнению задуманного. «Список личных ресурсов». Составьте список своих ресурсов.

Вспомните и о внешних, и о внутренних источниках: людях, которые вас окружают, местах, где бы вы хотели побывать, вещах, которые хотели бы иметь, творчестве, любви, искусстве и так далее.

Подумайте, как вы можете сделать эти ресурсы доступными для себя, и с чего начнете. Если есть возможность, поделитесь своими мыслями с близким вам человеком.

Здоровье педагогов вызывает особую заинтересованность: ведь от здоровья педагога в огромной степени зависит состояние здоровья подрастающего поколения.

«Работа с негативными чувствами»

Стресс может побуждать к продуктивной активности, при этом вызывая негативные чувства (обида, злость, отчаяние и др.).

Обязательно нужно выговориться, либо при отсутствии человека с кем можно поговорить, изложить свои чувства на лист бумаги (в виде рисунка, текст).

Упражнение «Кратер вулкана».

Инструкция: «Представьте, что вы стоите на краю кратера вулкана. Выбросите в кратер все то, что вам мешает в жизни (это могут быть обиды, страхи и др.).»

Упражнение «Выбрасываем злость». Инструкция: «Представьте свою злость (обида, страх). Какого она цвета? Размера? Веса? Какой она формы? Может, она похожа на что-то? Нужно ли вам столько злости? Выбросите лишнюю злость в мусорное ведро или надуйте мяч из злости и киньте его подальше».

Упражнение «Пресс». Игровое упражнение нейтрализует и подавляет отрицательные эмоции гнева, раздражения, повышенной тревожности. Упражнение лучше делать перед любой психологически напряженной ситуацией, требующей внутреннего самообладания и уверенности в себе.

Инструкция: «Представьте внутри себя, на уровне груди, мощный пресс, который движется сверху вниз, подавляя возникающие отрицательные эмоции и связанное с ними внутреннее напряжение».

Выполняя упражнение, важно добиться отчетливого ощущения физической тяжести внутреннего пресса, подавляющего и как бы выталкивающего вниз нежелательные отрицательные эмоции и энергию, которую она с собой несет».

Упражнение на целеполагание.

Упражнение поможет понять и четко формулировать свои цели не только личные, но и в профессиональной деятельности.

Упражнение «Цветок». Инструкция: «Нарисуйте цветок, в сердцевине напишите свое имя, на лепестках напишите то, что является важной частью Вашей жизни, то, что вы цените больше всего».

На самом деле в вашей жизни эти лепестки неодинаковые – чему-то мы уделяем больше внимания, а чему-то меньше. Пусть размер лепестков показывает, сколько вы уделяете внимания этой частице вашей жизни. У вашего цветка может быть стебель и листья.

Все ли вас устраивает? Подумайте, что вы можете сделать для каждой части вашей жизни, чтобы она вас устраивала. Не нужно общих фраз, напишите конкретные действия, которыми вы можете изменить каждую часть к лучшему. Вы можете изменить размер лепестков (нарисуйте пунктиром) или нарисовать новый цветок. Сделайте ваш цветок таким, каким хотите».

Так же можно попытаться предпринять профилактические шаги, которые предотвратят, ослабят или исключат данный феномен. Большая роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания принадлежит самому педагогу.

Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, педагог не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

1. Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Достижение краткосрочных целей не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию.

2. Использование тайм-аутов. Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны «тайм-ауты», т.е. отдых от работы и других нагрузок. Иногда необходимо «убежать» от жизненных проблем и развлечься, нужно найти занятие, которое было бы увлекательным и приятным.

3. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию. Например, определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь [70, с. 200].

4. Профессиональное развитие и самосовершенствование. Одним из способов предохранения от синдрома эмоционального выгорания является

обмен профессиональной информацией с представителями других служб. Сотрудничество дает ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного коллектива [68, с. 97].

Для этого существуют различные курсы повышения квалификации, всевозможные профессиональные неформальные объединения, конференции, где встречаются люди с опытом, работающие в других системах, где можно поговорить, в том числе и на отвлеченные темы.

5. Избегание ненужной конкуренции. В жизни очень много ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к «победе» создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным, что способствует, в свою очередь, возникновению синдрома эмоционального выгорания.

6. Эмоциональное общение. Когда педагог анализирует свои чувства и ощущения и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или этот процесс не так явно выражен [24, с. 410].

Поэтому рекомендуется, чтобы педагоги в сложных рабочих ситуациях обменивались мнениями с коллегами и искали у них профессиональной поддержки. Если педагог делится своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут найти разумное решение возникшей у него проблемы.

7. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение или чрезмерное повышение массы тела усугубляют проявление синдрома эмоционального выгорания.

Если синдром эмоционального выгорания является неотъемлемым атрибутом личности руководителя или педагога, то возникает необходимость профессиональной психологической помощи.

Таким образом, мы разработали мы рекомендации педагогам военного вуза, которые будут полезны в коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Выводы по 3 главе

Разработанная программа была направлена на психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза. Программа развития решает следующие задачи: создание психологической благоприятной среды среди педагогов, обучение и ознакомление техникам саморегуляции, снижение уровня тревожности, повышение эмоциональной устойчивости.

После проведения программы было проведено вторичное исследование уровня эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Использованные диагностические методики: личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник на определение уровня эмоционального выгорание (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптирован Н.Е. Водопьяновой).

После проведения опытно-экспериментальной работы, реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза были получены следующие результаты:

Результаты по опроснику на выгорание (К.Маслач, С.Джексон в адаптации Н.Е.Водопьяновой): после реализации программы стадия «эмоциональное истощение» была выявлена у 20% респондентов (2 человека); после реализации программы стадия «деперсонализация» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); после реализации программы стадия «редукция личных достижений» была выявлена у 30% респондентов (3 человека).

Результаты по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко: после реализации программы стадия «напряжение» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); после реализации программы стадия «резистенция» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); после реализации программы стадия «истощение» была выявлена у 10% респондентов (1 человек).

По итогам реализации программы у преподавателей военного вуза синдром эмоционального выгорания снизился. Преподаватели расширили свои знания о самом синдроме эмоционального выгорания, познакомились с приемами снятия стресса, с основными правилами планирования времени, активизировали свой внутренний потенциал.

Были разработаны рекомендации преподавателям военного вуза по профилактике синдрома эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования о том, что синдром эмоционального выгорания у преподавателей военного вуза снизится, если разработать и провести психолого-педагогическую программу, подтвердилась.

Задачи исследования решены, цель исследования достигнута.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью исследования являлось теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза.

Все поставленные задачи исследования решены.

Феномен эмоционального выгорания представляет собой многомерное явление, приводящее к личностной и профессиональной деформации, основанный на концентрации отрицательных, негативных переживаний, возникающих на фоне длительного стресса и насыщенных межличностных коммуникаций.

Наличие синдрома эмоционального выгорания в деятельности педагога может приводить к временной нетрудоспособности и стать преградой для результативной деятельности в системе «педагог – студент».

Для организации проведения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза нами было разработано «дерево целей» и модель коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, состоящая из четырех взаимосвязанных блоков: теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический.

Исследование синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза проходило в несколько этапов: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Методы, использованные в исследовании синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, синтез и обобщение информации, моделирование, целеполагание.

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

3. Психодиагностические методы: личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник на определение уровня эмоционального выгорания (МВИ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптирован Н.Е. Водопьяновой).

3. Математико-статистические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Для достижения цели и подтверждения выдвинутой нами гипотезы было проведено исследование синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза среди 10 преподавателей кафедры авиационных комплексов и конструкции летательных аппаратов.

Констатирующий эксперимент показал следующие итоги:

При проведении диагностики «Опросник на выгорание» (К. Маслач, С. Джексон; в адаптации Н.Е. Водопьяновой) 40% респондентов (4 чел.) имеют низкий уровень эмоционального истощения, 60% респондентов (6 чел.) имеют высокий уровень эмоционального истощения.

По шкале деперсонализация результаты получились равные.

По шкале «Редукция личных достижений» 20% респондентов (2 чел.) имеют высокий уровень, 80% испытуемых имеют низкий уровень.

Личностный опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко позволил получить следующие результаты: у большинства респондентов сформирована стадия «Напряжение» – 60%, тогда как 40% респондентов не находятся в стадии напряжения; у 60% респондентов сформирована стадия резистенция, а 40% респондентов не воспринимают работу как негативный фактор и не испытывают сопротивление; у 60% испытуемых наблюдается высокий уровень истощения, а 40% испытуемых не испытывают нервного переутомления и хронической усталости.

Для коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза мы разработали программу, направленную на уменьшение синдрома эмоционального выгорания.

Для проверки эффективности программы было проведено вторичное исследование уровня синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза по тем же методикам. Оценивание происходило на основании сдвига между результатами «До» и «После» реализации программы.

Динамика результатов по опроснику на выгорание К.Маслач, С.Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой):

Результаты по опроснику на выгорание (К.Маслач, С.Джексон в адаптации Н.Е.Водопьяновой): стадия «эмоциональное истощение» была выявлена у 20% респондентов (2 человека); стадия «деперсонализация» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); стадия «редукция личных достижений» была выявлена у 30% респондентов (3 человека).

Результаты по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко: стадия «напряжение» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); стадия «резистенция» была выявлена у 10% респондентов (1 человек); стадия «истощение» была выявлена у 10% респондентов (1 человек).

Для проверки гипотезы исследования мы использовали метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Результат проведения критерия для опросника на выгорание К.Маслач, С.Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой) показал, что $T_{эмп}=1$ попадает в зону значимости на уровне $P \leq 0,01$.

Результат проведения критерия для личностного опросника уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко показал, что $T_{эмп}=3$ попадает в зону значимости на уровне $P \leq 0,05$.

Анализируя полученные данные, мы делаем вывод, что гипотеза исследования подтвердилась.

Были разработаны рекомендации педагогам военного вуза по профилактике синдрома эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования о том, что, если разработать и провести психолого-педагогическую программу по коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза, подтвердилась.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза исследования доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г. С. Практическая психология [Текст] : учебное пособие / Галина Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 538 с.
2. Андреева, Н. Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов [Текст] / Наталья Андреева // СПО. – 2015.– № 1. – С. 56-59.
3. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] : диагностика, тренинги, упражнения / Ольга Бабич. – Москва : Учитель, 2017. – 116 с.
4. Бабынина, Т. Ф. Методология и методика психолого-педагогических исследований: [Электронный ресурс] / Татьяна Бабынина. – Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2012. – 100 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29881.html> – Загл. с экрана.
5. Бархаев, Б. П. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера [Текст] : книга / Б. П. Бархаев, А. Г. Караяни, В. Ф. Перевалов, И. В Сыромятников. – Москва : Воениздат, 2011. – 488 с.
6. Барышникова, Е. В. Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации [Текст] / Е. В. Барышникова, Н. Г. Петухова // Высокие технологии и инновации в науке. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 67-69.
7. Бладыко, А. В. Особенности эмоционального выгорания у учителей и преподавателей [Текст] / Алина Бладыко // Психология: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. – Уфа, 2012. – С. 34-39.
8. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Вячеслав Бодров. – Москва : PerSe, 2017. – 511 с.

9. Бойко, В. В. Диагностика эмоционального выгорания личности [Текст] : учебное пособие / Виктор Бойко. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 100 с.
10. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] : практическое пособие / Виктор Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 110 с.
11. Болотникова, О. П. О синдроме эмоционального выгорания педагогов [Текст] / О. П. Болотникова, А. С. Порох // Научное отражение. – 2016. – № 1(1). – С. 5-7.
12. Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» [Текст] : практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – С. 276-282.
13. Волков, Б. С. Методология и методы психологического исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, А. В. Губанов. – Москва : Академический Проект, 2015. – 383 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36747.html> – Загл. с экрана.
14. Волобаев, В. М. Эмоциональное выгорание : диагностика, профилактика, коррекция [Текст] : монография / Виктор Волобаев. – Ульяновск : УИПКПРО, 2011. – 55 с.
15. Выготский, Л. С. Лекции по психологии [Текст] / Лев Выготский. – Санкт-Петербург : Союз, 2019. – 144 с.
16. Гончаренко, Ю. В. Некоторые личностные детерминанты эмоционального выгорания преподавателей военных ВУЗов [Электронный ресурс] / Ю. В. Гончаренко // Психологические науки. – 2012. – № 4 (2) – С. 89-96 – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-lichnostnye-determinanty-motsionalnogo-vygoraniya-prepodavateley-voennyh-vuzov/viewer> – Загл. с экрана.

17. Губачев, Ю. М. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии человека [Текст] : книга / Ю. М. Губачев, Б. Д. Карвасарский. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 222 с.
18. Гусева, Т. И. Психология личности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. И. Гусева, Т. В. Катарьян. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2019. – 159 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81081.html> – Загл. с экрана.
19. Долгова, В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Текст] / 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. – 2013. – С. 66-69.
20. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость личности [Текст] : монография / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва : Изд-во Перо, 2014. – 196 с.
21. Домрачева, С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Светлана Домрачева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 18. – С. 71-75.
22. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] : учебник / Олег Ермолаев. – Москва : Моск. психолого-социал. инт, 2019. – 336 с.
23. Жариков, Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости [Текст] / Евгений Жариков. – М.: Московский кадровый центр, 2019. – 198 с.
24. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Евгений Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 752 с.
25. Калинкина, Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию [Текст] / Татьяна Калинкина // Сборник научных статей по

материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. – 2015. – С. 190-195.

26. Коржова, Е. Ю. Представления о здоровье личности в отечественных психологических подходах [Текст] / Елена Коржова // Вестник Смоленского государственного университета. – 2012. – Т.20. – № 4. – С. 16-20.

27. Королев, Л. М. Психологическое обеспечение профессионального становления военного специалиста [Электронный ресурс] : монография / Л. М. Королев. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К, 2022. – 204 с. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/120751.html> – Загл. с экрана.

28. Куимова, М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2015. – № 2.1 (62). – С. 665-668.

29. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека [Текст] : учебное пособие / И. Ю. Кулагина. – Москва: Академический проект, 2013. – 432 с.

30. Курганова, И. Ю. Эмоциональное выгорание в деятельности педагога [Текст] / Ирина Курганова // Образование. Карьера. Общество. – 2013. – №3 (39). – С. 24-26.

31. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / Анна Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 1. – С. 1-9.

32. Лисняк, М. А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения [Текст] / М. А. Лисняк, Н. А. Горбач, И. О. Логинова, М. А. Машукова // Сибирское медицинское обозрение. – 2014. – № 6 (90). – С. 95-101.

33. Лупандин, В. И. Математические методы в психодиагностике [Текст] : учебно-методическое пособие / В. И. Лупандин. – Екатеринбург : изд-во Уральского ун-та, 2012. – 86 с.
34. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / Галина Макарова // Психотерапия. – 2003. – № 11. – С. 2-11.
35. Маклаков, Г. А. Психология и педагогика. Военная психология [Текст] : учебник для вузов / Анатолий Маклаков. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 464 с.
36. Мачульская, И. А. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / И. А. Мачульская // Территория науки. – 2009. – № 5 (1) – С. 72-74. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-emotsionalnogo-vygoraniya-voennosluzhaschih-v-protssesse-ih-professionalnoy-deyatelnosti> – Загл. с экрана.
37. Мерлин, В. С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека [Текст] : учебно-методическое пособие / Вольф Мерлин. – Москва : АПН, 2013. – 166 с.
38. Методология и методы социально-психологического исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие / составители М. В. Лукьянова, А. С. Лукьянов. – Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. – 152 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/75584.html> – Загл. с экрана.
39. Методы психологических исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие / составители О. В. Липунова. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 102 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86448.html> – Загл. с экрана.
40. Митина, Л. М. Психология профессиональной деятельности педагога: системный лично-развивающий подход [Электронный ресурс] / Лариса Митина // Вестник Московского университета. – Серия педагогическое Образование. – 2012. – № 3. – С. 48-64. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagoga-sistemnyu-lichnostno-razvivayuschiy-podhod> – Загл. с экрана.

41. Митченко, Л. Э. Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Людмила Митченко. – Тюмень : Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, 2019. – 75 с.

42. Одинцова, О. В. Психодиагностика [Текст] : учебное пособие / О. В. Одинцова. – Москва : Academia, 2018. – 352 с.

43. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] : книга / Валерий Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 231 с.

44. Пак, С. Н. Основные аспекты синдрома профессионального выгорания [Электронный ресурс] / Сергей Пак // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6. – С. 1-5. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25469> – Загл. с экрана.

45. Перевозкин, С. Б. Математические методы в психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. Б. Перевозкин, Ю. М. Перевозкина. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 161 с. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/108233.html> – Загл. с экрана.

46. Подсадный, С. А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания [Текст] / С. А. Подсадный, Д. Н. Орлов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий. – 2018. – № 2. – С. 13-34.

47. Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике) [Электронный ресурс] : сборник научных статей / под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск : КГУ, 2017. – 168 с. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/913/78913/59670> – Загл. с экрана.

48. Профилактика профессионального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст]: сборник статей / сост. И. Н. Руклинская; перевод статей: М. Я. Соловейчик и др. – Санкт-Петербург : Гармония, 2018. – 373 с.
49. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома эмоционального выгорания в работе педагога [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87-95.
50. Реан, А. А. Общая психология и психология личности / Артур Реан. – Москва : АСТ, 2015. – 640 с.
51. Резепов, И. Ш. Общая психология [Текст] : учебное пособие / Ильдар Резепов. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 110 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79807.html> – Загл. с экрана.
52. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Татьяна Ронгинская. – Москва : Наука, 2019. – 431 с.
53. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / Сергей Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 712 с.
54. Рытенкова, Ю. Н. Теоретический анализ синдрома эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе [Текст] / Юлия Рытенкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 3. – С. 312-316.
55. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Елена Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2017. – 350 с.
56. Слабинский, В. Ю. Основы психотерапии [Текст] : практическое руководство / Владимир Слабинский. – Санкт-Петербург : Наука и техника, 2018. – 464 с.
57. Смагина, М. В. Проблемы эмоционального выгорания педагогов [Текст] / М. В. Смагина, Ю. С. Кузубова // Развитие

современного образования: теория, методика и практика : материалы XI Междунар. науч. практ. конф. – 2017. – С. 62-65.

58. Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: Диагностика и профилактика [Текст] : монография / Е. С. Старченкова, Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 330 с.

59. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст] : коллективная монография / под. ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др.; Курский гос. ун-т. – Курск : КГУ, 2018. – 336 с.

60. Столяренко, Л. Д. Педагогическая психология [Текст] / Людмила Столяренко. – Ростов на Дону: Феникс, 2016. – 542 с.

61. Тулегенова, А. Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога [Текст] / Анна Тулегенова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2014. – № 1. – С. 93-102.

62. Умняшкина, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) [Текст] : дисс. канд. психол. наук / Светлана Умняшкина. – Москва : РГБ, 2002. – 220 с.

63. Харланова, Ю. В. Профессиональное выгорание педагогов: выявление и профилактика [Текст] / Юлия Харланова // Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов. – 2015. – № 1. – С. 94-98.

64. Филь, Т. А. Методология и методы психологических исследований [Электронный ресурс] : учебное пособие / Татьяна Филь. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. – 140 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/87131.html> – Загл. с экрана.

65. Циулина, М. В. Методология психолого-педагогических исследований [Текст] : учебное пособие / Марина Циулина. – Челябинск : Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2015. – 237 с.
66. Чернышова, Е. Л. Синдром эмоционального выгорания специалиста [Текст] : монография / Е. Л. Чернышова, В. Я. Мачнев. – Самара : Изд-во Самарского университета, 2019. – 260 с.
67. Човдырова, Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса [Текст] / Гульшат Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 88-90.
68. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты [Текст] : монография / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – Москва : МЕДпресс-информ, 2015. – 240 с.
69. Щербатых, Ю. В. Общая психология [Текст] : учебное пособие / Юрий Щербатых. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 110 с.
70. Юрьева, Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция [Текст] / Людмила Юрьева. – Москва: ТЦ Сфера, 2019. – 272 с.
71. Dolgova, V. Professional motivation development in students of educational psychology: current state, model, programme [Text] / V. Dolgova, A. Bogachev, M. Gotselyuk, A. Nuritdinova // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS : PROCEEDINGS OF THE JOINT CONFERENCES: 20th Professional Culture of the Specialist of the Future (PCSF 2020) & 12th Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2020). – 2020. – P.1-15.
72. Madigan, Daniel J. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit [Electronic resource] / D. J. Madigan, L. E. Kim // Journal of Cleaner Production. – 2021. – 207. – Access mode: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425> – Title from the screen.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

1.1. Опросник на выгорание (МВИ) (К.Маслач, С.Джексон)

Цель: определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у Вас выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания»

Инструкция: Вам предлагается ответить, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника.

Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

Стимульный материал и бланк ответов по методике К. Маслач и С. Джексон

	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13. Моя работа все больше меня волнует						

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

Обработка результатов:

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

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

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

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

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

Интерпретация результатов:

Эмоциональное истощение – сниженный эмоциональный фон.

0–27 баллов – низкий уровень;

28 баллов и выше – высокий уровень.

Деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

0–15 баллов – низкий уровень;

16 баллов и выше – высокий уровень.

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

25 баллов и выше – высокий уровень;

24 балла и меньше – низкий уровень.

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

Цель: диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

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 — родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Стимульный материал:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня 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 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, святы 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, 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 мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

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

Интерпретация результатов:

В связи с тем, что в данной работе мы рассматривали лишь наличие синдрома эмоционального выгорания, то было принято решение в качестве диагностических данных использовать лишь фазы.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение».

В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 0-60 – сформирована в меньшей степени; 61-120 – сформирована в большей степени.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

Таблица 1 – Результаты по опроснику на выгорание (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество респондента	Баллы	Уровень эмоционального выгорания (по шкалам)	Среднее значение, %	Степень сформированности
1	2	3	4	5	6
1	О.П.В.	Эмоциональное истощение – 42 Деперсонализация – 25 Редукция личных достижений – 17	высокий высокий низкий	84	Сформирован
2	Д.С.В.	Эмоциональное истощение – 49 Деперсонализация – 22 Редукция личных достижений – 25	высокий высокий высокий	96	Сформирован
3	Ш.Е.О.	Эмоциональное истощение – 42 Деперсонализация – 21 Редукция личных достижений – 19	высокий высокий низкий	82	Сформирован
4	А.А.И.	Эмоциональное истощение – 20 Деперсонализация – 9 Редукция личных достижений – 41	низкий низкий высокий	70	Сформирован
5	Н.А.С.	Эмоциональное истощение – 39 Деперсонализация – 23 Редукция личных достижений – 26	высокий высокий высокий	88	Сформирован
6	Д.Н.В.	Эмоциональное истощение – 17 Деперсонализация – 6 Редукция личных достижений – 44	низкий низкий высокий	67	Не сформирован
7	П.П.И	Эмоциональное истощение – 34 Деперсонализация – 15 Редукция личных достижений – 31	высокий низкий высокий	80	Сформирован

Продолжение таблицы 1

8	Н.В.С.	Эмоциональное истощение – 30 Деперсонализация – 18 Редукция личных достижений – 25	высокий высокий высокий	73	Сформирован
9	Т.С.А.	Эмоциональное истощение – 18 Деперсонализация – 5 Редукция личных достижений – 33	низкий низкий высокий	56	Не сформирован
10	К.Б.А.	Эмоциональное истощение – 15 Деперсонализация – 7 Редукция личных достижений – 41	низкий низкий высокий	63	Не сформирован

Итого:

Эмоциональное истощение – 60% (6 чел.)

Деперсонализация – 50% (5 чел.)

Редукция личных достижений – 80% (8 чел.)

Таблица 2 – Результаты диагностики по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко

№ п/п	Фамилия, имя, отчество респондента	Баллы	Уровень эмоционального выгорания (по фазам)	Среднее значение, %	Степень сформированности
1	2	3	4	5	6
1	О.П.В.	Напряжение – 60 Резистенция – 99 Истощение – 62	низкий высокий высокий	221	Сформирован
2	Д.С.В.	Напряжение – 97 Резистенция – 81 Истощение – 73	высокий высокий высокий	251	Сформирован
3	Ш.Е.О.	Напряжение – 69 Резистенция – 80 Истощение – 65	высокий высокий высокий	214	Сформирован
4	А.А.И.	Напряжение – 15 Резистенция – 35 Истощение – 38	низкий низкий низкий	88	Не сформирован
5	Н.А.С.	Напряжение – 60 Резистенция – 118 Истощение – 89	высокий высокий высокий	267	Сформирован
6	Д.Н.В.	Напряжение – 20 Резистенция – 3 Истощение – 10	низкий низкий низкий	33	Не сформирован
7	П.П.И	Напряжение – 80 Резистенция – 76 Истощение – 72	высокий высокий высокий	228	Сформирован

Продолжение таблицы 2

8	Н.В.С.	Напряжение – 62 Резистенция – 72 Истощение – 80	высокий высокий высокий	214	Сформирован
9	Т.С.А.	Напряжение – 3 Резистенция – 25 Истощение – 3	низкий низкий низкий	31	Не сформирован
10	К.Б.А.	Напряжение – 2 Резистенция – 23 Истощение – 37	низкий низкий низкий	62	Не сформирован

Итого:

Напряжение – 60% (6 чел.)

Резистенция – 60% (6 чел.)

Истощение – 60% (6 чел.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания преподавателей военного вуза

Актуальность

Профессиональная деятельность педагогов независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом.

Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе сложного социального взаимодействия с клиентом, постоянное проникновение в суть социальных проблем клиента, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье.

По мнению исследователей, негативные психические переживания и состояния могут затрагивать разные грани трудового процесса профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение, в целом отрицательно сказывается на профессиональном развитии личности. Проблема эмоционального выгорания получила свое развитие в трудах отечественных психологов (В.В. Бойко, Н.В. Гришина, Л.М. Митина, В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В. Форманюк и др.). По общему признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из наиболее деформирующих личность человека видов профессиональной деятельности.

Практическая значимость программы

В современных условиях происходящих изменений внедрения инновационных технологий в педагогический процесс все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам педагога, но и к уровню его личностного саморазвития, его психологического самочувствия.

Педагогическая деятельность предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям специалиста-профессионала и требует научно обоснованные методы отбора, адаптации специалистов и профилактики «синдрома эмоционального выгорания». Поэтому возникла потребность разработки программы коррекции «синдрома эмоционального выгорания» у преподавателей военного Вуза.

Структура занятия

1. Вводная часть (приветствие – 5 минут, разминка – 10 минут).
2. Основная часть (40 минут).
3. Заключительная часть (рефлексия-10 минут).

Ожидаемые результаты:

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

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

Цели мероприятия:

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

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

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

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

Участники мероприятия: педагоги.

I. Приветствие присутствующих.

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

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Цель: расставление личных и профессиональных приоритетов.

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

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

- во втором – их идеальное соотношение.

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

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

Цель: понимать, как влияет эмоциональное выгорание на личность.

II. Теоретическая часть «В последние годы в России, так же, как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников. Что такое синдром профессионального выгорания? Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и психолог к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие». Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них.

Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения. В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки». Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

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

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

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

1. Поле самодиагностики Участникам занятия предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка,

безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается.

Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносятся. Желающие могут поделиться впечатлениями. После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

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

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

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

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);

2. Удовлетворение от работы

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом. Педагогам предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным.

Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол, уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность. Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

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

III. Практическая часть

1. Упражнение «Я работаю педагогом».

Оборудование: листы А 4, цветные карандаши.

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

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

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего? Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи? 2. Профилактика профессионального выгорания? «Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя.

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

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия.

Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так;
- прослушивание спокойной, тихой музыки;
- общение с супругом, детьми, внуками;
- рукоделие.

Далее психолог дает рекомендации по профилактике эмоционального выгорания.

IV. Заключительная часть

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

Занятие 2.

Самооценка и уровень притязаний

Цель: влияние «уровня притязаний» на успешность профессиональной деятельности педагога.

Задачи: Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

I. Введение в занятие

Мини-лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности». Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

II. Практическая часть

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

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди.

Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2. Упражнение «Личный герб и девиз»

Цель: формирование мировоззренческих позиций.

Психолог: Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо.

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатным и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе.

Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков. На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть.

Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело. Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю. Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

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

III. Заключительная часть

Рефлексия.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность педагога»

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

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

Ход занятия: I. Введение в занятие Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность». Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

II. Практическая часть

1. Упражнение «Молчанка».

Цель: налаживание коммуникации в педагогическом коллективе, умение согласовать свои действия с действиями других.

Инструкция: Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше).

Например, если я говорю «4», то, как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует выработать в процессе работы, ориентируясь, на действия друг друга».

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

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

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

2. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи. Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения.

Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь.

Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник. Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

3. Упражнение «Гвалп»

Цель: развитие концентрации внимания.

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

Далее происходит обсуждение, насколько сложно было педагогам выполнить задание.

4. Упражнение «Активное слушание».

Цель: овладение навыками активного слушания, которые помогут в решении проблемных ситуаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями. Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке».

Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении. Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Техники ведения беседы

Не способствующие пониманию партнёра:

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

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

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

Промежуточные техники:

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

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

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

Способствующие пониманию партнера:

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

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

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания.

Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

III. Заключительная часть Рефлексия.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: умение применять конструктивные стратегии поведения в конфликте.

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие

1. Мини-лекция на тему: «Конфликты»

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

II. Практическая часть

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2. Упражнение «Сказка о тройке»

Цель: развитие умения чувствовать и понимать другого человека, развитие эмпатического понимания собеседников, понимания мимики, языка телодвижений.

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем психолог сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор.

Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного канала восприятия или передачи информации.

- А – слепой, но слышит и говорит.
- В – глухой, но может видеть и двигаться.
- С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться. (предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу).

Вопросы :

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

3. Упражнение «Невидимая связь».

Цель: ощущение причастности к общему делу, создание единства команды.

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

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

другом, - думал мудрец, – что бы такое предпринять? – размышлял он. И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью.

Далее психолог продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. «Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, повлияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась.

Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлом споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился «узловатый». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами.

Психолог на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Психолог: Дорогие друзья! Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет «резать» руки. Такие отношения некоторые называют «натянутыми». А если, – продолжает психолог, – кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло на себя». Некоторые люди, – продолжает психолог, – предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех, кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею.

В подобных ситуациях люди говорят: «посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает психолог, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок.

Давайте сейчас найдем такое положение и натяжение нити, которое для всех будет наиболее удобным. И запомним это состояние каждой клеточкой нашего тела.

Вопросы: 1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца? 2. Что было легко, а что трудно, в этой игре? 3. Чему эта игра может научить?

Выводы: всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить, натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

III. Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 5. «Целеполагание»

Цель: помощь в осознании своих жизненных и профессиональных целей.

Задачи: Осознание своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

Ход занятия:

I. Введение в занятие

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

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

II. Практическая часть

1. Упражнение «Анкета».

1. Каковы для меня пять главных ценностей в жизни?

(Примеры ценностей: карьера, любовь, радость, хорошие отношения, творчество, страсть, здоровье, совершенствование, покой, служение другим, свобода, друзья... Распределите их в порядке приоритета: от первой – самой важной до пятой – наименее важной.)

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

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

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

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

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

7. Какова ваша самая смелая мечта, если бы вы знали, что не можете потерпеть неудачу? Проанализируйте свои ответы: «Вот то, что мне внушили с детства» (вопросы 1, 2), «Вот то, чего я хочу» (вопросы 3, 4), «Вот то, чего я боюсь» (вопросы 5, 6), «Вот то, что я могу» (вопрос 7).

2. Упражнение «Карта моей жизни».

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

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

Организация: Визуализация проводится на ковриках. Заранее подготовьте все для рисования: бумагу (формат А2), цветные карандаши, фломастеры.

Во время упражнения включите тихую, спокойную музыку.

Длительность упражнения: 40 мин. Визуализация «Представьте себе, что вся твоя жизнь на настоящий момент – это большой город, в котором есть все, что бывает в обычном городе: жилые дома, дороги, предприятия, стадионы, парки и детские площадки. Представь себе, что ты поднимаешься над этим городом на высоту птичьего полета.

Отсюда весь город виден как на ладони. Ты не можешь разглядеть мелкие детали и подробности, но зато тебе видны районы этого города, магистрали, которые их соединяют. Вот, к примеру, ты пролетаешь над районом, который называется «Моя семья». Какую площадь он занимает в городе твоей жизни? Что он в себя включает? Где находится? А вот еще один район – «Моя работа». Он отличается от предыдущего, не правда ли? Из каких сооружений он состоит? Что в нем примечательного? Рассмотрю подробно все, что ты видишь, и отправляйся дальше – это часть города под названием «Отдых». Где она расположена? Как велика? Может быть, она включает в себя парки или сквер, а может быть, там есть аттракционы или кинотеатр – посмотри и запомни, из чего состоит район «Отдых».

Ты отправляешься дальше, и видишь часть города, которая символизирует твое общение – «Друзья и знакомые». Исследуй её, как можно подробнее... Осталось ли еще что-то, что входит в черту твоего города? Как называются эти части? Какие они по размеру?

А теперь обрати внимание, как соединены между собой районы – дороги, мосты, переходы? Что находится в центре города, а что на периферии? Какие наиболее

примечательные сооружения есть в твоём городе? Может быть здесь есть стадионы или зоопарк, памятники, фонтаны, театры, предприятия, больницы, магазины...

Где они расположены? Ты видишь город своей жизни – он лежит как на ладони. Какие чувства вызывает у тебя это зрелище? Что бы тебе хотелось изменить в этом городе? Что нового хотелось бы построить? В какую сторону он будет развиваться? Запомни все увиденное и, когда считаешь возможным, возвращайся и открывай глаза...»

Участникам предлагается нарисовать карту Города своей жизни. Обратите их внимание, что город рисуется таким, какой он есть в настоящее время.

По мере окончания работы дайте возможность участникам побеседовать в парах об образах визуализации и своего рисунка, дать пояснения по карте, которую они изобразили. Вопросы: Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому? Что меня устраивает и вызывает радость? Что меня не устраивает и почему? Что бы я изменил? Какие пути изменений я вижу? Как и в любом метафорическом упражнении, важно, чтобы участники от образа перешли к анализу соотношения сфер своей жизни.

Если в результате работы возникнет желание что-то поменять в рисунке, это можно сделать, но обязательно осознать – как в реальной жизни можно осуществить это изменение?

III. Заключительная часть

Обратная связь.

Занятие 6. «Призвание – педагог»

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие

Знакомство с темой.

1. Упражнение «Грецкий орех» Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников).

Цель: настроить участников на тональность тренинга, создать атмосферу ценностного отношения к теме, поговорить об особенностях личности.

Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыплются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех. Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда.

После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запомнил, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запомнил его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный).

На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

2. Упражнение «Три цвета личности»

Цель: позволяет участникам увидеть себя как некоторое «единство непохожих», помогает 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.

II. Основная часть

Первый этап - «Моя личность – профессиональный инструмент»

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

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений.

Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1. Упражнение «Тест геометрических фигур».

Цель: изучение своей личности.

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

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

- педагогический девиз;
- от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с курсантами и что нас раздражает;

- что у нас хорошо получается, чему мы можем научиться;
- какие профессиональные деформации возможны у педагогов.

2. Упражнение «Моя копилка»

Цель: способствовать осознанию собственных стратегий поведения

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках: «Неожиданно среди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?» «Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

2 этап - «Мои ценности и приоритеты»

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей.

Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность.

Педагог, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

1. Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности.

Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале. Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

- сходить с курсантами в театр, обсудить спектакль;
- поставить спектакль вместе с ними.

Мне интереснее:

- провести беседу, поговорить «по душам»;
- организовать ролевую игру.

Мне интереснее:

- придумать что-то самому;
- адаптировать готовый вариант.

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

2. Упражнение «Мораль сей сказки такова».

Упражнение предвещает небольшой монолог психолога о ценностях.

В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с курсантами, содержится некоторая ценность.

В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попорченной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях.

Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным.

Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

- Утро вечера мудренее.
- Чужая душа – потемки.
- Видно птицу по полету.
- Без обеда не красна беседа.
- Дорога ложка к обеду.
- Всякий молодец на свой образец.
- На хороший цветок летит и мотылек.
- Как проживешь, так и прослывешь.
- Кто везде – тот нигде.
- Молодость плечами крепче, старость – головою.

III. Рефлексия

Упражнение «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...». Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье. Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тайм-менеджмент».

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

Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент»

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

II. Практическая часть

1. Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

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

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

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

Далее идет обратная связь.

2. Упражнение «Смятая бумага»

Цель: понимание важности постановки целей.

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

Через 1 мин прервать его. Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца - «Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты». Обычно забрасывают больше, например, 29 листов.

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

«Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа. Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3. Упражнение «Приоритеты»

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов. Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа.

После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С».

К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека.

«В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям.

«С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь.

После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты.

Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

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

III. Заключительная часть Обратная связь.

Занятие 8. «Просто поверь в себя»

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

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

Ход занятия:

I. Введение Уверенность в себе – это переживание человеком своих возможностей как адекватных тем задачам, которые перед ним стоят в жизни, так и тем, которые он ставит перед собой сам. Уверенность в себе в каком-либо виде деятельности имеет место, когда самооценка человека соответствует его реальным возможностям.

Если самооценка выше (ниже) реальных возможностей, имеет место соответственно самоуверенность (неуверенность в себе). Уверенность в себе может стать и устойчивым качеством личности. Неуверенность в себе и самоуверенность часто связаны с отрицательными эмоциональными переживаниями, нарушающими ход психического развития человека.

1. Упражнение «Приветствие»

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

2. Процедура «Эмоциональная диагностика»

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

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

II. Основная часть.

1. Упражнение «Рисунок Я»

Цель: расширить представление о себе, самопознание.

Процедура: Взяв карандаши, либо фломастеры, бумагу участники располагаются в любом месте комнаты. Желательно чтобы рядом друг с другом никто не сидел. На листке бумаги им предстоит нарисовать собственный образ в аллегорической форме так, как они себя представляют. Для рисования даётся определённое время.

Например, 10 минут, по истечении, которого всё же не следует жёстко требовать окончания рисования, надо дать возможность каждому участнику закончить свой рисунок в спокойной обстановке.

Инструкция участникам: «Можете рисовать всё, что хочется. Это может быть картина природы, натюрморт, абстракция, фантастический мир, остросюжетная ситуация, нечто в стиле ребуса, в общем всё, что угодно, но с чем вы ассоциируете, связываете, объясняете, сравниваете себя, своё жизненное состояние, свою натуру». Когда рисунки выполнены, психолог их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Психолог предлагает каждому участнику по очереди выбрать из стопки рисунок и, демонстрируя его группе, просит участника поделиться впечатлениями, что за человек мог его нарисовать. Чей-то комментарий ограничивается одним словом, кто-то делится более подробными догадками. Это не самое важное. Главное – способствовать тому, чтобы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

2. Упражнение «Я – звезда»

Цель: отработка навыков уверенного поведения. Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимой для него и в то же время известной присутствующим звезды (знаменитость, президент РФ, сказочный персонаж, литературный герой и т.д.).

Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу или показывает какой-либо жест, характеризующий его звезду). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Вопросы:

- Что схожего между Вами и выбранной звездой?
- Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

III. Заключительная часть. Обратная связь.

Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу»

Психолог начинает тихо хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Занятие 9. «Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель семинара: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья педагогов.

Ход занятия:

I. Введение

1. Разминка. Упражнение «Картинка»

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки.

Инструкция. Выберите одну или несколько картинок, которые отражают ваше настроение, мироощущение, убеждение или которые вам просто понравились. Расскажите, почему вы выбрали эти картинки. (Педагоги объясняют свой выбор.)

II. Практическая часть

1. Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания. Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

2. Упражнение «Молодец!»

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения

Инструкция. Разделиться на два круга — внутренний и внешний, встать лицом друг к другу. Участники, стоящие во внутреннем круге, должны говорить о своих достижениях, а во внешнем круге — хвалить своего партнера, произнося следующую фразу: «А это ты молодец — раз! А это ты молодец — два!» и т.д., при этом загибая пальцы.

Участники внешнего круга по команде (хлопку) передвигаются в сторону на один шаг, и все повторяется. Затем внутренний и внешний круг меняются местами, и игра повторяется до тех пор, пока каждый участник не побудет на месте хвалящего и хвастуна.

Ожидаемый результат: эмоциональная разрядка педагогов (как правило, это упражнение проходит очень весело), повышение самооценки педагогов.

3. Упражнение «Калоши счастья»

Цель: развитие позитивного мышления педагогов. Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной само регуляции.

Материалы и оборудование: «калоши счастья» (игровой элемент, обычные резиновые калоши, желательного большого размера с веселым дизайном), карточки с ситуациями, рефлексивный кубик.

Инструкция. Психолог: «Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья».

У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в

ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста».

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

4. Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Психолог «Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы». Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву.

Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

V. Заключительная часть. Обратная связь.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя».

Цель: обучение педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

Задачи: формирование в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов; развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

I. Введение

Психолог: «Здравствуйтесь, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече. Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа». Я очень рада, что слово работа не вызывает ни у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

Мини-лекция о профессиональном выгорании

Психолог:

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе.

В области Чувства появляется усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

Возникают Мысли: о несправедливости действий в отношении себя, не заслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

В области Действия возникает критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незаметным, стремление все делать очень хорошо или совсем не стараться.

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. У людей заметно снижается:

- энтузиазм в работе;
- нарастает негативизм и усталость.

Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психоэнергетическая опустошенность» человека.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание? Природа человека такова, что он стремится к комфорту, устранению неприятных ощущений. Это – естественные способы регуляции, которые включаются сами собой, спонтанно, помимо сознания человека. Наверняка вы интуитивно используете многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

В результате само регуляции могут возникать три основных эффекта: • эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности); • эффект восстановления (ослабление проявлений утомления); • эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

II. Практическая часть

1. Упражнение «Лимон» Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления. Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены). Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

2. Упражнение «Ластик»

Цель: поддержание стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств важно уметь забывать, как бы «стирать» из памяти конфликтные ситуации.

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию.

«Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить. В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

3. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

Цель: определить степень отношения к себе (положительное или отрицательное, поиск и утверждение своих положительных качеств), (10 мин). (В кругу, сидя на стульях).

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи, идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество. При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество? Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

III. Заключительная часть. Обратная связь.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания после реализации программы

Таблица 3 – Результаты по опроснику на выгорание (МВИ) (К. Маслач, С. Джексон) после реализации программы

№ п/п	Фамилия, имя, отчество респондента	Баллы	Уровень эмоционального выгорания (по шкалам)	Среднее значение, %	Степень сформированности
1	2	3	4	5	6
1	О.П.В.	Эмоциональное истощение – 20 Деперсонализация – 15 Редукция личных достижений – 16	Низкий Низкий Низкий	51	Не сформирован
2	Д.С.В.	Эмоциональное истощение – 25 Деперсонализация – 15 Редукция личных достижений – 24	Низкий Низкий Низкий	64	Не сформирован
3	Ш.Е.О.	Эмоциональное истощение – 24 Деперсонализация – 10 Редукция личных достижений – 18	Низкий Низкий Низкий	52	Не сформирован
4	А.А.И.	Эмоциональное истощение – 20 Деперсонализация – 9 Редукция личных достижений – 19	Низкий Низкий Низкий	48	Не сформирован
5	Н.А.С.	Эмоциональное истощение – 32 Деперсонализация – 14 Редукция личных достижений – 20	Высокий Низкий Высокий	66	Не сформирован
6	Д.Н.В.	Эмоциональное истощение – 17 Деперсонализация – 6 Редукция личных достижений – 44	Низкий Низкий Высокий	67	Не сформирован
7	П.П.И	Эмоциональное истощение – 17 Деперсонализация – 9 Редукция личных достижений – 7	Низкий Низкий Низкий	33	Не сформирован

Продолжение таблицы 3

8	Н.В.С.	Эмоциональное истощение – 30 Деперсонализация – 19 Редукция личных достижений – 26	Высокий Высокий Высокий	75	Сформирован
9	Т.С.А.	Эмоциональное истощение – 12 Деперсонализация – 3 Редукция личных достижений – 21	Низкий Низкий Низкий	36	Не сформирован
10	К.Б.А.	Эмоциональное истощение – 11 Деперсонализация – 4 Редукция личных достижений – 20	Низкий Низкий Низкий	35	Не сформирован

Итого:

Эмоциональное истощение – 20% (2 чел.)

Деперсонализация – 10% (1 чел.)

Редукция личных достижений – 30% (3 чел.)

Таблица 4 – Результаты диагностики по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко после реализации программы

№ п/п	Фамилия, имя, отчество респондента	Баллы	Уровень эмоционального выгорания (по фазам)	Среднее значение, %	Степень сформированности
1	2	3	4	5	6
1	О.П.В.	Напряжение – 53 Резистенция – 51 Истощение – 49	Низкий Низкий Низкий	153	Не сформирован
2	Д.С.В.	Напряжение – 52 Резистенция – 40 Истощение – 40	Низкий Низкий Низкий	132	Не сформирован
3	Ш.Е.О.	Напряжение – 33 Резистенция – 39 Истощение – 46	Низкий Низкий Низкий	118	Не сформирован
4	А.А.И.	Напряжение – 17 Резистенция – 20 Истощение – 20	Низкий Низкий Низкий	57	Не сформирован
5	Н.А.С.	Напряжение – 35 Резистенция – 21 Истощение – 28	Низкий Низкий Низкий	84	Не сформирован
6	Д.Н.В.	Напряжение – 9 Резистенция – 8 Истощение – 10	Низкий Низкий Низкий	27	Не сформирован
7	П.П.И	Напряжение – 47 Резистенция – 39 Истощение – 34	Низкий Низкий Низкий	120	Не сформирован

Продолжение таблицы 4

8	Н.В.С.	Напряжение – 75 Резистенция – 82 Истощение – 80	высокий высокий высокий	237	Сформирован
9	Т.С.А.	Напряжение – 10 Резистенция – 8 Истощение – 4	Низкий Низкий Низкий	22	Не сформирован
10	К.Б.А.	Напряжение – 10 Резистенция – 10 Истощение – 4	Низкий Низкий Низкий	24	Не сформирован

Итого:

Напряжение – 10% (1 чел.)

Резистенция – 10% (1 чел.)

Истощение – 10% (1 чел.)

Таблица 5 – Таблица расчета Т-критерия Вилкоксона по опроснику на выгорание (МВИ) (К. Маслач, С. Джексон)

№ п/п	Ф. И. испытуемого	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение	Ранговый номер сдвига
1	2	3	4	5	6	7
1	О.П.В.	84	51	-33	33	8
2	Д.С.В.	96	64	-32	32	7
3	Ш.Е.О.	82	52	-30	30	6
4	А.А.И.	70	48	-22	22	3,5
5	Н.А.С.	88	66	-22	22	3,5
6	Д.Н.В.	67	67	0	0	0
7	П.П.И	80	33	-47	47	9
8	Н.В.С.	73	75	2	2	1
9	Т.С.А.	56	36	-20	20	2
10	К.Б.А.	63	35	-28	28	5
Итого						45

$$\Sigma R(p) = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{9(9+1)}{2} = 45$$

$$T_{эмп} = \Sigma R_t = 1$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения.

Критические значения Т при n=9 (количество сдвигов):

$$T_{кр} = 3 \quad (p \leq 0,01) \quad T_{кр} = 8 \quad (p \leq 0,05)$$

$$T_{эмп} = 1 \quad T_{эмп} < T_{кр} (0,01) \quad 1 < 3$$

Полученное эмпирическое значение Т находится в зоне значимости.

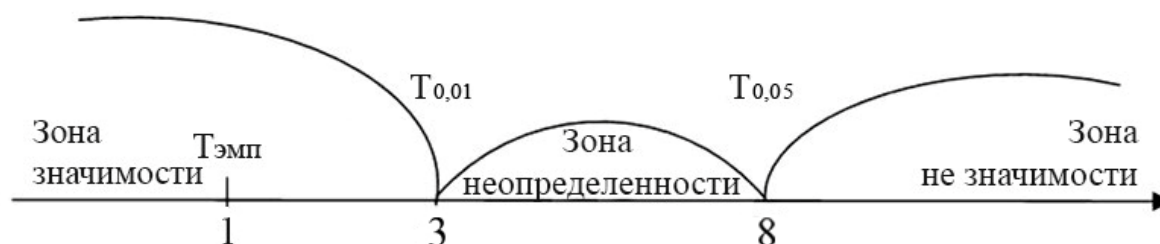


Рисунок 9 – Ось значимости

Таблица 6 – Таблица расчета Т-критерия Вилкоксона по личностному опроснику уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

№ п/п	Ф. И. испытуемого	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение	Ранговый номер сдвига
1	2	3	4	5	6	7
1	О.П.В.	221	153	-68	68	6
2	Д.С.В.	251	132	-119	119	9
3	Ш.Е.О.	214	118	-96	96	7
4	А.А.И.	88	57	-31	31	4
5	Н.А.С.	267	84	-183	183	10
6	Д.Н.В.	33	27	-6	6	1
7	П.П.И	228	120	-108	108	8
8	Н.В.С.	214	237	23	23	3
9	Т.С.А.	31	22	-9	9	2
10	К.Б.А.	62	24	-38	38	5
Итого						55

$$\Sigma R(p) = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{10(10+1)}{2} = 55$$

$$T_{эмп} = \Sigma R_t = 3$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения.

Критические значения Т при n=9 (количество сдвигов):

$$T_{кр} = 5 \quad (p \leq 0,01) \quad T_{кр} = 10 \quad (p \leq 0,05)$$

$$T_{эмп} = 3 \quad T_{эмп} < T_{кр} (0,01) \quad 3 < 5$$

Полученное эмпирическое значение Т находится в зоне значимости.

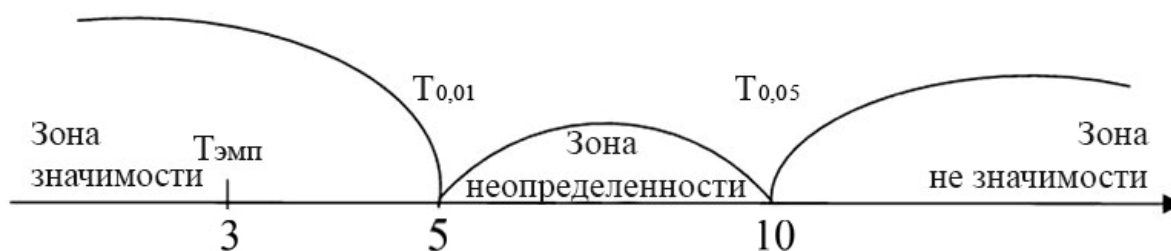


Рисунок 10 – Ось значимости