



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 педагогического персонала образовательных учреждений**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психология образования»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
68,48 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 5 июня 2023 г.
зав. кафедрой ТиПП
О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Выполнил:
студент группы ЗФ-510/099-5-1
Егорова Варвара Дмитриевна

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент кафедры ТиПП
Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	8
1.1 Понятие «синдром эмоционального выгорания» в научных исследованиях.....	8
1.2 Проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	15
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА.....	33
2.1 Этапы, методы, методики исследования.....	33
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования констатирующего эксперимента.....	40
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	52
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	52
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	59

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по внедрению результатов исследования в практику	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений до внедрения программы.....	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	121
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений после внедрения программы.....	167
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	186

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Содержательные и конструктивные изменения, которые происходят в системе российского образования, обуславливают необходимость подготовки педагогов новой формации, способных осуществлять профессиональную деятельность на демократических и гуманистических принципах, формировать у обучающихся готовность к жизни и деятельности в современном обществе.

На современном этапе развития социальных процессов в нашей стране в процессе модернизации образовательного процесса в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (далее – ФГОС) выдвигаются особые требования к личности педагога: признается значимость педагогического профессионализма, а также уровень сформированности у педагогов профессионального поведения, психолого-педагогической грамотности и профессиональной рефлексии. Высокие требования, острое эмоциональное напряжение в работе современных преподавателей приводят к эмоциональному выгоранию, а условия работы не позволяют восстанавливать внутренние ресурсы личности. Помимо роста требований к педагогу со стороны общества, фактором стресса является и рост неудовлетворенности профессией, нереализованных возможностей, присущих длительному стажу педагогической деятельности. Чем больше учитель работает в сфере образования, тем сильнее проявляются его профессиональные деформации, непосредственно влияющие на реакции и стиль поведения в трудных ситуациях.

Основные подходы к изучению проблемы профессионального выгорания составили труды зарубежных (К. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер и др.) и отечественных авторов (В. В. Бойко, Н. Е. Водопьянова, В. Е. Орел, др.). Ряд авторов (М. В. Барабанова, Е. С. Романова,

Т. В. Форманюк) указывают на то, что осуществление профессиональной деятельности педагога влияет на установки, ценностные ориентации, мотивы деятельности, отношение к другим людям и может проявляться в синдроме профессионального выгорания.

Исходя из актуальности проблемы, мы сформулировали тему работы: «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Гипотеза исследования: снижение проявлений синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений обеспечивает разработка и внедрение программы психолого-педагогической коррекции.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие «синдром эмоционального выгорания» в теоретических исследованиях.

2. Проанализировать особенности проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

4. Определить этапы, методы и методики исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

5. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

6. Разработать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

7. Проанализировать результаты исследования.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

9. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Методологические основы исследования:

– концепции педагогической деятельности и личности педагога авторов В. А. Крутецкого, А. К. Марковой, В. А. Сластенина, В. И. Пугач и др.;

– теоретические подходы к пониманию эмоциональной устойчивости в трудах таких авторов, как Л. М. Аболин, Р. П. Мильруд, Л. М. Митина и др.;

– исследования влияния профессиональной деятельности педагога на развитие личностных деформаций таких авторов, как В. В. Бойко, М. В. Борисова, С. П. Безносков, Н. Е. Водопьянова, Н. В. Гришина, К. Маслач, Л. М. Митина, В. Е. Орел, Е. И. Рогов, Е. С. Старченкова, Т. В. Форманюк и др.

Методы исследования:

– теоретические: анализ литературных источников, обобщение, сравнение, синтез, целеполагание, моделирование;

– эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, методика определения психического выгорания А. А. Рукавишников, диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой);

– методы математико-статистического анализа данных: Т-критерий Вилкоксона.

Экспериментальная база исследования: МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска». В исследовании принимали участие 30 педагогов.

Теоретическая значимость заключается в обобщении психолого-педагогической литературы по проблеме психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, а также в разработке структурно-функциональной модели.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и реализации психолого-педагогической программы коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, которая может быть полезна в работе педагогов образовательного учреждения. Для внедрения программы нами составлена технологическая карта, а также рекомендации для педагогов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1 Понятие «синдром эмоционального выгорания» в научных исследованиях

В течение последних десятилетий в нашей стране и многих других развитых странах довольно часто обсуждается проблема эмоционального выгорания специалистов, работающих в системе «человек – человек», что может свидетельствовать о злободневности данного явления. Синдром эмоционального выгорания широко исследуется в зарубежной психологии. В отечественной же науке интерес к нему возник сравнительно недавно, в связи с чем данная проблематика не получила пока еще должного рассмотрения. Феномен профессионального выгорания изучается долгие годы как отечественными (В. В. Бойко, Е. Е. Алексеева, Н. Е. Водопьянова, С. А. Гаранин, В. И. Ковальчук, С. Г. Форманюк, Е. С. Старченкова и др.), так и зарубежными исследователями (К. Маслач, С. Джексон, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг др.). Впервые этот феномен был описан американским психиатром Х. Фреденбергером в 1974 году, который наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Первоначально под «выгоранием» подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности [18, с. 105].

Среди них была и американский психолог К. Маслач, определившая эмоциональное выгорание как потерю интереса и осторожности в работе. В отличие от Х. Фрейденберга она включала в данное понятие не только эмоциональный, но и физический компонент. Затем, развив свое учение, она представила это понятие как «синдром физического и эмоционального

истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам» [Цит. по: 3, с. 9]. Изначально К. Маслач рассматривала выгорание только в профессиях «помогающего» типа (педагоги, врачи, специалисты по социальной работе и т.д.). В последующем К. Маслач высказывает мысль о том, что это явление возникает и в профессиях, которые не связаны непосредственно с человеком.

Главной причиной выгорания она считает напряженные взаимоотношения профессионала и реципиента, связанные с личными трудностями, проблемами, несущими в себе отрицательные эмоции и приводящие к эмоциональной перегрузке. Такие отношения воспринимаются работником как длительный стресс и могут приводить к изменению отношения к себе и другим.

Чуть позже, в 1981 г. К. Маслач совместно с С. Джексоном рассматривает выгорание как ответную реакцию на продолжительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающие в себя три взаимосвязанных измерения: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений [Цит. по: 2, с. 11].

Д. Этзион определяет эмоциональное выгорание как процесс «вымывания» психической энергии, возникающий незаметно для субъекта, развивающийся медленно и не имеющий конечного временного предела [Цит. по: 14, с. 126].

В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [Цит. по: 1, с. 56].

По определению Н. Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Ее

можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [13, с. 54].

А. В. Емельяненко рассматривает эмоциональное выгорание как сложный многомерный конструкт, возникающий в результате негативных психических переживаний, истощение от длительного воздействия напряжения у представителей профессий, деятельность которых связана с межличностным общением, который сопровождается эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью [Цит. по: 22, с. 341].

В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук определяют эмоциональное выгорание как «психическое явление негативного характера, которое вызывает эмоциональное истощение. Другими словами, данное явление возникает в те моменты, когда человек на протяжении длительного времени тратит свою эмоциональную энергию и при этом не имеет времени и возможности для того чтобы ее заполнить» [Цит. по: 1, с. 117].

Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц синдром эмоционального выгорания представляют тождественным профессиональной деформации. Кроме этого они отмечают, что при синдроме эмоционального выгорания человек испытывает страдания не просто от физического или нервного истощения, которые, как правило, являются временными, а от «хронических стрессов нервной системы» [Цит. по: 7, с. 22].

В отечественной психологии пристальное внимание к проблеме эмоционального выгорания возникло в 90-х годах XX столетия, что исторически связано с экономической и политической нестабильностью в стране. До этого времени термин «эмоциональное сгорание» впервые появился в работах Б. Г. Ананьева и был обозначен как отрицательное явление, возникающее у людей профессий типа «человек – человек», которые связаны с межличностными отношениями [Цит. по: 3, с. 12].

Автор считает, что данный подход даст возможность для анализа процесса протекания «выгорания» и его особенностей на разных этапах

профессиональной адаптации и послужит теоретическим объяснением противоречивых результатов некоторых эмпирических исследований в области данного феномена [Цит. по: 3, с. 9].

По мнению В. Е. Орел, эмоциональное выгорание представляет собой феномен, затрудняющий процесс адаптации субъекта. Функции эмоционального выгорания, как дезадаптационного синдрома, заключаются в отрицательном влиянии на все показатели профессионального становления и жизнедеятельности субъекта. Исходя из сути самого содержания выгорания как эрозии психической энергии, наиболее подверженными будут субъективные показатели жизнедеятельности человека, в то время как объективные показатели профессиональной деятельности могут не подвергаться существенным изменениям [52, с. 21].

Представителями однофакторной модели эмоционального выгорания являются А. Пайнс, И. Аронсон. В основе данной модели лежит понимание выгорания как состояния физического, эмоционального, когнитивного истощения. Данное состояние вызывается длительным эмоциональным воздействием стрессогенных факторов. То есть, по мнению авторов, главный фактор – это истощение, все остальные последствия являются следствием дисгармонии [Цит. по: 41].

Главной причиной выгорания она считает напряженные взаимоотношения профессионала и реципиента, связанные с личными трудностями, проблемами, несущими в себе отрицательные эмоции и приводящие к эмоциональной перегрузке. Такие отношения воспринимаются работником как длительный стресс и могут приводить к изменению отношения к себе и другим.

Э. Пайнс основной причиной выгорания считает неудачный поиск смысла жизни в профессиональной сфере. Автор отмечает: наиболее высокий риск выгорания у работников помогающих профессий, специалистов социальной сферы с высоким уровнем притязаний. Работа,

ставшая смыслом жизни для личности, вызывает разочарование, развитие которого и приводит к выгоранию. То есть выгоранию, по мнению Э. Пайнс, могут подвергаться только личности с изначально высокой мотивацией. Индивид без этой внутренней мотивации вероятнее всего будет испытывать стресс, депрессию, усталость, но не выгорать.

Подчеркнем, что в современной психолого-педагогической литературе описывают целый комплекс факторов, которые оказывают существенное влияние на появление признаков эмоционального выгорания [19]. Опишем их на рисунке 1.



Рисунок 1 – Факторы, оказывающие воздействие на появление признаков эмоционального выгорания

Анализируя труды Дж. Гриберг, отметим, что в современной науке описывается несколько теорий, классифицирующих стадии возникновения и протекания эмоционального выгорания [5, с. 71]. Рассмотрим наиболее распространенные из них в таблице 1.

Таблица 1 – Подходы к характеристике стадий эмоционального выгорания

Автор подхода	Стадии и их характеристика
Дж. Гринберг	1. «Медовый месяц». Работник позитивно относится к работе, но по мере накопления рабочих стрессов профессии начинает приносить все меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.
	2. «Недостаток топлива». Появляются усталость, апатия, бессонница. Если мотивация достаточно высока, используя НЗ, показывает высокие результаты, но за счет своего здоровья. 3. Хронические симптомы. Чрезмерная работа без отдыха приводит к измождению, снижению иммунитета, к постоянной раздражительности, подавленности. 4. Кризис. Усиливаются переживания по поводу недостаточной профессиональной компетентности, качества жизни. 5. «Пробивание стены». Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать угрожающее жизни человека заболевание.
Б. Перлман, Е. А. Хартпман	1. Возникает напряженность вследствие недостатка навыков и умений работника, необходимых в профессиональной деятельности. 2. Появляются сильные ощущения и переживания стресса. 3. Состояние человека характеризуется реакциями основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях.
М. Буриш	1. Предупреждающая фаза. 2. Снижение уровня собственного участия. 3. Эмоциональные реакции. 4. Фаза деструктивного поведения. 5. Психосоматические реакции. 6. Разочарование.
В. В. Бойко	Фаза «Тревожное напряжение»: предвестник и «запускающий механизм» в формировании эмоционального выгорания. Фаза «Резистенция»: сопротивление нарастающему стрессу; Фаза «Истощение»: выраженное падение общего энергетического тонуса и ослабление нервной системы.

Анализируя подходы к описанию стадий эмоционального выгорания педагогического персонала, обратим внимание на проявление трех ключевых стадий в процессе возникновения синдрома эмоционального выгорания педагогических работников [4, с. 78]:

– первая (начальная) стадия характеризуется проявлением несущественных трудностей в ходе профессиональной деятельности, чаще всего наблюдается в виде забывания каких-то незначительных ситуаций (например, поставил ли пометку в журнал об отсутствии школьника,

отключил ли рабочий компьютер в конце рабочего дня и т.д.). На фоне данных часто повторяющихся мелких сбоев у педагога возникает повышенный контроль за самим собой, который ведет к напряжению;

– вторая (промежуточная) стадия берет свое начало с возникновения устойчивого снижения интереса к своей профессиональной деятельности, а также желаний сократить общение со всеми окружающими людьми, на основе нарастающего апатического состояния появляются признаки психосоматических проблем (например, отсутствие физических сил на что-либо, снижение иммунитета и как следствие возрастание количества заболеваний простудой, часто возникновение головных болей), наблюдается раздражительность и агрессивность даже в отношении каких-либо мелочей;

– третья стадия является непосредственным проявлением личностного выгорания педагога, которое характеризуется тотальной потерей профессионального интереса, а также полным безразличием к личной жизни, эмоциональным истощением, желанием находиться в одиночестве и отсутствием энергии и сил.

Опасной стадией принято считать начинающую, т.к. проявление признаков, характерных ей, трудно отследить в себе самому, но скорректировать намного быстрее и проще, в то время как по достижению последней реабилитации «выгоревшего» педагога более трудоемка, требует участия нескольких специалистов, занимает гораздо больше времени [21, с. 76].

Таким образом, изучив ключевые подходы к анализу сущности выгорания в отечественной и зарубежной литературе, в рамках нашего исследования понятие «эмоциональное выгорание» мы будем характеризовать профессиональный феномен в виде состояния эмоционального, умственного, физического истощения, наиболее характерный для представителей социальных или коммуникативных профессий. Этот процесс является динамическим, возникает поэтапно, в

соответствии с механизмом развития стресса. Эмоциональное выгорание обычно является следствием профессиональных стрессов, но его развитие может не ограничиваться только профессиональной сферой, а проявляться в различных ситуациях бытия человека, представляя его экзистенциальные последствия.

1.2 Проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Педагогическая профессия и работа в ней требует от личности сотрудника постоянной рефлексивной деятельности по отношению к предмету своего труда. Поэтому представители социальных профессий больше всего уязвимы к возникновению симптомов эмоционального выгорания. Отмечается несколько различных подходов, характеризующих комплекс симптомов эмоционального выгорания.

Так, в зарубежных исследованиях В. Шауфели и Д. Энзманн охарактеризовали пять ключевых групп симптомов профессионального выгорания [Цит. по: 52, с. 131]:

1. Первая группа – аффективные симптомы – основана на преобладающем ощущении депрессивного состояния. Эмоциональные и физические ресурсы человека находятся на грани истощения из-за больших затрат энергии на преодоление стрессовых воздействий. В связи со снижением уровня эмоционального контроля у субъекта появляется чувство тревоги, возникают неопределенные страхи, нервозность. В межличностных контактах человек становится раздражительным, чрезмерно чувствительным к воздействиям социальной среды. Эмоциональная черствость по отношению к окружающим людям, и, прежде всего к клиентам, может сопровождаться вспышками раздражительности и гнева. На уровне организации профессионал испытывает ощущение дискомфорта, возникает неудовлетворенность работой [Цит. по: 52, с. 133].

2. Когнитивные симптомы выгорания связаны с нарушением протекания психических процессов и функций (снижение концентрации внимания, забывание информации, появление ошибок в устной и письменной речи, ригидность и схематичность мышления и пр., трудности принятия решений, особенно в сложных ситуациях, тенденция ухода от активного разрешения проблем в мир фантазий и грез и пр.). Когнитивные проявления выгорания на уровне межличностных контактов характеризуются циничным и негуманным восприятием своих клиентов и представлением о себе как о непогрешимой и значимой личности, убежденной в своей правоте. На организационном уровне возникают аналогичные отрицательно окрашенные представления о своих коллегах и руководстве, формируется излишне критичное отношение к окружающим людям [Цит. по: 52, с. 133].

3. Физические симптомы обычно группируются в три категории. Первая группа – неопределенные жалобы на физический дистресс: головные боли, головокружения, нервный тик, мышечные и суставные боли, нарушения сна, сексуальные расстройства, проблемы, связанные с потерей или прибавлением веса, общая усталость. Вторая категория – разного рода психосоматические расстройства. Третья категория – отдельные физиологические реакции (повышение давления, высокий уровень холестерина) как типичная реакция на действие стрессовых факторов [Цит. по: 52, с. 134].

4. Группа поведенческих симптомов проявляется повышением общего уровня возбуждения: неусидчивость, импульсивность, гиперактивность, неспособность концентрироваться на чем-либо, прямолинейность, с одной стороны, и нерешительность, склонность откладывать дела – с другой. На межличностном уровне поведенческие симптомы эмоционального выгорания могут проявляться в виде агрессивного поведения по отношению к окружающим, что порождает конфликты, а также – в виде тенденции к социальной изоляции, избеганию контактов с людьми. Рабочее поведение субъекта характеризуется

уменьшением продуктивности профессиональной деятельности и нарушениями трудовой дисциплины [Цит. по: 52, с. 135].

5. Мотивационные симптомы выгорания на уровне индивида выражаются в противоречии между романтическим образом профессии и реальностью, что приводит к потере смысла выполняемой работы, ее значимости. Не оправдавшиеся ожидания приводят к возникновению чувства малоценности своей работы и деморализации. На межличностном уровне мотивационные симптомы эмоционального выгорания могут проявляться в виде потери интереса к реципиентам (клиентам, пациентам, ученикам), безразличием к их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов, связанных с использованием реципиентов в своих целях. Мотивационные проявления организационного уровня связаны с отсутствием желания работать, со снижением роли духовных ценностей в профессии, низким уровнем морали, нежеланием брать на себя ответственность и инициативу в работе [Цит. по: 52, с. 136].

К. Маслач описывает три группы симптомов эмоционального выгорания педагогов: физические, поведенческие и психологические [45, с. 51]. Опишем их подробнее на рисунке 2.

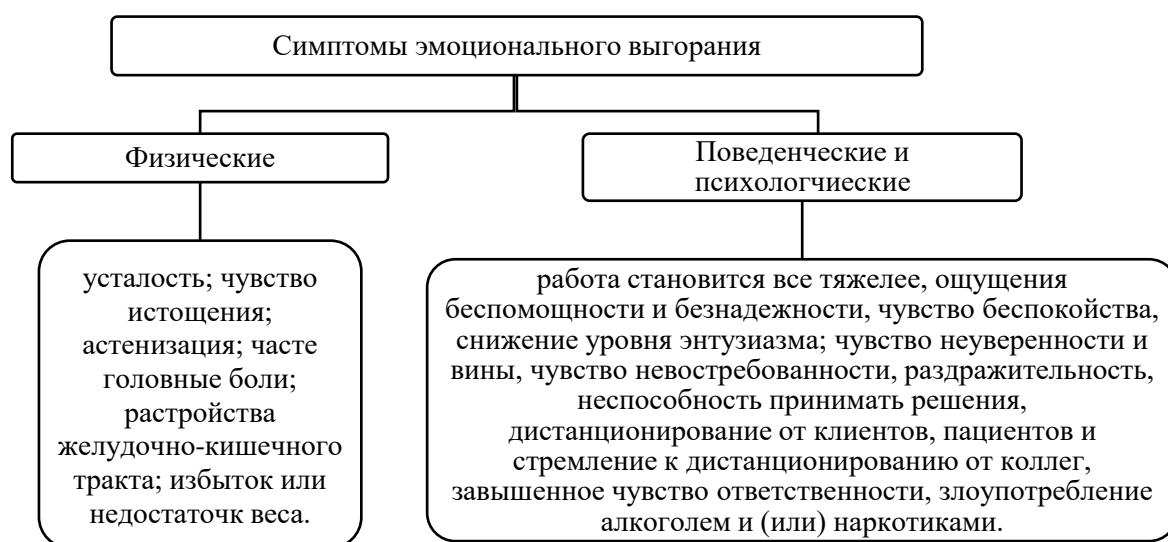


Рисунок 2 – Симптомы эмоционального выгорания (по К. Маслач)

Автор полагает, что на основе этих трех групп можно выделить ряд симптомов в разных сферах жизнедеятельности человека, позволяющих

своевременно определить наличие синдрома эмоционального выгорания. К ним можно отнести следующее [45, с. 59]:

1. Физические симптомы:

- усталость, физическое утомление, истощение;
- уменьшенный или увеличенный вес;
- недостаточный сон, бессонница;
- жалобы на общее плохое самочувствие;
- затрудненное дыхание, одышка;
- тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожание;
- боли в области сердца.

2. Эмоциональные симптомы:

- недостаток эмоций;
- пессимизм, цинизм, черствость в работе и личной жизни;
- усталость;
- раздражительность, агрессивность;
- тревога;
- депрессия, чувство вины;
- преобладание чувства одиночества.

3. Поведенческие симптомы:

- рабочее время больше 45 часов в неделю;
- не умение чередовать работу и отдых;
- безразличие к еде;
- отсутствие физических нагрузок.

4. Интеллектуальное состояние:

- уменьшение интереса к новым теориям и идеям в работе;
- уменьшение интереса к альтернативным подходам в решении

проблем;

- безразличие к новшествам, нововведениям;
- формальное выполнение работы.

5. Социальные симптомы:

- нет времени или энергии для социальной активности;
- уменьшение активности и интереса в области досуга, хобби;
- социальные контакты ограничиваются работой;
- ощущение изоляции, непонимания со стороны окружающих.

Также ряд исследователей в дополнение к вышеперечисленным симптомам эмоционального выгорания предлагают добавлять следующие проявления личностных качеств:

- частое проявление эмоциональной холодности, болезненная реакция на любые негативные события на работе, сниженный уровень проявления эмоционального отклика к детям на уроке (В. В. Бойко) [Цит. по: 2, с. 45];

- наблюдение признаков чрезмерной мягкости и гуманности (А. В. Осницкий) [Цит. по: 29, с. 67];

- снижение самооценки, склонность к интроверсии (О. В. Хухлаева) [Цит. по: 41, с. 89];

- появление тревоги и эмоциональной неустойчивости (Е. Е. Алексеева) [Цит. по: 1];

- агрессивная реакция на стрессовые ситуации (К. Кондо) [Цит. по: 10].

Природа эмоционального выгорания в разных психологических направлениях понимается по-разному. Интерперсональный подход позволяет в качестве основной причины профессионального выгорания выделить проблемы межличностных взаимоотношений. Экзистенциальный подход подтверждает существенное влияние на возникновение эмоционального выгорания завышенного уровня притязаний: несовпадения мнения о собственной значимости с общественным признанием значимости своего вклада. Организационный подход основными факторами возникновения эмоционального выгорания считает влияние рабочей среды (непосильное количество работы, преобладание монотонных операций и т.д.).

В современной литературе описываются также такие факторы, оказывающие влияние на эмоциональное выгорание, как объективные (возникают из-за особенностей профессиональной деятельности) и субъективные (являются проявлением личностных особенностей самого педагога). Некоторые обозначают еще одну группу факторов, которая основывается на содержательной характеристике профессиональной деятельности [13, с. 56]. Отдельное внимание уделим социально-демографическим факторам, которые также воздействуют на появление признаков эмоционального выгорания. Одним из существенных факторов в данной группе является возраст [20, с. 61].

Н. Е. Орел рассматривает факторы, способствующие возникновению профессионального выгорания у педагогов, к которым можно отнести положения, описанные на рисунке 3.



Рисунок 3 – Факторы, вызывающие эмоциональное выгорание (по Н. Е. Орел)

Подчеркнем, что эмоциональное выгорание у педагогического персонала часто появляется из-за повышенной каждодневной профессиональной нагрузки, а также длительного рабочего дня. При влиянии этих факторов особое профилактическое воздействие оказывает смена деятельности и перерывы, но после данных мер симптомы

выгорания возвращаются достаточно быстро. Важным фактором для снижения признаков эмоционального выгорания является предоставление педагогам самостоятельности в принятии решений и выбора способов для их достижения. Не менее эффективна поддержка со стороны руководящих коллег [27].

Изучая особенности психических состояний педагога во время профессионального выгорания, А. О. Прохоров в качественных существенных причинах его возникновения называет частые конфликты с обучающимися во время урока, нарушения дисциплины на уроке и плохое поведение школьников, критика со стороны руководства и коллег, неоправданное беспочвенное обвинение со стороны родителей. Влияние данных негативных ситуаций на внутреннее состояние педагога проявляется через агрессию, повышенную раздражительность, эмоциональные срывы, негодование, разочарование и обиду, т.е. возникновение неравновесных состояний [Цит. по: 39, с. 23].

В связи с этим следует отметить достаточно высокую степень связи стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности и возникающие негативные проявления. Так, например, А. О. Прохорова описала, что гнев чаще всего у педагогического персонала возникает в силу повышенного количества конфликтных ситуаций со всеми участниками образовательного процесса (администрацией, родителями, обучающимися), наличием частых нарушений дисциплины школьниками в виде несвоевременного прихода на урок, низкой подготовленности детей к уроку. Также автор полагает, что существует определенная зависимость появления неравновесных состояний и особенностей их проявления от возрастных характеристик и величины педагогического стажа. В частности, экспериментально подтверждено, что у более молодых специалистов со стажем менее 10 лет неравновесные состояния проявляются менее интенсивно, но по времени могут длиться достаточно

долго. В то же время у другой части педагогов, чей стаж более 10 лет, данные состояния более интенсивны, но менее продолжительны [47].

Таким образом, следует отметить, что эмоциональное выгорание наблюдается у педагогов на протяжении всего трудового педагогического стажа. Это состояние характеризуется различными симптомами. Основными из них являются физические проявления (в виде болезни или вялости всего тела), эмоциональные и психические (отсутствие эмпатии, агрессия, срывы и прочее), а также снижение интереса к работе и ученикам.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

В государственной политике уделяется отдельное внимание модернизации системы образования, которая проводится для повышения качества образовательного процесса. Появление синдрома эмоционального выгорания у педагогов создает определенные преграды к профессионализму, творчеству и самореализации педагога. Среди педагогического персонала синдром эмоционального выгорания является распространенным явлением, на развитие которого оказывают влияние разные факторы и ситуации. Для устранения данной проблемы в профессиональной сфере педагогического персонала используется психолого-педагогическая коррекция.

А. А. Осипова утверждает, что психологическая коррекция – это комплекс специальных мероприятий, целью которого является оказание целенаправленного воздействия на нарушенные психические функции или отклонения в поведении, которые не характеризуются устойчивостью и необратимостью.

Следует отметить, что психолого-педагогическая коррекция основывается на деятельности по исправлению (корректировке) тех

особенностей психического развития, которые по принятой системе критериев не соответствуют «оптимальной» модели» [16, с. 82].

Организация психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений начинается с построения дерева цели предстоящей деятельности.

Метод целеполагания разработан В. И. Долговой. В основе данного метода лежит разработка «дерева целей», который представляет собой графическое изображение направлений деятельности исследователя для решения поставленной задачи. В структуре дерева целей отображаются генеральная, или главная цель исследования, и частные цели, которые направлены на решение генеральной цели.

Представим далее «дерево целей» психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений на рисунке 4.



Рисунок 4 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогического конфликтного синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

В соответствии с «деревом целей» мы определили генеральную цель – теоретически обосновать и разработать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания

педагогического персонала образовательных учреждений. Для достижения данной цели были определены промежуточные цели, которые позволяют достичь результата.

1. Рассмотреть психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений как психолого-педагогическую проблему.

1.1. Проанализировать сущность понятия «эмоциональное выгорание».

1.1.1. Рассмотреть точки зрения отечественных и зарубежных исследований на понятие «эмоциональное выгорание».

1.1.2. Раскрыть основные стадии протекания эмоционального выгорания у педагогов.

1.2. Рассмотреть особенности проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

1.2.1. Охарактеризовать симптомы эмоционального выгорания педагогов.

1.2.2. Описать факторы, вызывающие эмоциональное выгорание у педагогов.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

1.3.1. Рассмотреть сущность метода моделирования в психолого-педагогических исследованиях.

1.3.2. Разработать «дерево целей».

1.3.3. Разработать структурные блоки модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

2. Исследовать особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений на констатирующем этапе.

2.1. Спланировать этапы, подобрать методы и методики проведения исследования.

2.1.1. Спланировать этапы проведения исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать диагностический инструментарий.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования на констатирующем этапе эксперимента.

2.2.1. Определить выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий этап.

2.2.3. Проанализировать результаты диагностики на констатирующем этапе эксперимента.

3. Реализовать психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3.1. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3.1.1. Определить цели, задачи, принципы коррекционной работы.

3.1.2. Разработать календарно-тематическое планирование для педагогов.

3.1.3. Описать структуру планируемых занятий.

3.2. Проанализировать результаты формирующего этапа экспериментального исследования.

3.2.1. Провести диагностику проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений на формирующем этапе эксперимента.

3.2.2. Сравнить результаты диагностики до и после проведения коррекционной программы.

3.2.3. Проанализировать эффективность экспериментального воздействия.

3.3. Разработать практические рекомендации по проблеме коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3.3.1. Составить рекомендации педагогам.

3.3.2. Разработать рекомендации родителям.

3.3.3. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

После того, как определены цели, приступим к описанию модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Перед этим следует уделить внимание характеристике понятий «модель» и «моделирование».

Под моделью понимается воспроизведенный в общем виде и в совокупности своих свойств определенный предмет или явление. Объект, которые воспроизводится в виде модели, является образцом или прототипом.

Модель является схемой изображения объекта исследования, в которой отражаются наиболее важные и существенные свойства и признаки.

Процесс построения модели для изучения объекта исследования, уточнения его свойств и характеристик, в научной литературе понимается как моделирование.

Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений была разработана с помощью метода моделирования – построения, наглядного отображения и представления основных свойств исследуемого объекта [7]. Разработанная нами модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания включает следующие структурные блоки:

1) теоретический – включает в себя работу с психолого-педагогической литературой по проблеме исследования;

2) диагностический, основу которого составляет подбор диагностического инструментария исследования, обобщение результатов исследования проявления симптомов эмоционального выгорания у педагогов;

3) коррекционный основывается на разработке системы мероприятий для профилактики эмоционального выгорания, а также снижения уровня проявления данного синдрома у педагогов;

4) аналитический включает анализ результатов внедрения предложенной программы коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала.

Опишем подробнее разработанную модель на рисунке 5.

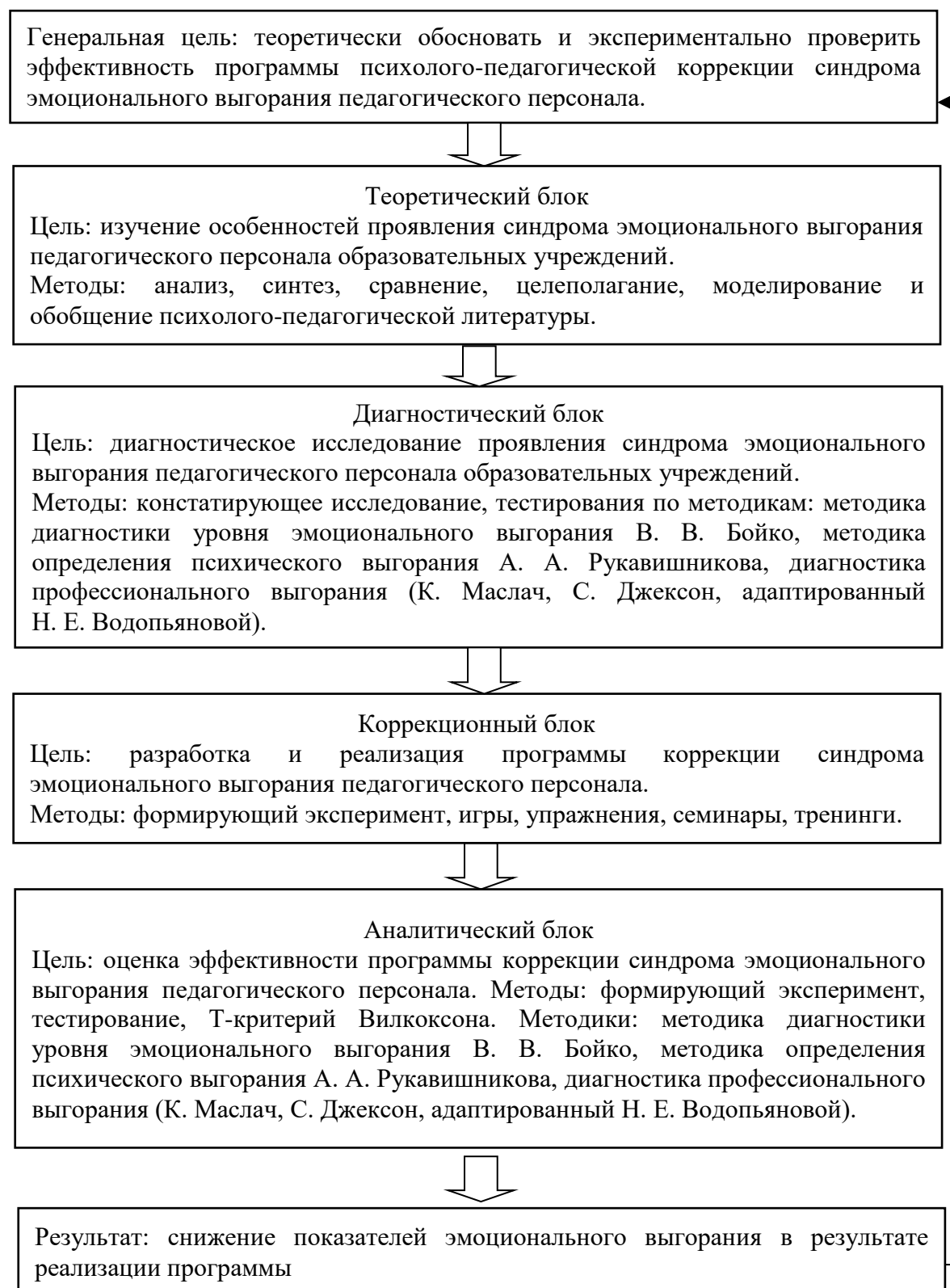


Рисунок 5 – Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Разработанная нами модель включает шесть блоков: целевой, теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический, результативный.

Целевой блок модели включает цель и задачи. Цель – теоретически обосновать и разработать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Задачи формируются в соответствии с этапами проводимой работы и включают:

- исследование проявления синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений;
- создание благоприятных условий для коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Теоретический блок направлена на изучение и анализ психолого-педагогических подходов к характеристике проблемы синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Диагностический блок включает диагностику синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений с помощью методик:

- методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко;
- методика определения психического выгорания А. А. Рукавишникова;
- диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой).

Коррекционный блок работы по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений положены следующие принципы:

1. Доступность предлагаемого материала, соответствие возрастным особенностям педагогов.

2. Систематичность и последовательность в проведении коррекционной работы.

3. Личностно-ориентированный подход к детям.

В соответствии с целью и задачами работы основной формой является групповое занятие. В качестве методов коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений использовались следующие:

1. Упражнения и игры.
2. Семинары, консультации.
3. Тренинги.

Аналитический блок включает в себя оценку эффективности реализации модели, проведение итоговой диагностики.

Результат модели представляет собой достижение поставленной цели – снижение показателей синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений результате реализации программы.

Таким образом, основная цель исследования на основе использования метода «дерево целей» заключается в теоретическом обосновании и разработке программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Для разработки программы мы описали психолого-педагогическую модель, которая включает в себя несколько компонентов, которые отражают содержание работы по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. К ним относятся следующие блоки: теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический. В основе работы лежит комплекс принципов, этапов, форм и методов воздействия.

Выводы по первой главе

Подводя итоги теоретического анализа взаимосвязи синдрома эмоционального выгорания и стажа педагогических работников, стоит отметить ряд выводов:

Проанализировав труды В. В. Бойко, Е. Е. Алексеевой, Н. Е. Водопьяновой, С. А. Гаранина, В. И. Ковальчук, С. Г. Форманюк, Е. С. Старченковой, К. Маслач, С. Джексона, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг др., нами охарактеризовано понятие «эмоциональное выгорание», которое мы понимаем как синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и постоянных нагрузок и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Синдром эмоционального выгорания включает в себя появление таких разрушающих психику состояний, как постоянный повышенный уровень внутренней напряженности, ощущение эмоционального опустошения, снижение самооценки и адекватного восприятия собственных успехов и неудач, недооценивание собственной значимости для коллектива и профессии, деперсонализации. В современной литературе отмечается, что данные состояния чаще всего характерны специалистам, которые работают в системе «человек-человек». В том числе данный вывод относится и к педагогическому персоналу. Это объясняется тем, что на педагогов в большом объеме все рабочее время оказывают влияние различные стрессовые ситуации: высокая интенсивность труда, ответственность за его результаты, высокая степень психоэмоционального напряжения профессиональной деятельности, повышенная конфликтогенность взаимодействия с окружающими на рабочем месте и т.п. Не менее существенным фактором стресса является гендерная составляющая, которая обуславливается принадлежностью большей части педагогического персонала к женскому полу, на которых и

без рабочих задач ложится дополнительная нагрузка в виде ведения домашнего хозяйства и ухода за членами своей семьи. В современной системе образования проявление симптомов эмоционального выгорания наблюдается у педагогов с разным педагогическим стажем.

Подчеркнем, чем выше стаж работы в своей профессиональной деятельности, тем больше растет уровень профессионализма: увеличивается опыт решения трудовых задач, обогащается объем знаний в узкой области, формируются особенности некоего личного стиля работы. Но несмотря на это, параллельно с профессиональным ростом копится психологическая усталость, которая со временем может способствовать возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Работа по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений строится поэтапно, на основе определенных принципов, в форме групповых занятий, посредством различных методов (упражнения, игры, семинары, консультации, тренинги).

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Основная цель практической части работы заключалась в исследовании влияния программы по коррекцию синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Основными задачами необходимо считать следующие:

1. Подбор диагностического инструментария и на основе этого исследование особенностей синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

2. Разработка и организация использования программы по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3. Анализ результатов внедрения программы в работу с педагогами.

Исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений состояло из трех этапов:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик для проведения констатирующего этапа эксперимента. На этом этапе выполнено изучение понятия «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе, определение особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала, характеристика профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Были подобраны методики по изучению синдрома эмоционального выгорания с специфики профессиональной деятельности и темы исследования.

2. Исследовательский этап: проведение констатирующего этапа эксперимента, обработка результатов. Нами был проведен диагностический комплекс испытуемых по трем методикам. Затем

полученные результаты были обработаны и подведены по ним итоги в виде диаграмм и сведены в общие таблицы. Описание комплекса занятий профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3. Контрольно-обобщающий этап: проверка гипотезы и оформление работы. Обобщение полученных результатов.

Для организации исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений нами использовались следующие методы и методики:

1) теоретический: анализ литературных источников по данной теме, синтез, обобщение, сравнение, моделирование, целеполагание;

2) эмпирический: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам:

– методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко [Приложение 1];

– методика определения психического выгорания А. А. Рукавишниковой [ПРИЛОЖЕНИЕ 1];

– диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) [ПРИЛОЖЕНИЕ 1].

3) Математико-статистический: коэффициент Т-критерий Вилкоксона.

Рассмотрим более подробнее теоретические методы исследования.

Анализ литературных источников – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности [17]. Работа с литературой включает в себя составление библиографии перечня источников, отобранных для работы в связи с исследуемой проблемой; реферирование сжатое переложение основного содержания одной или нескольких работ по общей тематике; выделение главных идей и положений работы [29, с. 151].

Обобщение – это форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему в некоторой модели мира. Обобщение – это логическая операция, заключающаяся в том, что для некоторой группы явлений находится новое, более широкое по объему понятие, отражающее общность свойств этих явлений на уровне нового знания о них. Всякое обобщение должно иметь основание, т. е. свойство или совокупность свойств, позволяющих сгруппировать явления и обозначить эту группу каким-либо понятием [17, с. 147].

Синтез – это процедура мысленного или материального соединения выделенных в процессе анализа частей (признаков, свойств, отношений) некоторого объекта в единое целое. Процедурой, обратной синтезу, является анализ, который представляет собой разделение целостного объекта на составляющие части (признаки, свойства, отношения) с целью их изучения [21, с. 107].

Сравнение – это прием, основанный на сопоставлении явления или понятия (объект сравнения) с другим явлением или понятием (средство сравнения) с целью выделить какой-либо особо важный признак объекта сравнения [21].

Моделирование – это теоретический метод педагогического исследования, основанный на составлении определенной модели организации работы с детьми и последующего использования ее в практике работы [19]. Именно этот метод позволяет структурировать организацию учебного процесса, спланировать его проведение. В исследовании могут использоваться следующие виды моделей:

– структурные модели – один из видов моделей, описывающий лишь структурные элементы, на которых основывается;

– структурно-функциональная модель – вид моделей, которые основываются не только на описании структурных компонентов, но и включении в нее функций реализации того или иного этапа процесса.

Не менее важным методом на этапе теоретической работы в рамках исследования играет метод целеполагания. Его значение для

психологических исследований описано подробно В. И. Долговой. В трудах психолога описывается использование «дерева целей», который представляет собой графическое изображение направлений деятельности исследователя для решения поставленной задачи. В структуре дерева целей отображаются генеральная, или главная цель исследования, и частные цели, которые направлены на решение генеральной цели.

Констатирующий эксперимент выявляет факты, закономерности, сложившиеся в ходе развития человека [20, с. 60]. Цель этого метода заключается в сборе данных и фактов об изучаемом субъекте в определенной сфере его жизни. Для этого подбираются валидные и надежные диагностические методики, которые дают возможность более точно изучать некоторые характеристики испытуемого.

Формирующий эксперимент выявляет закономерности, условия, психологические механизмы развития определенных качеств, способностей, свойств путем активного их формирования [20, с. 60]. Основными задачами в работе этого вида эксперимента являются планирование мероприятий и организация их в практической деятельности педагога.

Метод тестирования основывается на целенаправленном сборе определенных фактов о психической реальности с использованием стандартизированных инструментов, к которым относятся тесты. В рамках исследования для организации обследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений нами были использованы тестовые методики. Рассмотрим его более подробно.

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

Данная методика позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе. Педагогам предлагается 84 суждения, ответы на которые в двух вариантах «да» или «нет». Полученные результаты сравниваются с ключом. Каждый вариант ответа, совпадающий с ключом, оценивается в баллах от 1 до 10.

Для определения выраженности симптомов используются показатели: не сложившийся, складывающийся и сложившийся симптом. В соответствии с методикой баллы распределяются от 0 до 30 баллов. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

На следующем этапе определяется сформированность фаз развития стресса. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени. Более подробное описание методики представлено в [ПРИЛОЖЕНИИ 1].

2. Методика определения психического выгорания А. А. Рукавишникова.

Методика предназначена для изучения психического выгорания, включающей различные подструктуры личности. В ходе исследования педагогам предлагается 72 вопроса с вариантами ответов: никогда, обычно, редко, часто. После выполнения задания полученные ответы сравниваются с ключом к опроснику. За каждый ответ в соответствии с ключом выставляются баллы и подсчитывается общее количество баллов. На основе суммарных баллов устанавливается уровень психического выгорания по каждой из шкал. Более подробное описание методики представлено в [ПРИЛОЖЕНИИ 1].

3. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой).

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у педагогического персонала, прежде всего, коммуникативных. В ходе исследования предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. В качестве ответов на них предлагаются следующие: «никогда», «ежедневно», «очень редко», «редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день». Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и редукция личных

достижений» (8 утверждений). В соответствии с ключом и полученными баллами выявляется высокий, средний и низкий уровень по каждой из шкал. Подробнее методика описана в [ПРИЛОЖЕНИИ 1].

Выбор указанных методик определяется следующими обстоятельствами: во-первых, они достаточно просты для проведения и информативны; во-вторых, они позволяют быстро обрабатывать полученные данные; в-третьих, методики доступны для данной категории испытуемых. Данные методики позволяют получить подробную информацию за относительно небольшой отрезок времени. Они надежны и не утомляют испытуемых.

Математические методы в психологии используются для обработки данных исследований и установления закономерностей между изучаемыми явлениями. Даже простейшее психологическое или педагогическое исследование не обходится без математической обработки данных, которая может осуществляться вручную, а чаще – с применением специального программного обеспечения (MS Excel или статистические пакеты). Одним из методов математической статистики является Т-критерий Вилкоксона, который применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

В процессе организации математического анализа по Т-критерию Вилкоксона необходимо выделить следующие гипотезы:

Нулевая гипотеза (далее – H_0): Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

Альтернативная гипотеза (далее – H_1): Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Ограничения в применении Т – критерия Вилкоксона:

1. Минимальное количество испытуемых, прошедших измерения в двух условиях – 5 человек. Максимальное количество испытуемых – 50 человек, что диктуется верхней границей имеющихся таблиц.

2. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений n уменьшается на количество этих нулевых сдвигов (при условии, если флажок «Учитывать нулевой сдвиг?» не установлен). Можно обойти это ограничение (установив флажок «Учитывать нулевой сдвиг?»), сформулировав гипотезы, включающие отсутствие изменений, например, «Сдвиг в сторону увеличения значений превышает сдвиг в сторону уменьшения значений и тенденцию сохранения их на прежнем уровне».

Алгоритм расчета критерия:

1. Составить список испытуемых в любом порядке, например, алфавитном.

2. Вычислить разность между индивидуальными значениями во втором и первом замерах (результаты «после» минус результаты «до»). Исключить нулевые сдвиги. Определить, что будет считаться «типичным» сдвигом и сформулировать соответствующие гипотезы.

3. Перевести разности в абсолютные величины и записать их отдельным столбцом (иначе трудно отвлечься от знака разности).

4. Проранжировать абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг. Проверить совпадение полученной суммы рангов с расчетной.

5. Отметить кружками или другими знаками ранги, соответствующие сдвигам в «нетипичном» направлении.

6. Подсчитать сумму этих рангов по формуле:

$$T = \sum R_r$$

где R_r – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

7. Определить критические значения T для данного n по таблице критических значений. Если $T_{эмп}$ меньше или равен $T_{кр}$, сдвиг в «типичную» сторону по интенсивности достоверно преобладает.

Таким образом, исследование синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала состояла из трех этапов: поисково-подготовительный, исследовательский, контрольно-обобщающий этапы. В исследовании мы использовали теоретические методы, к которым можно отнести анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, сравнение и синтез, моделирование, целеполагание. В качестве методов сбора эмпирических данных мы использовали следующие: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, методика определения психического выгорания А. А. Рукавишникова, диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой). Методом математико-статистической обработки результатов, полученных в ходе исследования использован Т-критерий Вилкоксона.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования констатирующего эксперимента

Экспериментальная работа была организована и проведена в МАОУ «СОШ №145 г. Челябинска». В исследовании принимали участие 30 педагогов. В числе испытуемых было 4 учителя мужского пола, оставшиеся 26 человек женщины. Рассмотрим возрастной состав испытуемых, а также их педагогический стаж, представим данные в [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 1.1].

Анализируя педагогических стаж, следует разделить педагогов на 4 группы:

- стаж менее 5 лет;
- стаж от 6 до 15 лет;
- стаж от 16 до 25 лет;
- стаж от 26 лет и выше.

Нами выявлено наличие испытуемых в каждой из этих групп. Отообразим их количество на рисунке 6.

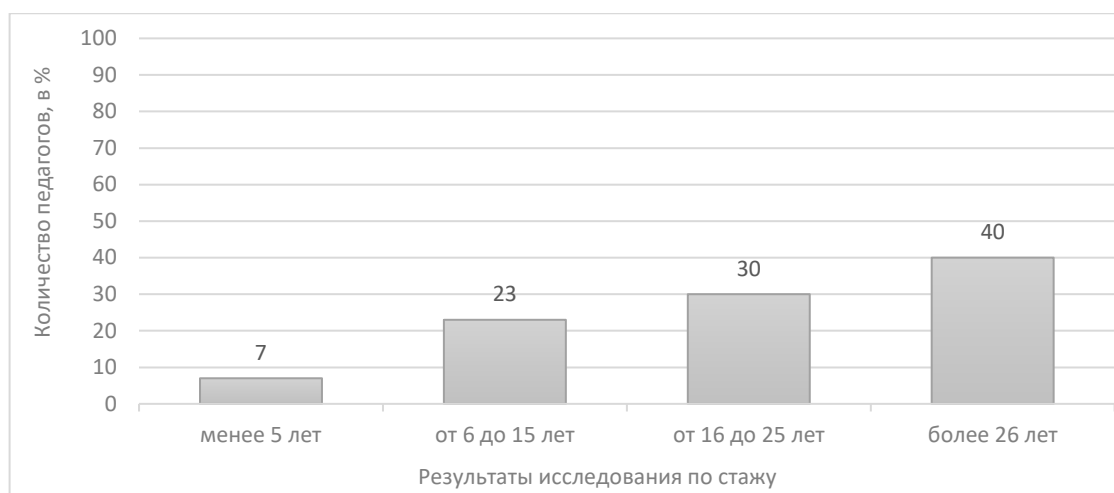


Рисунок 6 – Характеристика группы испытуемых по стажу

Рассматривая рисунок 6, мы видим, что в образовательном учреждении большая часть педагогов (40 %) имеют стаж более 26 лет, весомая доля специалистов обладает стажем от 16 до 25 лет. В тоже время, количество молодых специалистов, работающих не более 5 лет, всего 7 %. Оставшаяся часть педагогического персонала – 23 % – имеет стаж от 6 до 15 лет. На основе этого можно отметить, что более 70 % учителей работают в школе достаточно давно (более 15-16 лет).

Проанализируем результаты исследования по каждой из выбранных и проведенных методик.

Рассмотрим результаты исследования по методике 1 «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко. Методика предполагала изучение выраженности трех фаз (стадий), каждая из которых основывалась на 4 показателях. Мы считаем целесообразным проанализировать полученные результаты по каждой из фаз отдельно. Итак, результаты исследования по каждому из показателей первой фазы (фаза напряжения) представлены в [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.2].

Обобщая полученные данные по уровням сформированности, представим результаты в таблице [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.3].

Исходя из таблицы [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.3], мы видим, что наиболее сложившимся симптомом фазы напряжения является

переживание психотравмирующих обстоятельств и «неудовлетворенность собой». Среди не сложившихся симптомов выявлены «загнанность в клетку» и «тревога и депрессия». Представим полученные данные на рисунке 7.

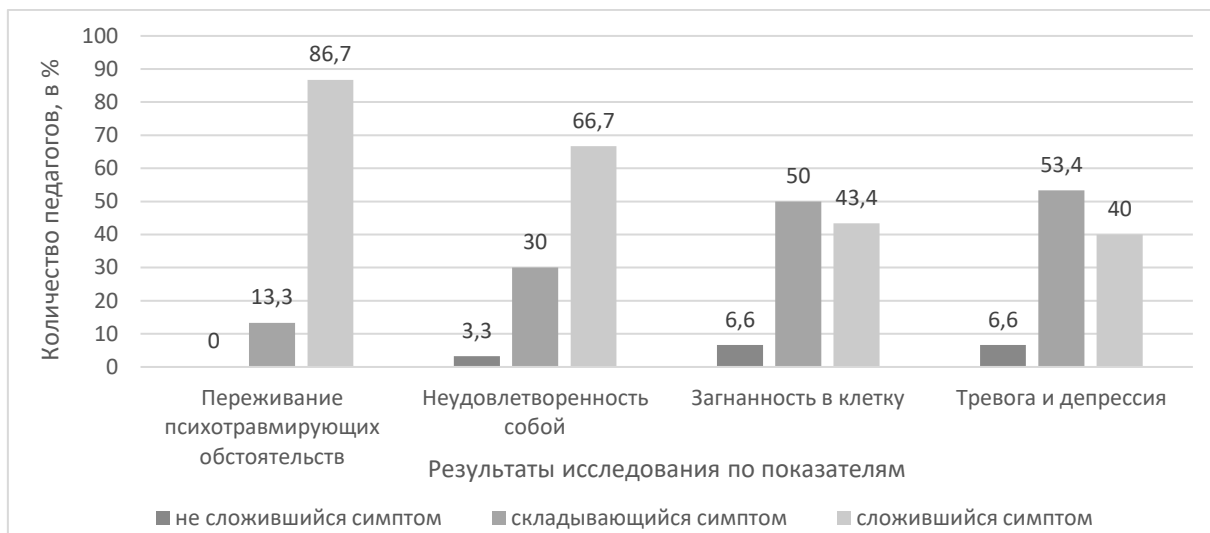


Рисунок 7 – Результаты исследования проявления показателей фазы напряжения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Обобщая результаты, представленные на рисунке 7, отметим следующие выводы:

- показатель «Переживание психотравмирующих обстоятельств» сформировался у большей части педагогов (86,7 %), в то время как у оставшихся 13,3 % он находится на стадии формирования;

- симптом «Неудовлетворенность собой» является также наиболее ярко выраженным: у 66,7 % педагогов он уже проявляется активно, в то время как у 30 % испытуемых он начал уже формироваться, лишь у одного педагога (3,3 %) этот симптом не выявлен;

- показатель «Загнанность в клетку» у большей части педагогического персонала находится на стадии своего формирования (30 %), тем не менее у 43,4 % респондентов он уже сложился;

- симптом «Тревога и депрессия» у большей части педагогов находится на стадии формирования (53,4 % испытуемых), в то время как у 40 % он уже отмечается как сложившийся.

Таким образом, обратим внимание на то, что все показатели проявляются у педагогов исследуемой группы в разной мере. Наиболее выраженными являются переживание психотравмирующих обстоятельств и неудовлетворенность собой.

Проанализируем результаты по второй фазе – резистенции и представим их в виде таблицы по показателям [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.4]

Обобщим и сгруппируем полученные данные по каждому показателю фазы по уровням сформированности [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.5].

Рассматривая результаты таблицы [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.5], следует подчеркнуть, что из сложившихся симптомов наиболее выраженным можно считать неадекватное избирательное эмоциональное реагирование (66,7 % испытуемых). В тоже время среди не сложившихся симптомов стоит выделить редукцию профессиональных обязанностей (наибольшее количество испытуемых – 46,7 %). Представим результаты нагляднее на рисунке 8.



Рисунок 8 – Результаты исследования проявления показателей фазы резистенции по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Обобщая результаты, представленные на рисунке 8, отметим следующие основные выводы:

1) показатель «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» сложился у 66,7 % испытуемых, в то время как у 30 % оставшихся этот симптом интенсивно формируется;

2) симптом «эмоционально-нравственная дезорганизация» на стадии становления отмечен у 40 % педагогов, тем временем как у 36,7 % педагогов он уже сформирован, однако вообще никак не замечен он у 23,3 % педагогов;

3) показатель «расширение сферы экономии эмоций» в отличие от других почти в одинаковой мере выражен у членов исследуемой группы: чуть больше, чем у 2/3 испытуемых он только складывается или уже сформировался и у оставшейся 1/3 этот показатель не выражен вовсе;

4) симптом «редукция профессиональных обязанностей» не отмечен почти у половины испытуемых (46,7 % группы), в то время как на стадии своего интенсивного формирования он у 23,3 % педагогов и у остальных 30 % уже сформирован.

Таким образом, отметим, что показатели фазы резистенции менее сформированы у педагогов по сравнению с симптомами фазы напряжения: у большей части они находятся на стадии формирования или полного отсутствия.

Приступим к рассмотрению результатов по третьей фазе (фаза истощения), представленных в таблице [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.6].

На основе полученных результатов мы сгруппировали педагогов по каждому исследуемому показателю по уровням и представили в таблице [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.7].

Основываясь на них, следует отметить значительное преобладание испытуемых, у которых все симптомы не выражены (от 50 % до 60,1 %). В то же время среди сложившихся показателей выделился эмоциональный

дефицит (40 % педагогов). Представим более наглядно результаты исследования на рисунке 9.

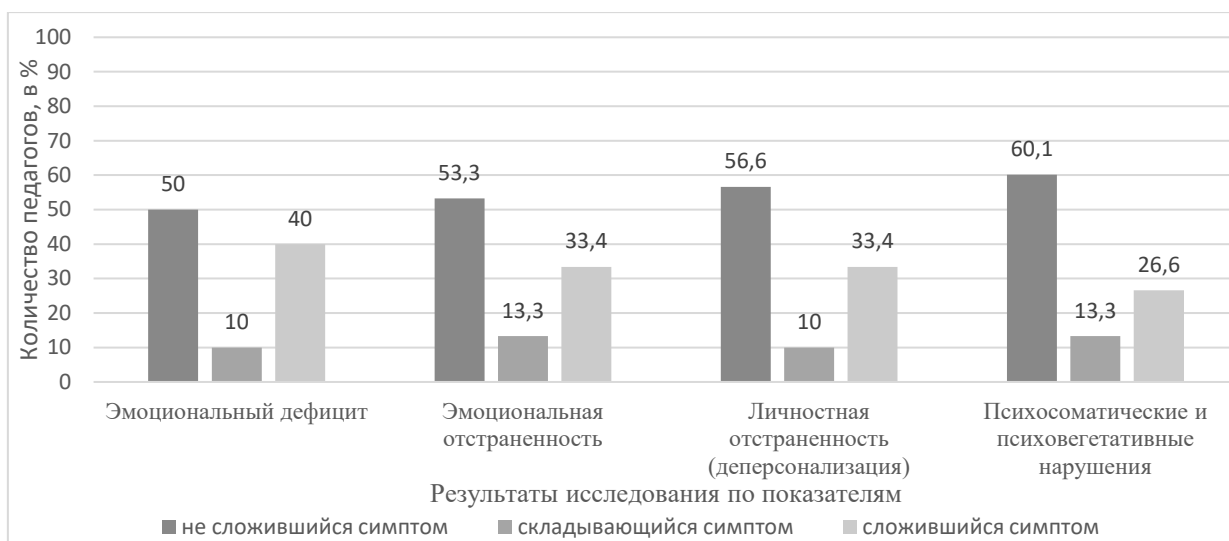


Рисунок 9 – Результаты исследования проявления показателей фазы истощение по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Обобщая результаты рисунка 9, отметим следующие выводы:

- у половины испытуемых эмоциональный дефицит не выражен вообще, сформировавшийся показатель выявлен у 40 % педагогов;
- по критерию «эмоциональная отстранённость» также выявлена половина участников исследования, у которых не отмечен этот показатель, проявляется же он лишь у 33,4 % педагогов;
- чуть больше половины педагогического персонала (56,6 %) характеризует отсутствие симптома личностная отстраненность (деперсонализация), у 33,4 % из обследуемых выявлено ярко выраженное проявление этого показателя;
- большую часть педагогов (60,1 %) не характеризует наличие психосоматических и психовегетативных нарушений, у малой доли этот симптом на стадии формирования (13,3 %) и лишь 26,6 % испытывают его в полном объеме.

Таким образом, отметим, что у большей части педагогов (около 50 %) симптомы фазы истощения не проявляются, но тем не менее у

оставшихся 50 % испытуемых они либо формируются, либо уже сформированы и оказывают влияние.

Обобщим результаты исследования по методике В. В. Бойко [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.8] и выявим фазы эмоционального выгорания, которые наиболее часто проявляются у педагогов исследуемой группы.

Итак, по каждой из фаз мы проанализировали обобщенные результаты и сгруппировали их по группам в соответствии с уровнем [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.9].

Исходя из данных, представленных в [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.9], мы видим, что наиболее сформированной является фаза напряжения (у 70 % испытуемых). Если смотреть уровень, на котором фаза не сформирована вообще, то наиболее высокие результаты получены на фазе истощения (56,6 %). Наиболее интенсивно формируются симптомы фазы резистенция (около 40 % испытуемых). Представим наглядно обобщенные результаты исследования по методике изучения эмоционального выгорания у педагогического персонала В. В. Бойко на рисунке 10.

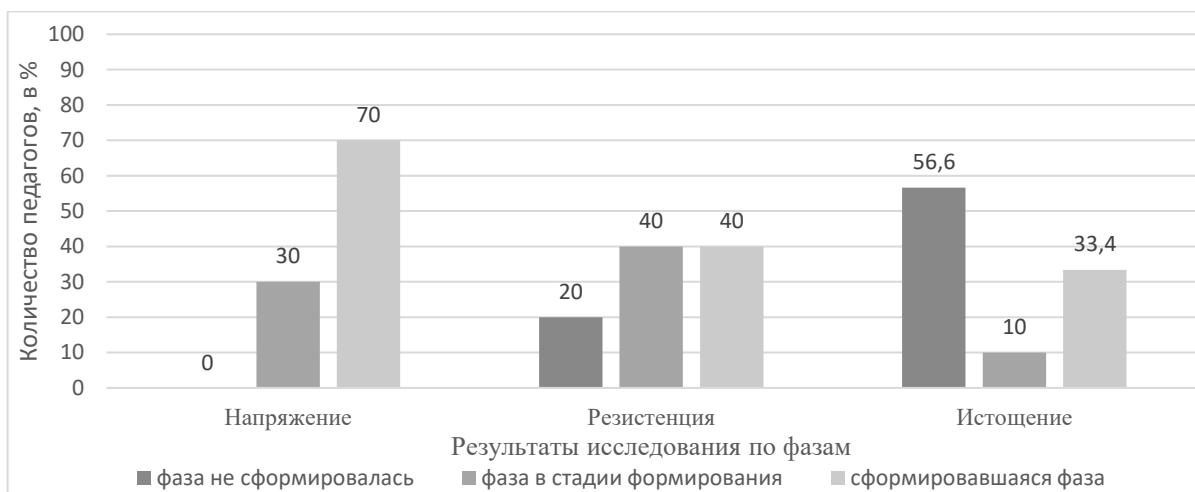


Рисунок 10 – Результаты исследования по фазам эмоционального выгорания по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Обобщая данные, представленные на рисунке 10, подчеркнем следующие выводы:

- у всех педагогов отмечены симптомы эмоционального выгорания;
- у большей части педагогического персонала выявлена стадия напряжения;
- у 80 % педагогов отмечается переход на фазу резистенции (у половины только формируются, у другой – уже сформированы в полном объеме);
- тем не менее фаза истощения в исследуемой группе выражена в меньшей степени: 56,6 % педагогов не имеют признаков этой стадии вообще и лишь у 10 % они только начинают формироваться.

Приступим к рассмотрению результатов исследования психического выгорания по методике А. А. Рукавишника [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.10]. Исследование проходило по трем основным шкалам: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация. Анализируя результаты, испытуемые также сгруппированы по группам относительно уровня [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.11]. На основе обобщенных балльных результатов по каждой шкале нами выявлен общий уровень эмоционального выгорания – индекс психического «выгорания». Представим результаты наглядно на рисунке 11.

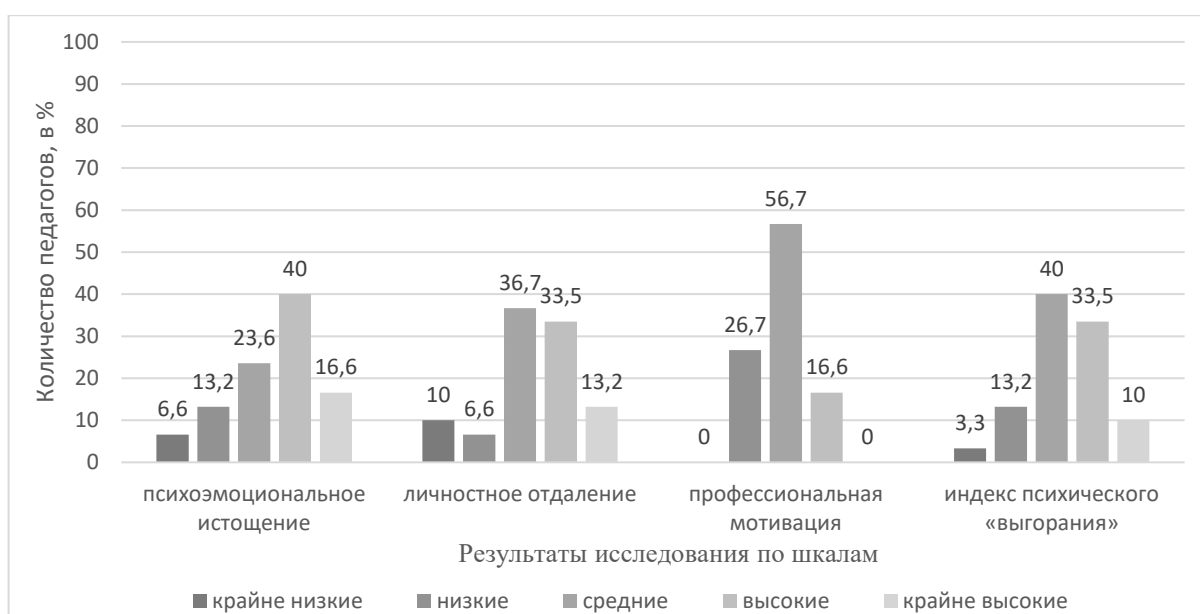


Рисунок 11 – Результаты исследования психического выгорания по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова

Обобщая результаты исследования по методике А. А. Рукавишникова, следует отметить следующие выводы:

– при исследовании параметра «психоэмоциональное истощение» у педагогов выявлены достаточно высокие результаты (средний уровень – 23,6 %, высокий – 40 %, крайне высокие – 16,6 %), это говорит о том, что больше половины испытуемых испытывают усталость, дефицит эмоций, проявляют негативные эмоциональные реакции на окружающих и прочее;

– в ходе анализа параметра «личностное отдаление» выявлено преобладающее число педагогов, имеющих средний (36,7 %), высокий (33,5 %) и крайне высокий (13,2 %) уровни проявления психического выгорания, т.е. больше 2/3 испытуемых характеризуются нарушением профессиональных отношений, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;

– анализируя результаты по критерию «профессиональная мотивация, отметим большее количество педагогов со средним уровнем (56,7 %), что говорит о том, что мотивы стимулирования к выполнению трудовых обязанностей у испытуемых есть, но чаще всего они основываются лишь на материальной составляющей, именно из-за недостаточной мотивации слишком быстро наступает эмоциональное выгорание.

Резюмируя исследование психического выгорания, мы подсчитали итоговое количество баллов и выявили результаты по индексу психического «выгорания». Следует отметить, что у большей части педагогического персонала выявлен средний (40 %) и высокий (33,5 %) уровни выгорания. Это составляет больше 70 % от общего числа испытуемых.

Рассмотрим подробнее результаты исследования по методике исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон,

адаптированный Н. Е. Водопьяновой) [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.12]. Исследование проводилось по трем параметрам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Анализ результатов делали на основе балльной системы. Полученные данные сгруппированы нами по каждому из параметров на основе уровней системы и представлены в таблице [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, Таблица 2.13]. Представим их наглядно на рисунке 12.

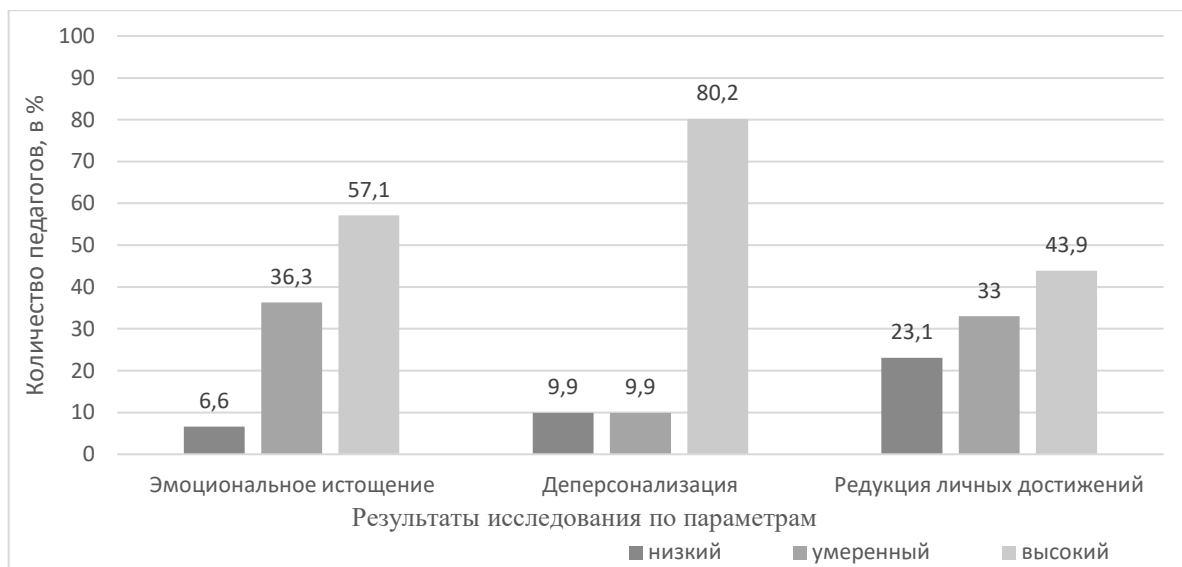


Рисунок 12 – Результаты исследования параметров по методике профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой)

Анализируя результаты, представленные на рисунке 12, отметим следующее:

1) в исследуемой группе выявлены достаточно высокие результаты по всем параметрам: эмоциональное истощение (57,1 % педагогов), деперсонализация (80,2 % педагогов);

2) в группе выявлены достаточно высокие показатели редукции личных достижений (умеренный – 33 %, высокий – 43,9 %), что говорит о высоком риске возникновения эмоционального выгорания, т.к. именно эти педагоги не могут правильно оценивать себя, собственные достижения и профессиональную деятельность.

Таким образом, нами проведено исследование синдрома эмоционального выгорания у педагогов. На основе проведенного анализа мы выявили, что у большинства педагогов наблюдаются признаки выгорания, которые оказывают влияние на их профессиональную деятельность и внутреннее состояние.

Выводы по второй главе

Подытоживая вышесказанное, отметим следующие выводы:

Экспериментальная работа была организована и проведена в МАОУ «СОШ №145 г. Челябинска». В исследовании принимали участие 30 педагогов. В числе испытуемых было 4 учителя мужского пола, оставшиеся 26 человек женщины. Большая часть педагогов (40 %) имеют стаж более 26 лет, весомая доля специалистов обладает стажем от 16 до 25 лет (30 %). В тоже время, количество молодых специалистов, работающих не более 5 лет, всего 7 %. Оставшаяся часть педагогического персонала – 23 % – имеет стаж от 6 до 15 лет.

В качестве методов сбора эмпирических данных мы использовали следующие: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, методика определения психического выгорания А. А. Рукавишникова, диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой).

В ходе констатирующего исследования нами получены следующие результаты:

1. Методика В. В. Бойко: у большей части педагогов (70 %) отмечено проявление фазы напряжения, в меньшей мере выражена фаза истощения (она отмечается лишь у 33,2 % испытуемых).

2. Методика А. А. Рукавишникова: значительно высокие баллы по шкалам психоэмоциональное истощение у 40 % испытуемых, а также личностное отдаление у 33,5 % обследуемых; у большей части группы средние и высокие значения индекса психического выгорания (40 % педагогов со средним уровнем и 33,5 % с высоким).

3. Методика К. Маслач, С. Джексон: высокий уровень при изучении таких параметров как: эмоциональное истощение (57,1 % испытуемых), деперсонализация (80,2 % педагогов); нами выявлены достаточно высокие показатели редукации личных достижений (высокий уровень – 43,9 %, умеренный уровень – 33 %).

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

На основе проведенного исследования на констатирующем этапе нами выявлена необходимость организации специальной работы по коррекции проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала. Для этого мы разработали и апробировали психолого-педагогическую программу «В гармонии с собой».

Пояснительная записка программы. В связи с введением в современной системе школьного образования ФГОС, организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного педагога.

В течение последних десятилетий особенно острой стала проблема сохранения психического здоровья педагога в образовательном учреждении. Переход современной школы на личностно-ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности учителя, его роли в учебном процессе. В практике образовательных учреждений возникает проблема профессиональной деформации как отражения личностных противоречий между требуемой от педагога мобилизацией и наличием внутренних энергоресурсов, вызывающих достаточно устойчивые отрицательные психические и психологические состояния, проявляющиеся в перенапряжении и

переутомлении, что приводит к формированию синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности, возникновению невротических расстройств, психосоматических заболеваний.

Многие исследователи проблемы эмоционального выгорания утверждают, что причины напряжённости обусловлены объективными и субъективными факторами. Неблагоприятные воздействия этих факторов вызывают у педагога 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). При постоянном воздействии неблагоприятных факторов профессионального труда ведёт к ухудшению результатов деятельности, к снижению работоспособности, появлению нехарактерных ошибок, снижению показателей психических процессов (памяти, внимания, мышления). После пребывания в напряжённой ситуации педагог ощущает разбитость, подавленность. В отдельных случаях эмоциональная напряжённость достигает критического момента и результатом становится потеря самообладания и самоконтроля. Эмоциональные взрывы не проходят бесследно для здоровья.

Актуальность программы определяется тем, что профессия учитель относится к разряду стрессогенных, требующих от него больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социальных исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. Профессиональная деятельность педагогов вызывает эмоциональное напряжение, которое проявляется в снижении устойчивости психических функций и понижении работоспособности. По мнению Л. А. Китаев-Смык, Р. О. Серебряковой, низкий уровень психической культуры, недостаточное развитие коммуникативных способностей, навыков саморегуляции приводит к тому, что значительная часть педагогов (в соотношении с другими профессиями) страдает

болезнями стресса – многочисленными соматическими и нервно-психическими болезнями

Цель программы:

- создание условий, способствующих профилактике синдрома эмоционального выгорания;
- передача психологических знаний о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления;
- развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального напряжения;
- формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

Задачи программы:

- 1) развитие информационно-теоретической компетентности педагогов;
- 2) обучить педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний;
- 3) развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности;
- 4) способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности;
- 5) развивать систему профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в педагогической среде.

Принципы работы:

1. Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач. Задачи коррекционной работы могут быть правильно поставлены только на основе полной диагностики.

2. Принцип единства диагностики и коррекционно-развивающей работы. Только на основе дифференциальной диагностики возможен выбор правильных коррекционных воздействий.

3. Принцип учёта закономерностей возрастного развития, деятельностный принцип коррекции.

4. Принцип комплексности методов.

5. Принцип постепенности и системности, следование от простых и доступных заданий к более сложным, комплексным.

6. Принцип адекватности требований и нагрузок, предъявляемых ребенку в процессе занятий, способствует оптимизации занятий и повышению эффективности и дает опору на функции, не имеющие недостатков, при одновременном «подтягивании» дефицитарных функций.

7. Принцип индивидуализации темпа работы – переход к новому этапу обучения только после полного освоения материала предыдущего этапа.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 20 часов. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 6-10 человек (педагоги).

Программа проводится в течение десяти занятий с группой наполняемостью 6 – 10 человек в довольно просторном помещении. За основу взята программа М. В. Ефимовой.

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

Материально-техническое оснащение.

- просторное помещение (музыкальный зал);
- столы и стулья из расчета на группу;

– магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи, компьютер, проектор;

– бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые ручки.

Участники программы: педагоги образовательного учреждения.

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.

2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

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

4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллектив.

Структура занятий. В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

1. Вводная часть, которая включает в себя постановку проблемы и разминочные упражнения.

2. Основную часть, которая занимает большую часть времени.

3. Заключительная часть.

Основные формы профилактической работы:

1. Тренинг, способствующий уменьшению тревожного состояния, обучению навыков саморегуляции.

2. Семинары, способствующие формированию компетентности воспитателей по эмоциональному выгоранию, его причин и форм проявления.

3. Организационные мероприятия, направленные на улучшение психологического климата в коллективе.

4. Дискуссия на развитие педагогической рефлексии, коммуникативной компетентности.

5. Консультации, школа молодого педагога, конкурс педагогического мастерства.

Работа с педагогами по коррекции синдрома эмоционального выгорания включает в себя 10 занятий:

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

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

2. Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»

Цель: знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

3. Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»

Цель: знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

4. Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.

5. Тренинг «Целеполагание»

Цель: помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.

6. Психологическая гостиная «Призвание – учитель»

Цель: осознание своих личностных особенностей (какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения).

7. Тренинг «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.

8. Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»

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

9. Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»

Цель: создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей

10. Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.

Более подробно структура занятий расписана в тематическом плане в [ПРИЛОЖЕНИЕ 3, Таблица 3.1]. Также в приложении охарактеризованы подробно задания по каждому из мероприятий.

Таким образом, в рамках экспериментальной работы нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания «В гармонии с собой», основная цель которой создавать условия, способствующие профилактике синдрома эмоционального выгорания. В рамках разработанной программы с педагогами предлагается проводить 10 мероприятий с использованием различных форм работы (тренинг, психологическая гостиная, семинар-

практикум и т.д.). Занятия с педагогами предлагается организовывать в группе не более 10 человек. Каждое из занятий предполагает работы в течение 2 часов. Периодичность проведения мероприятий в рамках программы – 1 раз в месяц в удобное для педагогов время.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Обобщая результаты опытно-экспериментальной работы и применения комплекса занятий, нами было проведено повторное исследование в группе подростков. Рассмотрим результаты этого исследования подробнее также по каждой из методик отдельно.

Рассмотрим результаты повторного исследования по методике 1 «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко. Методика предполагала изучение выраженности трех фаз (стадий), каждая из которых основывалась на 4 показателях. Мы считаем целесообразным проанализировать полученные результаты по каждой из фаз отдельно. Итак, результаты исследования по каждому из показателей первой фазы (фаза напряжения) представлены в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.1].

Обобщая полученные данные по уровням сформированности, представим результаты в таблице [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.2].

Исходя из таблицы [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.2], мы видим, что наиболее сложившимся симптомом фазы напряжения является по-прежнему «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «неудовлетворенность собой», хотя количество педагогов снизилось. Среди не сложившихся симптомов выявлены «загнанность в клетку» и «тревога и депрессия». Представим полученные данные на рисунке 13.

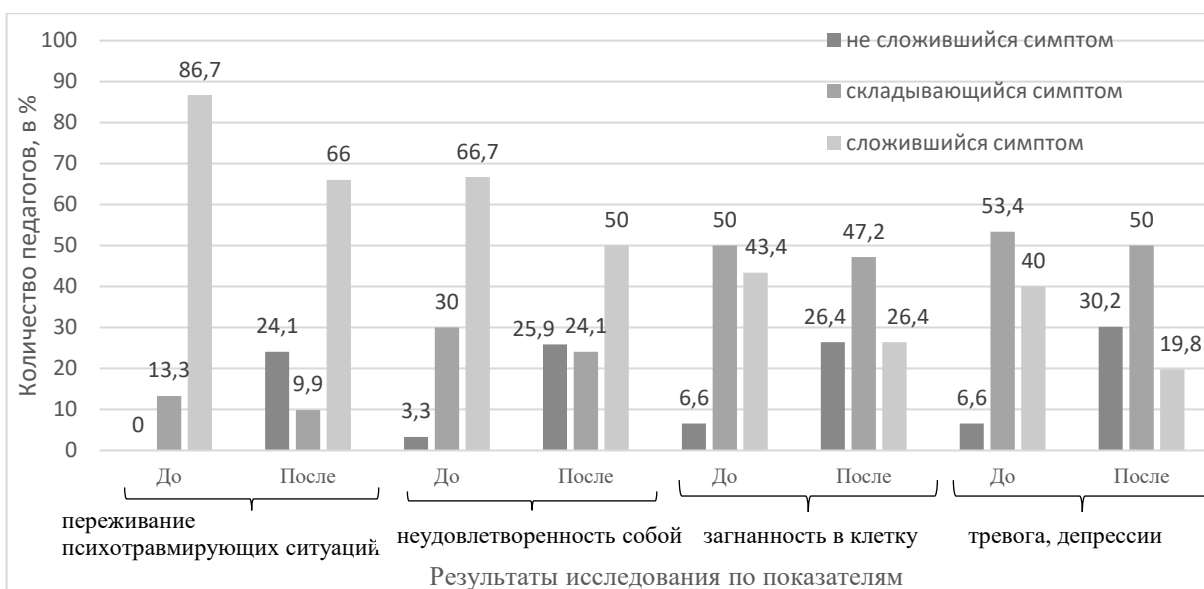


Рисунок 13 – Результаты исследования проявления показателей фазы напряжения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко до и после эксперимента

Обобщая результаты, представленные на рисунке 13, отметим следующие выводы:

– по показателю «Переживание психотравмирующих обстоятельств» после проведения программы снизилось количество педагогов, у которых сложился данный параметр (на 20,7 %), увеличилось количество испытуемых, у которых данный критерий не проявляется – на 24,1 %;

– симптом «Неудовлетворенность собой» является также по-прежнему ярко выраженным: увеличилось количество испытуемых, у которых он не проявляется на 22,6 % и снизилось количество педагогов с формирующимся (на 4,9 %) и уже сформированным признаком (на 16,7 %);

– проявление показателя «Загнанность в клетку» снизилось в экспериментальной группе: увеличилось количество педагогического персонала, у которых не сформирован этот критерий – на 19,8 %, сократилась доля испытуемых, у которых параметр сложился (на 17 %) и на стадии формирования (на 2,8 %);

– проявление симптома «Тревога и депрессия» значительно снизилось у большей части педагогов: на 23,6 % увеличилось количество

тех, у кого не отмечается наличие этого симптома, сократилась общая доля тех, у кого сложился параметр (на 20,2 %) и на стадии формирования на 3,4 %.

Таким образом, обратим внимание на то, что наблюдается сокращение количества педагогов, у которых проявляется каждое из параметров или же только формируется, а также увеличилась доля испытуемых, которым они не характерны. Это доказывает эффективность проведенной работы на формирующем этапе эксперимента.

Проанализируем результаты по второй фазе – резистенции и представим их в виде таблицы по показателям [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.3].

Обобщим и сгруппируем полученные данные по каждому показателю фазы по уровням сформированности [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.4].

Рассматривая результаты таблицы [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.4], следует подчеркнуть, что из сложившихся симптомов наиболее выраженным после проведения программы можно считать неадекватное избирательное эмоциональное реагирование (50 % испытуемых). В тоже время среди не сложившихся симптомов стоит выделить редукцию профессиональных обязанностей (наибольшее количество испытуемых – 57,1 %). Представим результаты нагляднее на рисунке 14.

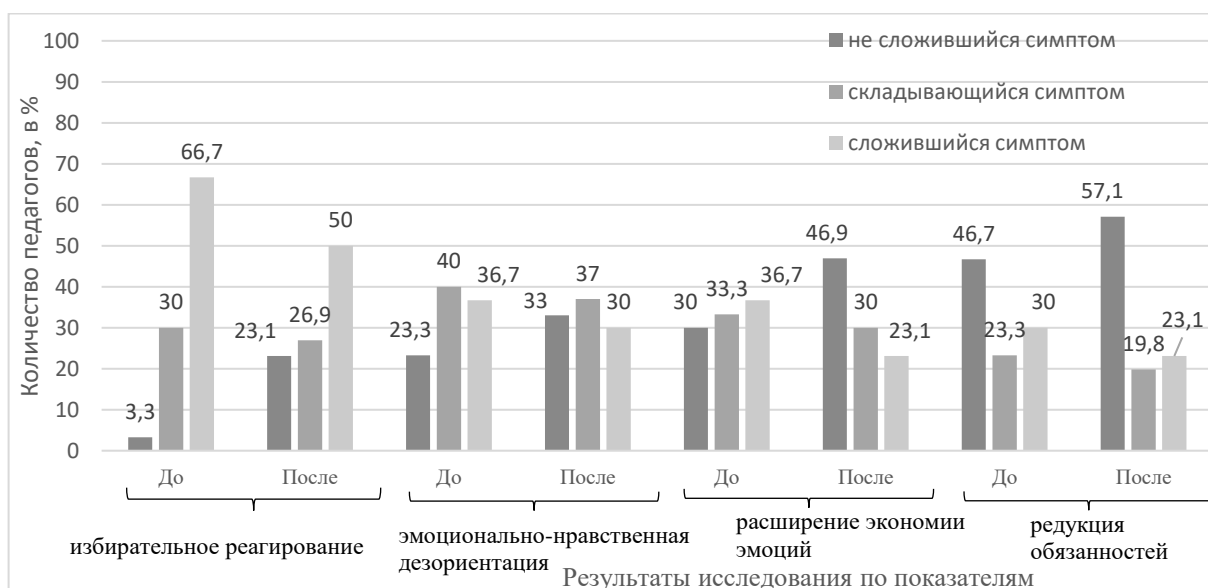


Рисунок 14 – Результаты исследования проявления показателей фазы резистенции по методике диагностики уровня эмоционального выгорания
В. В. Бойко до и после эксперимента

Обобщая результаты, представленные на рисунке 14, отметим следующие основные выводы:

1) проявление показателя «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» снизилось как на стадии сформированности (на 16,7 %), так и в периоде формирования – на 3,1 %, сократилось число педагогов с непроявившимся параметром на 19,8 %;

2) симптом «эмоционально-нравственная дезорганизация»: увеличилось количество испытуемых с непроявившимся показателем после проведения программы – на 9,7 %, сократилось число педагогов, которым характерно формирование параметра (на 3 %) и сформирован (на 6,7 %);

3) проявление показателя «расширение сферы экономии эмоций» после внедрения программы значительно изменилось: количество педагогов, у которых не сложился этот параметр, увеличилось на 16,9 %, число испытуемых со складывающимся симптомом снизилось на 3,3 %, также доля педагогического персонала с сложившимся симптомом сократилась на 13,6 %;

4) количество испытуемых по симптому «редукция профессиональных обязанностей» также значительно изменилось: увеличение числа педагогов, у которых не сложился параметр, на 10,4 %, сокращение испытуемых со складывающимся симптомом на 3,5 % и с уже сложившимся на 6,9 %.

Таким образом, отметим, что проявление показателей фазы резистенции значительно снизилось у испытуемых после применения программы. Это позволяет судить об эффективности проведенной работы.

Приступим к рассмотрению результатов по третьей фазе (фаза истощения), представленных в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.5].

На основе полученных результатов мы сгруппировали педагогов по каждому исследуемому показателю по уровням и представили в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.6].

Основываясь на них, следует отметить после эксперимента значительное преобладание испытуемых, у которых все симптомы не выражены (от 50 % до 76,9 %). В то же время среди сложившихся показателей выделился эмоциональный дефект (40 % педагогов). Представим более наглядно результаты исследования на рисунке 15.

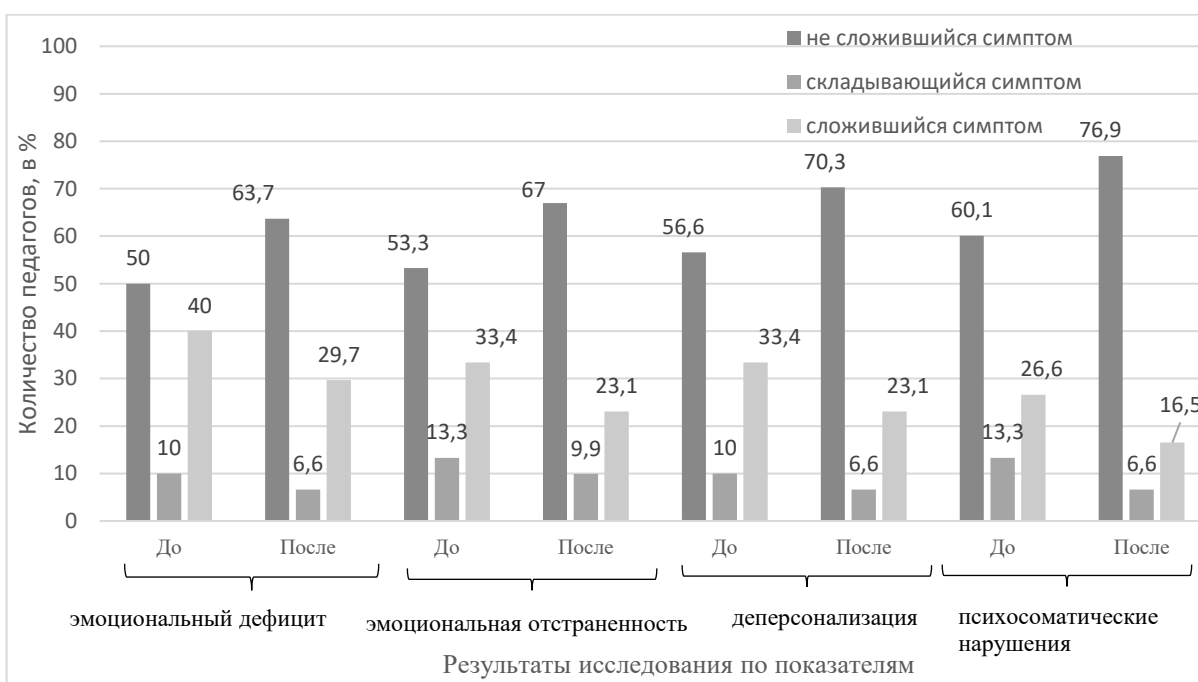


Рисунок 15 – Результаты исследования проявления показателей фазы истощение по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко до и после эксперимента

Обобщая результаты рисунка 15, отметим следующие выводы:

– по симптому «эмоциональный дефицит» после эксперимента увеличилось количество педагогов, у которых симптом не сложился (на 13,7 %), и сократилось число испытуемых, у которых складывается параметр – на 3,4 % и является уже сложившимся полностью – на 10,3 %;

– по симптому «эмоциональная отстранённость» также выявлена положительная динамика: увеличение числа педагогов с не сложившимся

симптомом – на 13,7 % и сокращение испытуемых с формирующимся симптомом (на 3,4 %) и уже сформированным (на 10,3 %);

– результаты исследования по показателю «деперсонализация» изменились в положительную сторону: возросла доля педагогического персонала, которым не характерно проявление симптома, на 13,7 %, уменьшилось количество испытуемых, которых описывает проявления этого признак, на 10,3 %;

– наблюдается увеличение педагогов с не сложившимся показателем «Психосоматические нарушения» на 16,8 %, несмотря на это, у оставшихся уменьшилось количество испытуемых, которым характерно проявление данного критерия на 10,1 %.

Таким образом, отметим, что наблюдается положительная тенденция с сокращением количества педагогов, у которых проявляются показатели фазы истощения. Данный факт позволяет судить об эффективности проведенной нами работы.

Обобщим результаты исследования по методике В. В. Бойко [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.7] и выявим фазы эмоционального выгорания после эксперимента, которые наиболее часто проявляются у педагогов исследуемой группы.

Итак, по каждой из фаз мы проанализировали обобщенные результаты и сгруппировали их по группам в соответствии с уровнем [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.8]. Представим наглядно обобщенные результаты исследования по методике изучения эмоционального выгорания у педагогического персонала В. В. Бойко после эксперимента на рисунке 16.

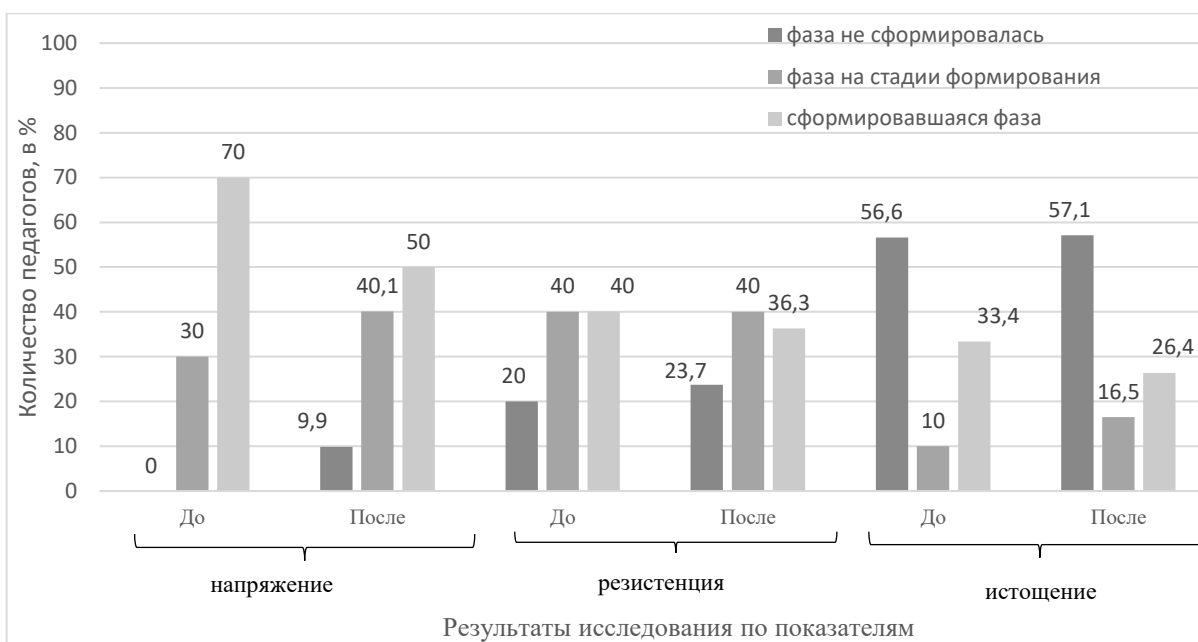


Рисунок 16 – Результаты исследования по фазам эмоционального выгорания по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко до и после эксперимента

Обобщая данные, полученные после эксперимента и представленные на рисунке 16, подчеркнем следующие выводы:

- у всех педагогов отмечено сокращение проявления симптомов эмоционального выгорания;
- фаза напряжения проявляется педагогов в меньшей мере (сократилось количество испытуемых со сокращением проявления данной фазы на 20 %);
- количество педагогов на фазе резистенции сократилось на 3,7 %;
- фаза истощения проявляется гораздо меньше у педагогов (сокращение испытуемых со сформировавшейся фазой на 7 %).

Для определения значимых различий между показателями на констатирующем и контрольном этапе по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко нами был использован критерий Т-Вилкоксона.

В начале определим нулевую (H_0) и альтернативную (H_1) гипотезу.

Нулевой гипотезой (H_0) является положение о том, что показатели эмоционального выгорания у педагогов после реализации программы ниже значений показателей до эксперимента.

В качестве альтернативной гипотезы (H_1) принимаем следующее положение: показатели по эмоциональному выгоранию у педагогов после реализации программы превышают значения показателей до эксперимента.

На основе результатов, представленных в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблице 4.9], мы выявили нетипичные значения, к которым относятся в данном случае «положительные значения сдвигов». Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T , которое при расчете у нас получилось равным 30. Из таблицы критических значений критерия T -Вилкоксона для выборки 30 человек $T_{кр}$ для $p \leq 0,01$ составляем 120, в то время как $T_{кр}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 151. Отразим зону значимости на рисунке 17.

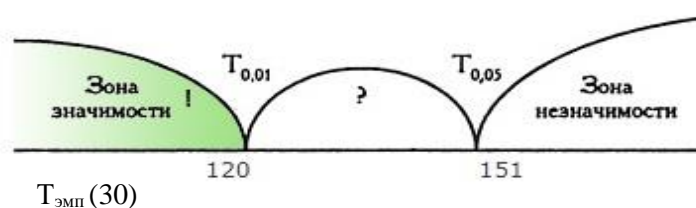


Рисунок 17 – Ось значимости

Таким образом, исходя из рисунка 17, мы видим, что эмпирическое значение критерия $T_{эмп} = 30$ находится в зоне значимости (при $p \leq 0,01$). В связи с этим принимается альтернативная гипотеза, в соответствии с которой после внедрения программы в группе показатели эмоционального выгорания стали значительно ниже в сравнении с результатами до применения программы.

Приступим к рассмотрению результатов исследования психического выгорания по методике А. А. Рукавишникова [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.10]. Исследование проходило по трем основным шкалам: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление,

профессиональная мотивация. Анализируя результаты, испытуемые также сгруппированы по группам относительно уровня [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.11]. Представим результаты наглядно на рисунке 18.

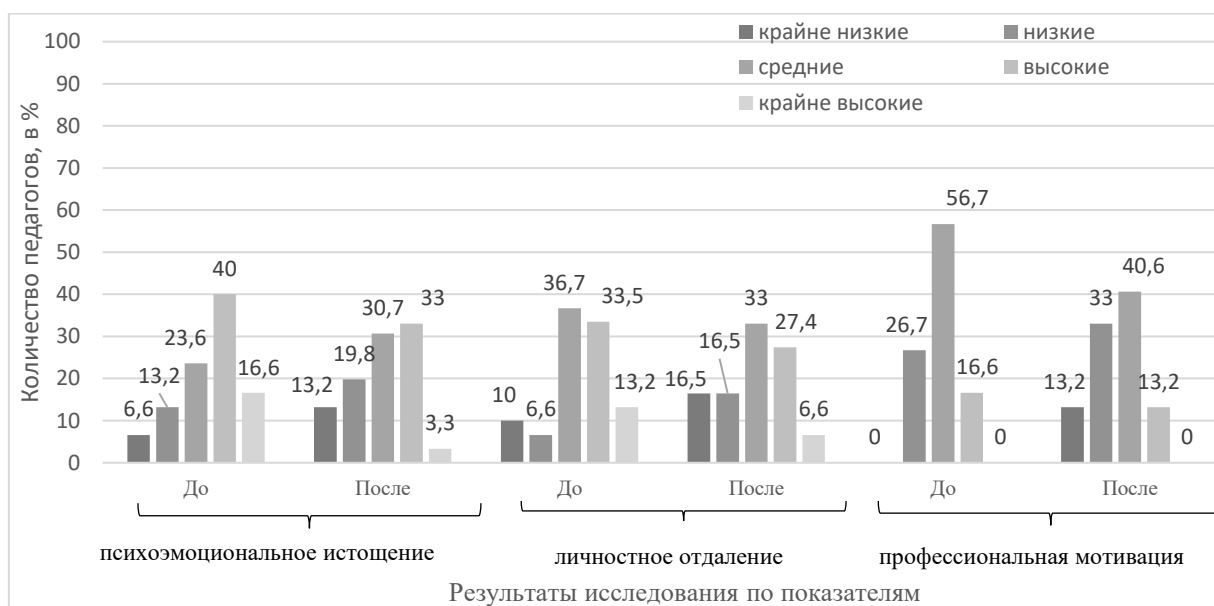


Рисунок 18 – Результаты исследования психического выгорания по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова (по шкалам) до и после эксперимента

Обобщая результаты исследования по методике А. А. Рукавишникова, следует отметить следующие выводы:

- при исследовании параметра «психоэмоциональное истощение» у педагогов выявлено снижение крайне высокого и высокого уровней на 13,3 % и 7 % соответственно; увеличение испытуемых крайне низкого и низкого уровней проявления психического выгорания на 6,6 % каждый, это позволяет говорить об сокращении усталости, снижении проявления дефицита эмоций, негативных эмоциональных реакций на окружающих и прочее;

- в ходе анализа параметра «личностное отдаление» выявлено после эксперимента снижение испытуемых крайне высокого и высокого уровней психического выгорания на 6,6 % и 6,1 % соответственно, а также увеличение числа сотрудников, с крайне низким и низким уровнями на

6,5 % и 9,5 % соответственно, что говорит о налаживании профессиональных отношений;

– анализируя результаты по критерию «профессиональная мотивация, отметим положительную тенденцию в развитии педагогов: снижение педагогов высокого уровня на 3,4 %, также увеличение количества испытуемых низкого уровня проявления психического выгорания на 13,5 %, что дает возможность утверждать о повышении трудовой мотивации педагогического персонала, чаще всего она стала проявляться как внутренняя, которая состоит не только в материальной заинтересованности педагогов.

На основе обобщенных балльных результатов по каждой шкале нами повторно выявлен общий уровень эмоционального выгорания – индекс психического «выгорания», основанный на рассмотренных на рисунке 18 шкал. Представим результаты исследования на рисунке 19.

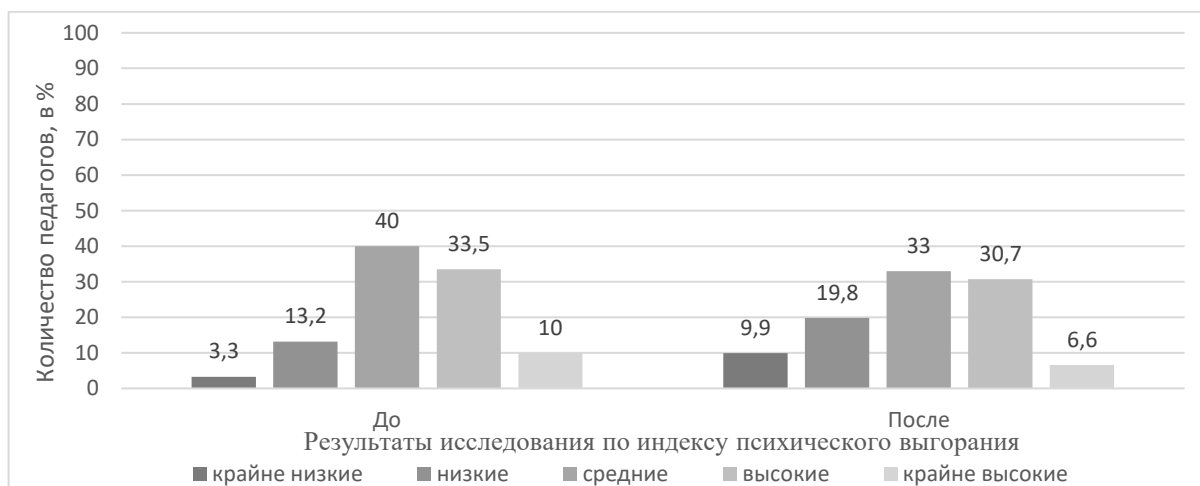


Рисунок 19 – Результаты исследования индекса психического выгорания по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова по шкалам до и после эксперимента

Резюмируя исследование психического выгорания, мы подсчитали итоговое количество баллов и выявили результаты по индексу психического «выгорания». Следует отметить, что у большей части педагогического персонала выявлен низкий (19,8 %) и средний (33 %)

уровни выгорания. После проведения эксперимента сократилась группа крайне высокого уровня на 3,4 % и высокого уровня на 2,8 %. В то же время увеличилось число педагогов крайне низкого и низкого уровней на 6,6 % каждого. Это говорит о положительном влиянии программы на снижение психического выгорания педагогического персонала.

Для определения значимых различий между показателями на констатирующем и контрольном этапе по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова нами был использован критерий Т-Вилкоксона.

В начале определим нулевую (H_0) и альтернативную (H_1) гипотезу.

Нулевой гипотезой (H_0) является положение о том, что показатели психического выгорания у педагогов после реализации программы ниже значений показателей до эксперимента.

В качестве альтернативной гипотезы (H_1) принимаем следующее положение: показатели по психическому выгоранию у педагогов после реализации программы превышают значения показателей до эксперимента.

На основе результатов, представленных в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблице 4.12], мы выявили нетипичные значения, к которым относятся в данном случае «положительные значения сдвигов». Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т, которое при расчете у нас получилось равным 78. Из таблицы критических значений критерия Т-Вилкоксона для выборки 30 человек $T_{кр}$ для $p \leq 0,01$ составляем 120, в то время как $T_{кр}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 151. Отразим зону значимости на рисунке 20.

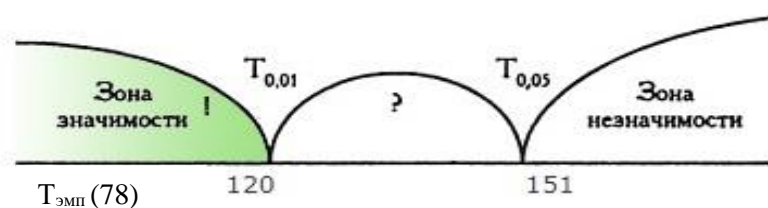


Рисунок 20 – Ось значимости

Таким образом, исходя из рисунка 20, мы видим, что эмпирическое значение критерия $T_{эмп} = 78$ находится в зоне значимости (при $p \leq 0,01$). В связи с этим принимается альтернативная гипотеза, в соответствии с которой после внедрения программы в группе показатели психического выгорания стали значительно ниже в сравнении с результатами до применения программы.

Рассмотрим подробнее результаты повторного исследования по методике исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.13]. Исследование проводилось по трем параметрам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Анализ результатов делали на основе балльной системы. Полученные данные сгруппированы нами по каждому из параметров на основе уровневой системы и представлены в таблице [Приложение 4, Таблица 4.14]. Представим их наглядно на рисунке 21.

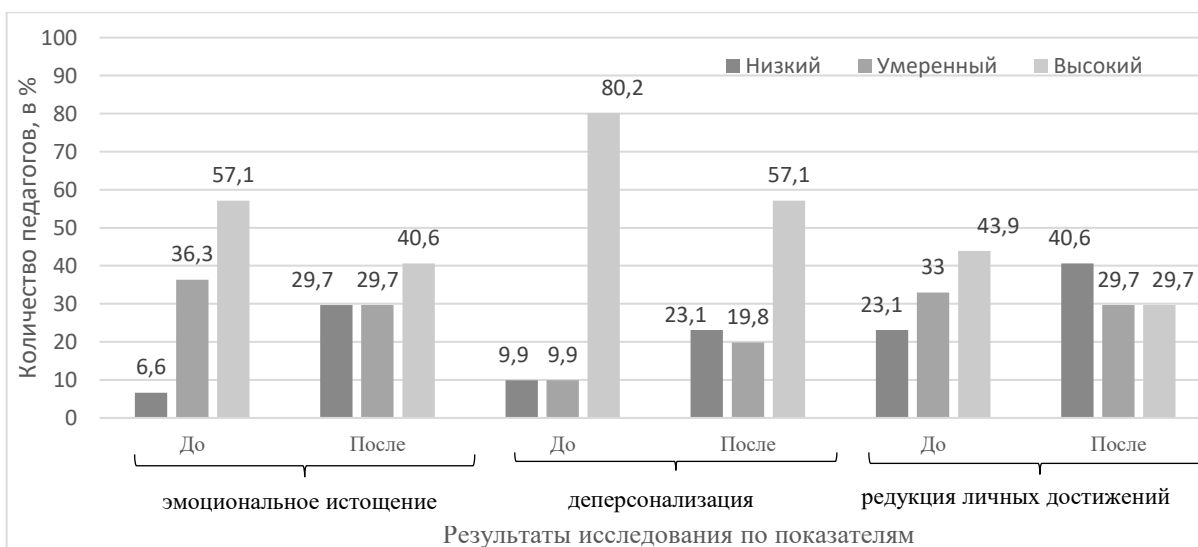


Рисунок 21 – Результаты исследования параметров по методике профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) до и после эксперимента

Анализируя результаты, представленные на рисунке 21, отметим следующее:

1) в исследуемой группе выявлено снижение проявления эмоционального истощения (сократилось число испытуемых высокого и умеренного уровней профессионального выгорания на 16,5 % на 6,6 % и увеличение количества педагогов низкого уровня на 23,1 %);

2) в группе выявлена положительная динамика по исследованию деперсонализации: увеличение количества сотрудников на низком и умеренном уровнях на 13,2 % и 9,9 % соответственно, сокращение испытуемых высокого уровня профессионального выгорания на 23,1 %;

3) исследуя результаты исследования до и после эксперимента по параметру «редукция личных достижений», позволяет нам отметить положительную тенденцию: увеличение группы с низким уровнем профессионального выгорания на 17,5 % и снижение числа педагогов умеренного и высокого уровней на 3,3 % и 14,2 % соответственно.

Полученные данные позволяют судить о сокращении риска возникновения эмоционального выгорания, т.к. педагоги учатся правильно оценивать себя, собственные достижения и профессиональную деятельность.

Для определения значимых различий между показателями на констатирующем и контрольном этапе по методике профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) нами был использован критерий Т-Вилкоксона.

В начале определим нулевую (H_0) и альтернативную (H_1) гипотезу.

Нулевой гипотезой (H_0) является положение о том, что показатели профессионального выгорания у педагогов после реализации программы ниже значений показателей до эксперимента.

В качестве альтернативной гипотезы (H_1) принимаем следующее положение: показатели по профессиональному выгоранию у педагогов после реализации программы превышают значения показателей до эксперимента.

На основе результатов, представленных в [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 4.15], мы выявили нетипичные значения, к которым относятся в данном случае «положительные значения сдвигов». Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T , которое при расчете у нас получилось равным 35. Из таблицы критических значений критерия T -Вилкоксона для выборки 30 человек $T_{кр}$ для $p \leq 0,01$ составляем 120, в то время как $T_{кр}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 151. Отразим зону значимости на рисунке 22.

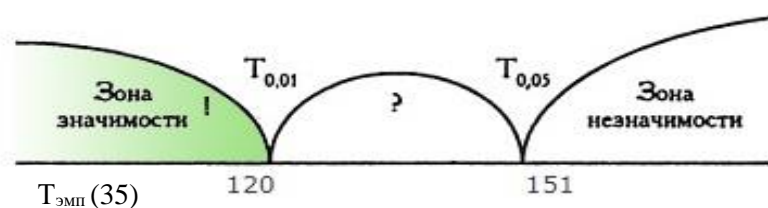


Рисунок 22 – Ось значимости

Таким образом, исходя из рисунка 22, мы видим, что эмпирическое значение критерия $T_{эмп} = 35$ находится в зоне значимости (при $p \leq 0,01$). В связи с этим принимается альтернативная гипотеза, в соответствии с которой после внедрения программы в группе показатели профессионального выгорания стали значительно ниже в сравнении с результатами до применения программы.

Таким образом, результаты, полученные в ходе повторного исследования после эксперимента, свидетельствуют о состоявшихся позитивных изменениях в коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Эти различия дают нам основания сделать необходимый вывод о том, что разработанная нами программа позволяют эффективно корректировать признаки, характеризующие эмоциональное выгорание педагогического персонала.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по внедрению результатов исследования в практику

Результаты исследования были апробированы в работе образовательного учреждения, технологическая карта внедрения представлена в приложении 5.

Анализируя технологическую карту, стоит отметить, что ее реализация включает в себя работу в рамках 7 этапов:

1-й этап: «Целеполагание внедрения психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На этом этапе нами изучена нормативно-правовая документация, описаны и обоснованы цели внедрения модели, описано и изучено содержание этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности, проанализирован уровень подготовленности педагогического коллектива к внедрению.

2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На втором этапе нами изучена готовность внедрить Программу в школе, охарактеризован психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, распространен передовой опыт по актуальности внедрения Программы и внедрению инновационных технологий вне школы, исследован психологический паспорт субъектов внедрения.

3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На третьем этапе мы изучили материалы и документы о предмете внедрения Программы и документации школы, освоили системный подход в работе

над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.

4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На данном этапе мы определили состав инициативной группы, исследовали психологический портрет субъектов внедрения, изучили теорию предмета внедрения, систем и системного подхода, методики внедрения, проанализировали создание условий для опережающего внедрения инновационной Программы, описали работу инициативной группы по новой методике.

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На пятом этапе нами проанализирована работа инициативной группы по внедрению Программы, обновлены знания о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения, изучено состояние условий для фронтального внедрения программы в школе.

6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». Шестой этап посвящен совершенствованию знаний и умений по системному подходу, анализу зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы, формированию единого методического обеспечения освоения внедрения Программы.

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений». На последнем этапе мы изучили и обобщили опыт работы

школы по инновационной технологии, обучили психологов и педагогов других школ работе по внедрению Программы, распространяли внедрение Программы в районе/городе, обсуждали динамику работы над темой, научная работа по теме внедрения.

Ответственными по реализации и внедрению программы являются психолог, администрация школы, инициативная группа по внедрению Программы.

Работа по реализации программы «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений» осуществлялась на протяжении 3 лет (с 2019 по 2022 гг.). Реализация проекта осуществлялась с помощью следующих методов:

1. Обсуждение, анализ источников по теме.
2. Разработка «Дерева целей» исследования, разработка модели и программы.
3. Анализ модели и программы внедрения.
4. Анализ готовности школы к внедрению модели.
5. Составление программы внедрения.
6. Анализ материалов готовности школы.
7. Обоснование практической значимости внедрения.
8. Беседа.
9. Семинары.
10. Методические выставки, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы.
11. Постановка проблемы, обсуждение, тренинг, консультации с научным руководителем исследования.
12. Фронтально и в ходе самообразования.
13. Наблюдение.
14. Консультирование, собеседование, обсуждение.
15. Самообразование, научно-исследовательская работа.

16. Изучение состояния дел в школе по теме внедрения Программы.

Рассмотрим подробнее основные рекомендации по профилактике и снижению эмоционального выгорания у педагогов.

1. Важным принципом жизни должна становиться постоянная мысль о позитиве. Каждая жизненная ситуация подарена не случайно, несет свой жизненный урок, необходимо замечать даже в самых трудных моментах – плюсы и возможности для вашего дальнейшего пути. Следует помнить, что истинной причиной стресса являются не люди, не разочарования, не ошибки, а то как к ним относятся. До педагогов важно донести принцип, который состоит в следующем положении: «Кто волнуется раньше, чем положено, тот волнуется больше, чем положено».

2. Необходимо быть внимательным к себе: это поможет своевременно заметить первые симптомы усталости.

3. Важно заботиться о себе: стремиться к равновесию и гармонии, вести здоровый образ жизни, удовлетворять свои потребности в общении.

4. Одним из важнейших условий профилактики эмоционального выгорания является возможность выспаться. Если нормальный режим сна нарушен в результате стресса, есть риск оказаться в замкнутом круге: стресс провоцирует бессонницу, а бессонница еще больше усиливает стресс.

5. Важно любить себя, хвалить себя, делать маленькие радости, комплименты.

6. Необходимо подбирать дело по себе: сообразно своим склонностям и возможностям. Это позволит вам обрести себя, поверить в свои силы.

7. Не нужно искать в работе счастье или спасение. Она – не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.

8. Важно строить собственную жизнь, а не проживать мечты других людей. Учитывать свои интересы и пожелания.

9. Необходимо находить время для себя, выделять достаточно времени для сна и отдыха. Каждый имеет право не только на работу, но и для личной жизни, своих увлечений и предпочтений.

10. Важно иметь свободное время, ведь именно оно является источником педагогического творчества».

11. Учитывать формулу выживаемости профессора В. М. Шепеля: на каждые 6 часов бодрствования должен приходиться как минимум 1 час, посвященный себе, своему отдыху, здоровью. Это время восстановления физических сил организма; время релаксации (расслабления); время катарсиса (чувственной разрядки, очищения), способ переключения мыслей (вместо переживаний и попыток быстро придумать, как исправить положение).

12. Смех защищает от чрезмерного напряжения. Именно поэтому необходимо чаще смеяться и улыбаться.

13. Многие пытаются всюду успеть, делать больше, чем в их силах. Разумнее делать меньше, но лучше, чем много, но плохо, а потом еще и переживать из-за этого «плохо».

14. Важно стараться без ущерба для здоровья пережить неудачу. Проблемы и трудности могут коснуться каждого, это норма жизни. В своей профессиональной деятельности за основу лучше всего взять принцип: «Жизнь ритмична, спады чередуются с подъемами».

15. Отдельное внимание стоит уделить своему хобби. Обязательно необходимо найти себе занятие по душе, не связанное с профессиональной деятельностью. Тогда стресс будет «приставать» реже. Любая творческая работа может исцелять от переживаний.

16. В своей повседневной жизни необходимо внести разнообразие в виде новых эмоций, мыслей и действий. Необходимо начинать новый день с каких-то новых впечатлений в повседневной жизни. Например, возвращаться домой после работы новым маршрутом, устроить себе праздник – «Новый день», организация которого предполагает совершить

10 новых поступков (например, возвращаться домой по другой дороге, по-новому попросить об остановке в транспорте и др.). Новыми действиями можно разнообразить свою жизнь.

17. Создавать условия для проявления эмоций, иногда полезно просто выговориться. Загонять эмоции внутрь, пытаться их скрывать, очень вредно. Эмоциональная разрядка необходима для сохранения здоровья (физического и психического). Умение рассказать о своих проблемах поможет налаживать контакты с окружающими, понимать самого себя. Для снятия агрессии можно изображать эмоции с помощью жестов, мимики, голоса; мять и рвать бумагу; кидать предметы в мишень на стене; пытаться нарисовать свое чувство, потом раскрасить его, сделать смешным или порвать; поговорить с кем-нибудь, делая акцент на свои чувства («Я расстроен..», «Меня это обидело..»). Задание: напишите письмо человеку, который вас когда-то обидел, но по каким-то причинам вы не сказали ему о своих чувствах (отправлять не обязательно!)

18. Музыка является одним из компонентов улучшения настроения.

Для расположения к себе людей в ситуации общения и установления не только коммуникативного, но и психологического контакта педагогам можно предложить использовать следующие приемы:

1. «Имя собственное» – заключается в том, что звук собственного имени вызывает у человека практически всегда осознаваемое чувство приятного. Запомнив сразу имя человека и продемонстрировав это собеседнику, сотрудник вызывает положительные эмоции и может рассчитывать на доброжелательное отношение.

2. «Зеркало отношения» – связан с выражением переживаний на лице человека. Чем доброжелательнее выражение лица у человека, тем более приятен этот человек для окружающих. Однако, не стоит использовать данный прием постоянно, в основном он применяется для снятия напряженной обстановки и нейтрализации конфликтов с наименьшей затратой сил и энергии.

3. «Золотые слова» – строится на основе комплиментов (слов, содержащих небольшое преувеличение положительных качеств человека). В основе механизма действия этого приема лежит психологический феномен внушения. Основное правило использования комплиментов – осторожность их использования, иначе они превращаются в лесть и производят негативный эффект.

4. «Терпеливый слушатель» – заключается в терпеливом и внимательном выслушивании собеседника на протяжении долгого времени. Как правило, затраченное время в данном случае компенсируется положительным эффектом.

5. «Личная жизнь» – основан на удовольствии, которое получает каждый человек, говоря о себе и своих интересах. Темой разговора в этом случае может стать увлечение собеседника, стремление обсуждать какую-либо тему, тяга к критике какого-либо социального явления и пр.

Таким образом, в рамках данного параграфа нами были рассмотрены рекомендации по внедрению разработанной программы в практику образовательных учреждений, а также профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания.

Выводы по третьей главе

Подытоживая вышесказанное, отметим следующие выводы:

Для коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов нами разработана и апробирована программа психолого-педагогической коррекции.

Разработанная нами программа «В гармонии с собой» включает в себя 10 занятий. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. На занятиях предполагается использование таких форм работы, как семинары, консультации, тренинги. Каждое из занятий программы имеет вводную, основную и заключительную часть. Педагоги принимают активное участие в работе.

Нами были рассмотрены рекомендации профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания. В качестве рекомендаций нами предложены изменения повседневных привычек и принципов повседневной жизни. Также нами предложены ряд приемов, которые позволяют создавать гармоничный психологический контакт с окружающими.

По результатам проведенной работы нами организован контрольный этап эксперимента, в ходе которого мы получили вывод о том, что разработанные и апробированные мероприятия являются эффективными. Этот вывод обуславливает снижение количества педагогов с высоким и средним уровнями и значительное увеличение количества учителей низкого уровня. Для доказательства этого вывода мы использовали Т-критерий Вилкоксона. В ходе математико-статистического анализа нами выявлено, что полученные эмпирические значения находятся в зоне значимости, а это означает, что результаты контрольного этапа преобладают над результатами констатирующего этапа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог теоретического анализа и опытно-экспериментального исследования по проблеме синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, сделаем следующие основные выводы:

Мы проанализировали сущность понятия «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе. На основе анализа зарубежных и отечественных исследований В. В. Бойко, Е. Е. Алексеевой, Н. Е. Водопьяновой, С. А. Гаранина, В. И. Ковальчук, С. Г. Форманюк, Е. С. Старченковой, К. Маслач, С. Джексона, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг др. нами охарактеризовано понятие «эмоциональное выгорание», которое мы понимаем как синдром, который развивается под воздействием хронического стресса и постоянных нагрузок и приводит к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Стоит отметить, что эмоциональное выгорание проявляется в виде постоянного психического напряжения, эмоционального истощения, негативного самовосприятия, ощущения собственной бесполезности, деперсонализации, редукции профессиональных достижений. Факторами, провоцирующими формирование специфического эмоционального состояния выгорания у педагогов, являются повседневные стрессовые условия деятельности: высокая интенсивность труда, ответственность за его результаты, высокая степень психоэмоционального напряжения профессиональной деятельности, повышенная конфликтогенность взаимодействия с окружающими на рабочем месте и т.п. Одной из важнейших причин возникновения синдрома эмоционального выгорания является продолжительность работы человека по профессии, в должности. С увеличением времени работы по профессии накапливается также

психологическая усталость, которая может повлечь за собой появление синдрома эмоционального выгорания.

На теоретическом этапе исследования нами разработана модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов, которая включает в себя несколько компонентов, отражающие содержание работы по коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. К ним относятся следующие блоки: теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический. В основе работы лежит комплекс принципов, этапов, форм и методов воздействия.

Практическая часть организована нами с учетом следующих этапов: поисково-подготовительный, исследовательский, контрольно-обобщающий этапы. В ходе работы над теоретической частью исследования нами использовались такие методы как: анализ, синтез, сравнение. В качестве методов сбора эмпирических данных мы использовали следующие: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, методика определения психического выгорания А. А. Рукавишниковой, методика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой). Для анализа влияния разработанной нами программы на проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов нами использовался Т-критерий Вилкоксона.

По результатам решения четвертой задачи нами раскрыты результаты констатирующего эксперимента. Анализируя данные, полученные в ходе исследования по методике В. В. Бойко, нами отмечено, что у большей части педагогов (70 %) отмечено проявление фазы напряжения, в меньшей мере выражена фаза истощения (она отмечается лишь у 33,2 % испытуемых). Среди наиболее ярко выраженных показателей выявлены переживания психотравмирующих обстоятельств (выявлен как сложившийся симптом у 86,7 % педагогов), неадекватное

избирательное эмоциональное реагирование (у 66,7 % испытуемых), эмоциональный дефицит (у 40 % респондентов). В процессе активного формирования на данный момент у испытуемых следующие показатели: расширение сферы экономии эмоций (33,4 % педагогов), загнанность в клетку (50 % педагогов), тревога и депрессия (53,4 % учителей).

В ходе обобщения результатов исследования по методике А. А. Рукавишникова следует отметить значительно высокие баллы по шкалам психоэмоциональное истощение у 40% испытуемых, а также личностное отдаление у 33,5 % обследуемых. Обобщая результаты по индексу психического выгорания, подчеркнем, что у большей части группы средние и высокие значения (40 % педагогов со средним уровнем и 33,5 % с высоким). Анализируя профессиональную мотивацию участников эксперимента, мы получили у половины группы среднее значение (56,7 % исследуемых).

Подводя итоги по методике К. Маслач, С. Джексон, адаптированной Н. Е. Водопьяновой, мы выявили высокий уровень при изучении таких параметров как: эмоциональное истощение (57,1 % испытуемых), деперсонализация (80,2 % педагогов). Характеризуя редукцию личных достижений, нами выявлены достаточно высокие показатели (высокий уровень – 43,9 %, умеренный уровень – 33 %), что говорит о высоком уровне требований к самому себе и недостаточному оцениваю собственных поступков.

Анализируя результаты исследования, нами выявлены достаточно высокий уровень эмоционального выгорания у педагогов образовательного учреждения. Этот факт позволил нам прийти к выводу о необходимости разработки психолого-педагогической программы, способствующей коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала. Для этого нами разработана программа «В гармонии с собой» включает в себя 10 занятий. Занятия проводятся 1 раз в месяц, продолжительностью 2 академических часа. На занятиях предполагается использование таких форм работы, как семинары, консультации, тренинги.

Каждое из занятий программы имеет вводную, основную и заключительную часть. Педагоги принимают активное участие в работе.

Нами были рассмотрены рекомендации профилактики возникновения синдрома эмоционального выгорания. В качестве рекомендаций нами предложены изменения повседневных привычек и принципов повседневной жизни. Также нами предложены ряд приемов, которые позволяют создавать гармоничный психологический контакт с окружающими.

По результатам проведенной работы нами организован контрольный этап эксперимента, в ходе которого мы получили вывод о том, что разработанные и апробированные мероприятия являются эффективными. В ходе сравнения результатов до и после проведения программы по уровню проявления эмоционального выгорания педагогов установлено, что в фазе напряжения сократилось количество испытуемых на 20 %, в то же время как в фазе резистенции уменьшилось на 3,7 %, а в фазе истощения наблюдается сокращение испытуемых со сформировавшейся фазой на 7 %. Следует отметить, что у большей части педагогического персонала выявлен низкий (19,8 %) и средний (33 %) уровни психического выгорания. После проведения эксперимента сократилась группа крайне высокого уровня на 3,4 % и высокого уровня на 2,8 %. В то же время увеличилось число педагогов крайне низкого и низкого уровней психического выгорания на 6,6 % каждого. Анализируя профессиональное выгорание педагогов, отметим снижение педагогов высокого уровня (по эмоциональному истощению на 16,5 %, деперсонализации – на 13,2 %, редукции личных достижений – на 14,2 %). В то же время наблюдается увеличение числа педагогов с низким уровнем проявления профессионального выгорания (по эмоциональному истощению и деперсонализации – на 23,1 % каждый, редукции личных достижений – на 17,5 %). Так, нами отмечена положительная динамика влияния реализованной программы на уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Для доказательства этого вывода мы использовали T-критерий Вилкоксона. В ходе математико-статистического анализа нами выявлено, что при сравнении результатов до и после внедрения программы получены следующие эмпирические значения:

- 1) эмоциональное выгорание (по первой методике): $T_{\text{эмп}} = 30$;
- 2) психическое выгорание (по второй методике): $T_{\text{эмп}} = 78$;
- 3) профессиональное выгорание (по третьей методике): $T_{\text{эмп}} = 35$.

На основе критических значений при изучении эмоционального выгорания по всем трем методикам для выборки 30 человек ($T_{\text{кр}}$ для $p \leq 0,01$ составляем 120, $T_{\text{кр}}$ для $p \leq 0,05$ равно значению 151) мы пришли к выводу о том, что полученные эмпирические значения находятся в зоне значимости, а это означает, что результаты контрольного этапа преобладают над результатами констатирующего этапа.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агаджанова М. А. Современные настольные игры как инновационная психолого-педагогическая технология профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов / М. А. Агаджанова // Воспитание и обучение детей младшего возраста. – 2016. – № 5. – С. 365–366.
2. Александровский Ю. А. Социально-стрессовые расстройства / Ю. А. Александровский // Обзорение психиатрической и медицинской психологии. – 2002. – № 2. – С. 5–10.
3. Бабанов С. А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания / С. А. Бабанов // Трудный пациент. – 2009. – № 12. – С. 20–24.
4. Баранова Ю. Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения / Ю. Ю. Баранова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 2(7). – С. 92–95.
5. Безносков С. И. Профессиональная деформация личности / С. И. Безносков. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 270 с. – ISBN 5-9268-0258-X.
6. Басалаева Н. В. Профилактика эмоционального выгорания у педагогов / Н. В. Басалаева, Т. В. Захарова // Перспективы науки. – 2021. – № 8 (143). – С. 134–136.
7. Бодров В. А. Психологические основы профессиоведения / В. А. Бодров. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 354 с. – ISBN 978-5-9292-0165-3.
8. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 239 с. – ISBN 5-87499-048-8.

9. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Просвещение, 2006. – 256 с. – ISBN 5-900855-60-0.
10. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 34–49.
11. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. А. Морозов. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 518 с. – ISBN 978-5-94723-387-2.
12. Варданян Ю. В. Характеристика модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога / Ю. В. Варданян, А. А. Парамонов // Педагогика и психология образования. – 2019. – № 4. – С. 160–171.
13. Водопьянова Н. Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления / Н. Е. Водопьянова; под ред. Г.С. Никифорова // Психология здоровья. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – С. 54–59.
14. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / Н. Е. Водопьянова; под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – С. 39–46.
15. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 336 с. – ISBN 5-469-00289-6.
16. Гельгорн Э. Эмоции и эмоциональные расстройства / Э. Гельгорн, Дж. Луфборроу. – Москва : Мир, 2006. – 672 с. – ISBN 978-5-94723-387-2.
17. Гончаров М. А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М. А. Гончаров. – Москва : КНОРУС, 2006. – 240 с. – ISBN 5-85971-043-7.

18. Гринберг Дж. С. Управление стрессом / Дж. С. Гринберг ; пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 486 с. – ISBN 5-318-00712-0
19. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / М. Т. Громкова. – Москва : Академия, 2003. – 138 с. – ISBN 5-238-00430-3.
20. Долгова В. И. Формирование конструктивной психологической защиты / В. И. Долгова, О. А. Соболева. – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2006. – 184 с. – ISBN 5-87499-048-8.
21. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость личности / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва : Изд-во Перо, 2014. – 196 с. – ISBN 5-8227-0146-7.
22. Донченко Е. А. Личность: конфликт, гармония / Е. А. Донченко, Т. М. Титаренко. – Киев : Политиздат, 2009. – 178 с. – ISBN 5-319-00253-X.
23. Дуброва В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : Новая школа, 2011. – 128 с. – ISBN 5-7301-0109-0.
24. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршина. – Москва : Инфра-М, 2008. – 464 с. – ISBN 978-5-16-004576-4.
25. Ефимова М. В. Профилактическая программа синдрома эмоционального выгорания у воспитателей ДОУ / М. В. Ефимова // Молодой ученый. – 2016. – № 17 (121). – С. 293–297.
26. Захарова Л. Н. Психология управления / Л. Н. Захарова. – Москва : Логос, 2012. – 376 с. – ISBN 5-93530-137-7.
27. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический Проект, 2003. – 336 с. – ISBN 5-8291-0190-4.

28. Иванова-Швец Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Карсакова, С. Л. Тарасова. – Москва : ЕАОИ, 2008. – 200 с. – ISBN 5-374-00017-9.
29. Иванова Л. В. Исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов / Л. И. Иванова // Концепт. – 2015. – № 05. – С. 101–105.
30. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 432 с. – ISBN 978-5-91180-837-2.
31. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 752 с. – ISBN 978-5-4237-0059-1.
32. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Академический проект, 2009. – 842 с. – ISBN 978-5-8291-1023-9.
33. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2006. – 509 с. – ISBN 5-89502-509-9.
34. Ковальчук В. И. Психическое «выгорание» тренеров / В. И. Ковальчук // Ананьевские чтения. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2000. – С. 312–315.
35. Колесникова И. Д. Профилактика эмоционального выгорания будущих педагогов / И. Д. Колесникова, Е. С. Волкова // Вестник научных конференций. – 2015. – № 3-4. – С. 84–86.
36. Комиссаров В. В. Математические методы в психологии: учебное пособие / В. В. Комиссаров, Н. В. Комиссарова. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. – 130 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/91231.html> (дата обращения: 12.03.2023).
37. Компан Е. Ю. Факторы формирования и развития синдрома профессионального угасания / Е. Ю. Компан, Н. В. Костина // Вестник МГУ. – 2005. – № 4. – С. 27–32.

38. Корчуганова И. П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска / И. П. Корчуганова. – Санкт-Петербург : ЛОИРО, 2016. – 172 с. – ISBN 5-8290-0456-9.
39. Кузьма Т. И. Профессиональное выгорание педагога вуза / Т. И. Кузьма // Молодой ученый. – 2015. – № 20. – С. 533–535.
40. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 563 с. – ISBN 5-06-002117-3.
41. Кутьина Е. В. Эмоциональное «выгорание» педагога дошкольного образовательного учреждения: диагностика и профилактика / Е. В. Кутьина // Детский сад от А до Я. – 2010. – № 1 (43). – С. 125–131.
42. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова. – Харьков : Гриф, 2010. – 316 с. – ISBN 5-211-02634-9.
43. Лысенко Е. М. Профилактика профессиональной деформации в системе образования / Е. М. Лысенко // Психология образования : проблемы и перспективы: материалы Первой международной научно-практической конференции. – Москва : Смысл, 2004. – С. 43–44.
44. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Юрайт, 2014. – 308 с. – ISBN 5-87633-016-7.
45. Маслач К. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 522 с. – ISBN 5-8046-0101-6.
46. Мельник Ю. Н. Управление стрессами, или шесть типов личностей, реагирующих на стресс / Ю. Н. Мельник // Управление персоналом. – 2000. – № 3. – С. 94–95.
47. Мерзлякова Д. Р. Синдром профессионального «выгорания» как профессиональный кризис педагога. / Д. Р. Мерзлякова // Материалы международной научной конференции. – Саратов : Научная книга, 2007. – С. 39–47.

48. Митина Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова. – Москва : Академия, 2005. – 368 с. – ISBN 5-7695-2256-9.
49. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2004. – 320 с. – ISBN 5-7695-1666-6.
50. Некрасова М. В. Ресурсное состояние как профилактика эмоционального выгорания педагогов / М. В. Некрасова // Молодой ученый. – 2018. – № 17 (203). – С. 285–288.
51. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль : Кит, 2011. – С. 76–97.
52. Орел В. Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность / В. Е. Орел. – Екатеринбург, 2012. – 180 с. – ISBN 5-9270-0069-X.
53. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – №1. – С. 90–101.
54. Орел В. Е. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сборник научных трудов / Под ред. А. В. Брушлинского, А. В. Карпова. – Москва .: Институт психологии РАН, 2001. – С. 72–82.
55. Осухова Н. Г. Профессиональное выгорание, или как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе / Н. Г. Осухова. – Москва : Первое сентября, 2011. – 56 с. – ISBN 5-7695-1666-6.
56. Первичная профилактика психических, неврологических и психосоциальных расстройств / Под. ред. А. Н. Моховикова. – Москва : Смысл, 2010. – 127 с. – ISBN 5-89357-110-X.

57. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2002. – 672 с. – ISBN 5-89570-005-5.
58. Решетова Т. В. Эмоциональное выгорание / Т. В. Решетова // Обозрение психиатрии и медицинской психологии имени В. М. Бехтерева. – 2012. – № 3. – С. 105–111.
59. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 67–72.
60. Рыкова В. Л. Оценка проявления синдрома эмоционального выгорания у сотрудников / В. Л. Рыкова, Н. И. Корчагина, Е. Ю. Трофимова // Управление персоналом. – 2004. – № 2. – С. 12–24.
61. Самоукина Н. В. Синдром профессионального выгорания / Н. В. Самоукина // Медицинская газета. – 2005. – № 43. – С. 17–20.
62. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – Москва : Наука, 1991. – 147 с. – ISBN 5-7695-2256-9.
63. Семенова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е. М. Семенова. – Москва : Психотерапия, 2011. – 256 с. – ISBN 5-89939-062-X.
64. Сергеева Л. С. Синдром профессионального выгорания: психотерапия и профилактика / Л. С. Сергеева. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2006. – 198 с. – ISBN 5-7695-2256-9.
65. Скугаревская М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2009. – № 7. – С. 3–9.
66. Словарь психолога-практика / Сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 2001. – 976 с. – ISBN 985-433-167-9.
67. Таланов В. Л. Справочник практического психолога / В. Л. Таланов, И. Г. Малкина-Пых. – Москва : ЭКСМО, 2004. – 928 с. – ISBN 5-699-01577-9.

68. Трунов Д. Н. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д. Н. Трунов // Журнал практического психолога. – 2008. – № 8. – С. 84–89.

69. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 54–67.

70. Щеглова Г. С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы / Г. С. Щеглова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 08. – С. 56–60.

71. Юдчиц Ю. А. К проблеме профессиональной деформации / Ю. А. Юдчиц // Журнал прикладной психологии. – 2008. – № 2. – С. 17–22.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания
В.В. Бойко

Инструкция: Прочитайте, пожалуйста, суждения и ответьте «да» или «нет».

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 по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, 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 удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратьте 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 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.

Обработка результатов:

Каждый вариант ответа оценивается в баллах от 1 до 10. Количество баллов за каждый вопрос (утвердительный ответ – «+», отрицательный «-») указано в ключе в скобках рядом с номером вопроса. Балльный показатель подсчитывается по каждому из трех компонентов по каждой шкале. Ключ к методике представлен в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Форма подсчета показателей эмоционального выгорания

НАПРЯЖЕНИЕ													
Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»:													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2	76+	3
РЕЗИСТЕНЦИЯ													
Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10
ИСТОЩЕНИЕ													
Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Определение выраженности симптомов:

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более – сложившийся симптом.

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

Определение сформированности фаз развития стресса.

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

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

«Методика определения психического выгорания»

А. А. Рукавишникова

Цель: изучение психического выгорания, включающей различные подструктуры личности.

Инструкция: Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то

поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте, как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или ребенок дошкольного возраста раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.

21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ребенком дошкольного возраста.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с ребенком дошкольного возраста.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих ребенком дошкольного возраста.

44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.

67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.

68. Мне нравится отдавать работе все силы.

69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.

70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.

71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.

72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих ребенок дошкольного возраста.

Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

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

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

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

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

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

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

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

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

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

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

Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв) (суммарный подсчет по 3-м шкалам)

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

Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой)

Инструкция. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя, таким образом, на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день». Выберите нужный по-вашему мнения балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства, и поставьте его напротив каждого утверждения.

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.
4. Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума.

6. Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях со своими учениками (студентами).
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.
10. В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы.
12. У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю эмоциональный спад на работе.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться.
16. Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами.
18. Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения.
19. Я многое успеваю сделать на работе и дома.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.
22. Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

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

Ключ к опроснику: далее перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника. Эмоциональное истощение – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54). Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая профессионального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Деперсонализация – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22, (максимальная сумма баллов – 30). Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В иных случаях – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, подчиненным и др.

Редукция личных достижений – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48). Редукция личных достижений может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

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

Для определения уровня выраженности используются среднестатистические нормы (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Среднестатистические нормы выраженности профессионального выгорания

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	Низкий уровень	Умеренный уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0–15	16–24	25 и больше
Деперсонализация	0–5	6–10	11 и больше
Редукция личных достижений	37 и больше	36–31	30 и меньше

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений до внедрения программы

Таблица 2.1 – Характеристика возраста и педагогического стажа учителей

№	Обозначение испытуемого	Возраст	Педагогический стаж
1	Испытуемый 1	50	27
2	Испытуемый 2	38	15
3	Испытуемый 3	54	30
4	Испытуемый 4	46	20
5	Испытуемый 5	27	5
6	Испытуемый 6	54	30
7	Испытуемый 7	40	17
8	Испытуемый 8	56	33
9	Испытуемый 9	32	10
10	Испытуемый 10	51	29
11	Испытуемый 11	45	23
12	Испытуемый 12	58	25
13	Испытуемый 13	52	28
14	Испытуемый 14	28	5
15	Испытуемый 15	47	24
16	Испытуемый 16	40	27
17	Испытуемый 17	58	35
18	Испытуемый 18	35	11
19	Испытуемый 19	55	31
20	Испытуемый 20	57	34
21	Испытуемый 21	48	25
22	Испытуемый 22	55	31
23	Испытуемый 23	48	25
24	Испытуемый 24	35	11

Продолжение таблицы 2.1

№	Обозначение испытуемого	Возраст	Педагогический стаж
25	Испытуемый 25	57	30
26	Испытуемый 26	40	15
27	Испытуемый 27	35	13
28	Испытуемый 28	41	18
29	Испытуемый 29	38	14
30	Испытуемый 30	49	24

Таблица 2.2 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза напряжения)

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия	
1	Испытуемый 1	19	15	14	12	60
2	Испытуемый 2	18	19	14	16	67
3	Испытуемый 3	21	14	18	15	68
4	Испытуемый 4	26	22	23	17	88
5	Испытуемый 5	13	8	7	9	37
6	Испытуемый 6	27	22	23	20	92
7	Испытуемый 7	26	27	17	15	85
8	Испытуемый 8	27	24	20	15	86
9	Испытуемый 9	18	15	13	14	60
10	Испытуемый 10	21	26	11	12	70
11	Испытуемый 11	19	18	14	12	63
12	Испытуемый 12	21	24	15	16	76
13	Испытуемый 13	16	12	14	15	57

Продолжение таблицы 2.2

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия	
14	Испытуемый 14	19	15	10	12	56
15	Испытуемый 15	22	16	18	19	75
16	Испытуемый 16	21	23	17	18	79
17	Испытуемый 17	26	24	19	18	87
18	Испытуемый 18	19	15	14	12	60
19	Испытуемый 19	24	23	13	11	71
20	Испытуемый 20	29	28	29	27	113
21	Испытуемый 21	19	16	13	15	63
22	Испытуемый 22	23	16	19	18	76
23	Испытуемый 23	27	26	19	21	93
24	Испытуемый 24	15	14	13	15	57
25	Испытуемый 25	21	18	17	15	71
26	Испытуемый 26	16	17	15	14	62
27	Испытуемый 27	17	14	10	12	53
28	Испытуемый 28	15	17	15	14	61
29	Испытуемый 29	11	12	8	9	40
30	Испытуемый 30	26	24	19	21	90

Таблица 2.3 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы напряжения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Переживание психотравмирующих обстоятельств	0 (0%)	4 (13,3%)	26 (86,7%)

Продолжение таблицы 2.3

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Неудовлетворенность собой	1 (3,3%)	9 (30%)	20 (66,7%)
Загнанность в клетку	2 (6,6%)	15 (50%)	13 (43,4%)
Тревога и депрессия	2 (6,6%)	17 (53,4%)	12 (40%)

Таблица 2.4 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза резистенции)

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
1	Испытуемый 1	24	26	18	19	87
2	Испытуемый 2	18	14	15	11	58
3	Испытуемый 3	27	25	26	24	102
4	Испытуемый 4	17	15	15	13	60
5	Испытуемый 5	10	8	7	8	33
6	Испытуемый 6	30	30	30	29	119
7	Испытуемый 7	11	7	9	7	34
8	Испытуемый 8	27	28	23	20	98
9	Испытуемый 9	17	15	14	10	56
10	Испытуемый 10	26	27	15	13	81
11	Испытуемый 11	12	9	9	7	37
12	Испытуемый 12	18	15	14	8	55
13	Испытуемый 13	17	15	15	9	56
14	Испытуемый 14	11	8	9	8	36
15	Испытуемый 15	17	15	14	13	59

Продолжение таблицы 2.4

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
16	Испытуемый 16	29	29	30	29	119
17	Испытуемый 17	27	28	29	22	106
18	Испытуемый 18	11	9	7	6	33
19	Испытуемый 19	26	27	28	17	98
20	Испытуемый 20	29	28	29	29	115
21	Испытуемый 21	18	15	15	13	61
22	Испытуемый 22	27	24	23	17	91
23	Испытуемый 23	22	14	18	15	69
24	Испытуемый 24	25	13	8	8	54
25	Испытуемый 25	26	27	26	21	100
26	Испытуемый 26	14	13	9	8	44
27	Испытуемый 27	12	7	4	8	31
28	Испытуемый 28	15	14	15	9	53
29	Испытуемый 29	9	8	6	5	28
30	Испытуемый 30	13	12	14	9	48

Таблица 2.5 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы резистенции по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	1 (3,3%)	9 (30%)	20 (66,7%)
Эмоционально-нравственная дезориентация	7 (23,3%)	12 (40%)	11 (36,7%)

Продолжение таблицы 2.5

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Расширение сферы экономии эмоций	9 (30%)	10 (33,3%)	11 (36,7%)
Редукция профессиональных обязанностей	14 (46,7%)	7 (23,3%)	9 (30%)

Таблица 2.6 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза истощения)

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
1	Испытуемый 1	23	26	29	15	93
2	Испытуемый 2	8	9	9	9	35
3	Испытуемый 3	26	27	29	28	110
4	Испытуемый 4	9	10	9	8	36
5	Испытуемый 5	9	8	7	6	30
6	Испытуемый 6	21	18	14	15	68
7	Испытуемый 7	9	9	9	9	36
8	Испытуемый 8	30	27	29	21	107
9	Испытуемый 9	7	9	8	8	32
10	Испытуемый 10	29	27	29	29	114
11	Испытуемый 11	8	9	8	6	31
12	Испытуемый 12	7	9	8	5	29
13	Испытуемый 13	9	8	9	8	34
14	Испытуемый 14	6	8	6	8	28
15	Испытуемый 15	8	9	7	9	33
16	Испытуемый 16	15	14	15	14	58

Продолжение таблицы 2.6

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
17	Испытуемый 17	29	28	30	30	117
18	Испытуемый 18	9	8	6	5	28
19	Испытуемый 19	26	30	30	23	109
20	Испытуемый 20	22	15	14	9	61
21	Испытуемый 21	20	26	25	16	87
22	Испытуемый 22	28	29	26	29	112
23	Испытуемый 23	17	14	16	12	59
24	Испытуемый 24	9	8	8	9	34
25	Испытуемый 25	28	27	25	28	108
26	Испытуемый 26	10	8	9	9	36
27	Испытуемый 27	8	7	9	6	30
28	Испытуемый 28	9	9	8	7	33
29	Испытуемый 29	9	8	7	8	32
30	Испытуемый 30	10	9	8	9	36

Таблица 2.7 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы истощение по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Эмоциональный дефицит	15 (50%)	3 (10%)	12 (40%)
Эмоциональная отстраненность	16 (53,3%)	4 (13,3%)	10 (33,4%)
Личностная отстраненность (деперсонализация)	17 (56,6%)	3 (10%)	10 (33,4%)

Продолжение таблицы 2.7

Показатели	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Психосоматические и психовегетативные нарушения	18 (60,1%)	4 (13,3%)	8 (26,6%)

Таблица 2.8 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазам

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по фазам			Итого баллов
		Напряжение	Резистенция	Истощение	
1	Испытуемый 1	60	87	93	240
2	Испытуемый 2	67	58	35	160
3	Испытуемый 3	68	102	110	280
4	Испытуемый 4	88	60	36	184
5	Испытуемый 5	37	33	30	100
6	Испытуемый 6	92	119	68	279
7	Испытуемый 7	85	34	36	155
8	Испытуемый 8	86	98	107	291
9	Испытуемый 9	60	56	32	148
10	Испытуемый 10	70	81	114	265
11	Испытуемый 11	63	37	31	131
12	Испытуемый 12	76	55	29	160
13	Испытуемый 13	57	56	34	147
14	Испытуемый 14	56	36	28	120
15	Испытуемый 15	75	59	33	167
16	Испытуемый 16	79	119	58	256
17	Испытуемый 17	87	106	117	310
18	Испытуемый 18	60	33	28	121
19	Испытуемый 19	71	98	109	278
20	Испытуемый 20	113	115	61	289
21	Испытуемый 21	63	61	87	211

Продолжение таблицы 2.8

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по фазам			Итого баллов
		Напряжение	Резистенция	Истощение	
22	Испытуемый 22	76	91	112	279
23	Испытуемый 23	93	69	59	221
24	Испытуемый 24	57	54	34	145
25	Испытуемый 25	71	100	108	279
26	Испытуемый 26	62	44	36	142
27	Испытуемый 27	53	31	30	114
28	Испытуемый 28	61	53	33	147
29	Испытуемый 29	40	28	32	106
30	Испытуемый 30	90	48	36	174

Таблица 2.9 – Обобщенные результаты исследования по фазам по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Фазы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	фаза не сформировалась	фаза в стадии формирования	сформировавшаяся фаза
Напряжение	0 (0%)	9 (30%)	21 (70%)
Резистенция	6 (20%)	12 (40%)	12 (40%)
Истощение	17 (56,6%)	3 (10%)	10 (33,4%)

Таблица 2.10 – Результаты исследования по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	
1	Испытуемый 1	35	36	25	96
2	Испытуемый 2	43	33	14	90
3	Испытуемый 3	46	31	17	94
4	Испытуемый 4	19	10	26	55
5	Испытуемый 5	4	5	25	34

Продолжение таблицы 2.10

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	
6	Испытуемый 6	44	30	23	97
7	Испытуемый 7	28	31	22	81
8	Испытуемый 8	55	40	13	108
9	Испытуемый 9	10	9	18	37
10	Испытуемый 10	44	39	12	95
11	Испытуемый 11	20	16	31	67
12	Испытуемый 12	26	24	26	76
13	Испытуемый 13	44	30	23	97
14	Испытуемый 14	8	9	14	31
15	Испытуемый 15	44	34	12	90
16	Испытуемый 16	48	31	14	93
17	Испытуемый 17	48	43	23	114
18	Испытуемый 18	16	18	15	49
19	Испытуемый 19	42	38	16	96
20	Испытуемый 20	65	38	12	115
21	Испытуемый 21	38	41	13	92
22	Испытуемый 22	53	45	12	110
23	Испытуемый 23	47	33	14	94
24	Испытуемый 24	20	17	10	47
25	Испытуемый 25	50	43	20	113
26	Испытуемый 26	23	25	11	59
27	Испытуемый 27	21	20	15	56
28	Испытуемый 28	42	33	12	87
29	Испытуемый 29	24	26	14	64
30	Испытуемый 30	44	35	12	91

Таблица 2.11 – Обобщенные результаты исследования по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова

Параметры	Результаты по уровням, кол-во человек, в %				
	крайне низкие	низкие значения	средние значения	высокие значения	крайне высокие
психоэмоциональное истощение	2 (6,6%)	4 (13,2%)	7 (23,6%)	12 (40%)	5 (16,6%)
личностное отдаление	3 (10%)	2 (6,6%)	11 (36,7%)	10 (33,5%)	4 (13,2%)
профессиональная мотивация	0 (0%)	8 (26,7%)	17 (56,7%)	5 (16,6%)	0 (0%)
индекс психического «выгорания»	1 (3,3%)	4 (13,2%)	12 (40%)	10 (33,5%)	3 (10%)

Таблица 2.12 – Результаты исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой)

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	
1	Испытуемый 1	33	28	40	101
2	Испытуемый 2	38	17	31	86
3	Испытуемый 3	27	23	46	96
4	Испытуемый 4	30	22	37	89
5	Испытуемый 5	15	5	25	45
6	Испытуемый 6	39	28	41	108
7	Испытуемый 7	25	26	44	95
8	Испытуемый 8	33	10	35	78
9	Испытуемый 9	17	5	27	49
10	Испытуемый 10	23	25	41	89
11	Испытуемый 11	24	22	45	91
12	Испытуемый 12	39	12	35	86
13	Испытуемый 13	25	18	47	90
14	Испытуемый 14	14	7	20	41
15	Испытуемый 15	24	17	30	71
16	Испытуемый 16	24	28	33	85

Продолжение таблицы 2.12

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	
17	Испытуемый 17	29	28	47	104
18	Испытуемый 18	18	17	35	70
19	Испытуемый 19	24	25	35	84
20	Испытуемый 20	33	25	40	98
21	Испытуемый 21	33	24	38	95
22	Испытуемый 22	36	19	48	103
23	Испытуемый 23	36	23	41	100
24	Испытуемый 24	18	4	29	51
25	Испытуемый 25	41	21	34	96
26	Испытуемый 26	24	19	36	79
27	Испытуемый 27	21	23	21	65
28	Испытуемый 28	18	19	34	71
29	Испытуемый 29	25	10	24	59
30	Испытуемый 30	29	16	31	76

Таблица 2.13 – Обобщенные результаты исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой)

Параметры	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
	низкий	умеренный	высокий
Эмоциональное Истощение	2 (6,6%)	11 (36,3%)	17 (57,1%)
Деперсонализация	3 (9,9%)	3 (9,9%)	24 (80,2%)
Редукция личных достижений	7 (23,1%)	10 (33%)	13 (43,9%)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Таблица 3.1 – Тематический план по коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цель занятия	Содержание занятия
1.	Семинар практикум с элементами тренинга «Профессиональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»	2 часа	Познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами коррекции и профилактики; формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов.	1. Приветствие присутствующих. Упражнение «Баланс реальный и желательный» Упражнение «Мозговой штурм» 2. Теоретическая часть. Практическая часть Упражнение «Я работаю воспитателем» Профилактика профессионального выгорания? 3. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Домашнее задание – выполнить методики.
2.	Тренинг «Самооценка и уровень притязаний»	2 часа	Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.	1. Введение в занятие. 2. Лекция на тему. Практическая часть: Упражнение «Кто я?» Упражнение «Личный герб и девиз». 3. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.
3.	Тренинг «Коммуникативная компетентность педагога»	2 часа	Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных	1. Введение в тему занятия. 2. Мини-лекция на тему. Практическая часть: Упражнение

Продолжение таблицы 3.1

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цель занятия	Содержание занятия
			особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	«Молчанка» Упражнение «Слепое слушание» Упражнение «Гвалп» Упражнение «Активное слушание». Техники ведения беседы. 3. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.
4.	Тренинг «Конструктивное поведение в конфликтах»	2 часа	Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. Осознание своего поведения в конфликте. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	1. Введение в занятие. 2. Мини-лекция на тему: «Конфликты». Мозговой штурм на тему «Конфликт – это...» Практическая часть: Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте» Упражнение «Сказка о тройке» Упражнение «Невидимая связь» 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
5.	Тренинг «Целеполагание»	2 часа	Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	1. Введение в занятие. 2. Мини-лекция на тему: «Целеполагание как метод профилактики СЭВ». Практическая часть. Упражнение «Анкета» Упражнение «Карта моей жизни» 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
6.	Психологическая гостиная «Призвание – учитель»	2 часа	Осознание своих личностных особенностей (какие возможности они открывают в	1. Введение в занятие. Знакомство с темой. Упражнение «Греческий орех»

Продолжение таблицы 3.1

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цель занятия	Содержание занятия
			профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения)	Упражнение «Три цвета личности» Упражнение «Я учусь у тебя» 2. Основная часть. Тест геометрических фигур Упражнение «Моя копилка» Упражнение «Или – или» Упражнение «Мораль сей сказки такова» Упражнение «Креативная деятельность «Герб профессии» Упражнение «Вверх по радуге» 3. Рефлексия. Упражнения «Круг света».
7.	Тренинг «Тайм-менеджмент»	2 часа	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.	1. Введение в занятие. 2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент». Практическая часть. Упражнение «Поглотители и ловушки времени» Упражнение «Смятая бумага» Упражнение «Приоритеты» 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
8.	Тренинговое занятие «Просто поверь в себя»	2 часа	Помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека	1. Введение: Упражнение «Приветствие» Процедура «Эмоциональная диагностика» Разминка. Упражнение «Я сильный – Я слабый» 2. Основная часть.

Продолжение таблицы 3.1

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цель занятия	Содержание занятия
				Упражнение «Рисунок Я» Упражнение «Я – звезда» 3. Заключительная часть. Памятки с рекомендациями. 4. Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу».
9.	Семинар-тренинг «Навстречу здоровью»	2 часа	Создать условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей	1. Введение Упражнение «Картинка» 2. Теория. Слайдовая презентация. Практическая часть Упражнение «Откровенно говоря» Упражнение «Молодец!» Упражнение «Калоши счастья» Упражнение «Плюс-минус» 3. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.
10	Тренинг для педагогов «Люби себя»	2 часа	Обучить педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния; сформировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья.	1. Введение 2. Лекция о профессиональном выгорании. Практическая часть. Упражнение «Лимон» Упражнение «Ластик» Упражнение «Моечная машина» Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца» Упражнение «Пять добрых слов» Повторное тестирование по методикам.

Продолжение таблицы 3.1

№ п/п	Тема занятия	Кол-во часов	Цель занятия	Содержание занятия
				3. Заключительная часть. Памятки с рекомендациями. Притча о колодце Упражнение обратная связь «Мишень»

Содержание занятий:

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

Цели мероприятия:

1) познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;

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

3) развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;

4) формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

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.

Педагог-психолог предлагает участникам пожелать себе что-нибудь как специалисту на ближайшие 5 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»

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.

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

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

II. Теоретическая часть.

«В последние годы в России также, 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 ведущий 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 выносится. 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;
- специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

Вторая стадия:

- 1) снижение интереса к работе;
- 2) снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- 3) возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- 4) нарастание апатии к концу недели;
- 5) появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- б) повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

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);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;

– личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);

– такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

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 педагог-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 (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, 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 воспитателем»

Оборудование: листы А4, 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;
- общение с искусством.

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

3. Домашнее задание: Педагогам предлагается ответить на вопросы опросника выявления эмоционального выгорания МВІ К. Маслач. Результаты диагностики позволят наметить пути индивидуальной консультативной работы педагога-психолога с педагогами.

IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. 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: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием 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.

Ход занятия:

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»

Девиз и герб являются такими символами, которые предоставляют возможность человеку в предельно лаконичной форме отразить жизненную философию и свое кредо. Это один из способов заставить человека задуматься, сформулировать, описать и представить другим главные стержни своих мировоззренческих позиций.

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. Памятки с рекомендациями.

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»

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 вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий 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»

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.

Обсуждение.

4. Упражнение «Активное слушание»

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.

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).

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

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

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.

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.

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...».

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

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

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. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмам возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях 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.

2. Мозговой штурм на тему «Конфликт – это...».

II. Практическая часть:

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Сказка о тройке»

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий 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»

Для проведения игры потребуется моток прочных толстых нитей. Ведущий просит участников игры встать в круг на расстоянии вытянутых рук и закрыть глаза. Сам ведущий 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 ведущий 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, влияла 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. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: 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 ведущий, – 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 ведущий, – 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 ведущий, - 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. Памятки с рекомендациями.

Занятие 5. «Целеполагание».

Цель: Помощь в осознание 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 самоудовлетворенности?

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»

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.

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

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: 50 – 60 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:

1. Из чего состоит город моей жизни и мое отношение к этому?
2. Что меня устраивает и вызывает радость?
3. Что меня не устраивает и почему?
4. Что бы я изменил?
5. Какие пути изменений я вижу?
6. 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. Памятки с рекомендациями.

Занятие 6. «Психологическая гостиная «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). 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 высыпаются 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 запоминал, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запоминал 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»

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.

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

Участники бросают друг другу в произвольном порядке мячик со словами: «Я учусь у тебя...» (называется профессиональное или личное качество данного человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

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 детям, 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) Тест геометрических фигур

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

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

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

- что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;
- что получается с трудом, «без искорки»;
- почему без нас детям плохо;
- какие профессиональные деформации возможны у воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

«Неожиданно посреди рабочего дня выяснилось, что у коллеги день рождения. Нужно срочно придумать подарок. Есть ли у вас что-то оригинальное на этот случай?»

«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 с детьми, 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 детьми в театр, обсудить спектакль
- поставить спектакль вместе с детьми

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

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

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попранной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, 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. Упражнения «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.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

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:

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.

Обратная связь.

2. Упражнение «Смятая бумага»

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. Памятки с рекомендациями.

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.

3. Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию уверенности в себе через ролевое проигрывание.

Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперед свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку напарника, нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Теперь повторяем тоже самое, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло. Попробуйте поменяться.

Вопросы:

1. Когда вам было легче удержать руку: в первом или во втором случае?
2. Почему, как вы думаете?
3. Какие чувства Вы испытывали при выполнении этого упражнения?
4. Какое влияние оказывали произносимые Вами фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания?

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, ведущий их собирает и перетасовывает в случайном порядке. Ведущий 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, что бы высказались все, включая и авторов рисунков. Автору предлагается высказаться, что называется, для маскировки.

Вопросы:

1. Поделись впечатлениями, какой человек мог нарисовать данный рисунок.
2. Какими качествами обладает этот человек?
3. Это уверенный в себе человек или наоборот?
4. Когда высказывались по поводу вашего рисунка, какие чувства вы переживали?
5. Всё ли высказанное об этом рисунке совпадает с Вашими качествами?

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:

Сложно ли Вам было выбрать для себя роль значимой и известной звезды?

Что схожего между Вами и выбранной звездой?

Какие чувства возникли у вас в ходе презентации?

Вы старались показать выбранную Вами звезду так, чтобы было понятно другим?

Где было легче, показывать или отгадывать?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Ритуал прощания. Упражнение «Аплодисменты по кругу»

– Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько 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, вырезанные из старых журналов.

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

II. Теоретическая часть.

Слайдовая презентация Цель: введение в тему семинара, знакомство педагогов со способами профилактики эмоционального выгорания. Демонстрируется слайдовая презентация.

III. 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 саморегуляции.

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

Инструкция. 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. 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.

IV. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Материалы и оборудование: анкеты «Обратная связь».

Инструкция. Наш семинар подошел к концу, и вам предлагается в завершение заполнить небольшую анкету, где вы сможете написать свои впечатления от семинара. Ваше мнение для нас очень важно. После того

как вы напишете ваши впечатления, по очереди расскажите о них. Педагоги заполняют анкеты, говорят, что им понравилось, а что нет, и вы сказывают свои пожелания.

Занятие 10. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

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

Ход занятия:

I. Введение: Здравствуйте, 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 не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе. Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие признаки:

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. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

- энтузиазм в работе;
- пропадает блеск в глазах;
- нарастает негативизм и усталость.

Бывает так, когда талантливый педагог становится проф.непригодным по этой причине. 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:

- 1) смех, улыбка, юмор;
- 2) размышления о хорошем, приятном;
- 3) различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- 4) наблюдение за пейзажем за окном;
- 5) рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;

- б) мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- 7) «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- 8) вдыхание свежего воздуха;
- 9) чтение стихов;
- 10) высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

Конечно, нужно правильно уметь расслабляться, владеть техниками управления своим психоэмоциональным состоянием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Притча:

«Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?» А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

Эту притчу я взяла не случайно. В наших руках возможность создать в коллективе такую атмосферу, в которой вы будете чувствовать себя комфортно. Ведь вы сами на 100% ответственны за все события в своей жизни.

Сегодня я хочу дать вам несколько техник, способов управления своим психоэмоциональным состоянием, поднять свою самооценку, повысить эмоциональный настрой. И чтобы, слово работа ассоциировалась у вас только с радостными и счастливыми моментами.

«Дышите глубже, если вы взволнованы»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза –

выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Чтобы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

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»

Для поддержания 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 «Моечная машина»

А сейчас встаньте, пожалуйста, в шеренгу, рассчитайтесь на первый и второй. Первые номера шаг вперед. Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек в шеренге №1 становится «машиной», последний человек в шеренге №2 становится «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить – обнять. Прошедший «мойку» становится «сушилкой» во второй шеренге, с начала шеренги идет следующая «машина» из шеренги №2.

4. 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!

5. Упражнение «Пять добрых слов»

Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

Задание. Каждый из вас должен: обведите свою левую руку на листе бумаги; на ладошке напишите свое имя; потом вы передаете свой лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева.

В одном из «пальчиков» полученного чужого рисунка, вы пишете какое-нибудь привлекательное, на ваш взгляд, качество ее обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т. д., пока лист не вернется к владельцу.

Когда все надписи будут сделаны, автор получает рисунки и знакомится с «комплиментами».

Обсуждение: Какие чувства вы испытывали, когда читали надписи на своей «руке»? Все ли ваши достоинства, о которых написали другие, были вам известны?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

1) Притча о колодце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин и развел руками – ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец

уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости!
Спасибо за работу!

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

А сейчас поставьте метки на мишени на той цифре, на сколько, оцениваете наши занятия.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования синдрома
эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных
учреждений после внедрения программы

Таблица 4.1 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза напряжения) после внедрения программы

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия	
1	Испытуемый 1	18	7	14	9	48
2	Испытуемый 2	14	19	9	11	53
3	Испытуемый 3	20	6	15	15	56
4	Испытуемый 4	23	22	23	15	83
5	Испытуемый 5	7	5	7	9	28
6	Испытуемый 6	25	22	23	20	90
7	Испытуемый 7	24	27	15	15	81
8	Испытуемый 8	26	24	20	8	78
9	Испытуемый 9	7	8	8	14	37
10	Испытуемый 10	23	26	9	12	70
11	Испытуемый 11	15	15	14	12	56
12	Испытуемый 12	22	24	15	13	74
13	Испытуемый 13	7	6	14	9	36
14	Испытуемый 14	15	15	6	12	48
15	Испытуемый 15	23	12	18	15	68
16	Испытуемый 16	21	23	15	18	77
17	Испытуемый 17	26	24	19	15	84

Продолжение таблицы 4.1

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия	
18	Испытуемый 18	20	7	14	12	53
19	Испытуемый 19	25	23	9	6	63
20	Испытуемый 20	28	28	29	27	112
21	Испытуемый 21	15	16	13	9	53
22	Испытуемый 22	24	15	19	14	72
23	Испытуемый 23	28	26	19	21	94
24	Испытуемый 24	7	6	13	15	41
25	Испытуемый 25	20	18	14	15	67
26	Испытуемый 26	14	15	15	9	53
27	Испытуемый 27	15	14	8	12	49
28	Испытуемый 28	7	14	15	8	44
29	Испытуемый 29	6	7	8	9	30
30	Испытуемый 30	24	24	15	21	84

Таблица 4.2 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы напряжения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко после внедрения программы

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Переживание психотравмирующих обстоятельств	До	0 (0%)	4 (13,3%)	26 (86,7%)
	После	7 (24,1%)	3 (9,9%)	20 (66%)
Неудовлетворенность собой	До	1 (3,3%)	9 (30%)	20 (66,7%)
	После	8 (25,9%)	7 (24,1%)	15 (50%)

Продолжение таблицы 4.2

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Загнанность в клетку	До	2 (6,6%)	15 (50%)	13 (43,4%)
	После	8 (26,4%)	14 (47,2%)	8 (26,4%)
Тревога и депрессия	До	2 (6,6%)	17 (53,4%)	12 (40%)
	После	9 (30,2%)	15 (50%)	6 (19,8%)

Таблица 4.3 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза резистенции) после внедрения программы

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
1	Испытуемый 1	24	22	14	15	75
2	Испытуемый 2	15	14	13	11	53
3	Испытуемый 3	27	15	22	23	87
4	Испытуемый 4	9	8	15	9	41
5	Испытуемый 5	10	8	7	8	33
6	Испытуемый 6	30	30	27	29	116
7	Испытуемый 7	7	7	9	7	30
8	Испытуемый 8	27	24	15	19	85
9	Испытуемый 9	13	15	8	10	46
10	Испытуемый 10	26	25	15	8	74
11	Испытуемый 11	7	9	9	7	32
12	Испытуемый 12	18	15	8	8	49
13	Испытуемый 13	15	9	13	9	46
14	Испытуемый 14	11	8	9	8	36
15	Испытуемый 15	14	15	7	9	45

Продолжение таблицы 4.3

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
16	Испытуемый 16	29	26	30	28	113
17	Испытуемый 17	27	29	25	22	103
18	Испытуемый 18	9	9	7	6	31
19	Испытуемый 19	26	26	28	18	98
20	Испытуемый 20	29	25	26	27	107
21	Испытуемый 21	14	15	15	13	57
22	Испытуемый 22	27	15	15	15	72
23	Испытуемый 23	22	14	15	15	66
24	Испытуемый 24	25	13	8	8	54
25	Испытуемый 25	26	27	24	19	96
26	Испытуемый 26	14	8	9	8	39
27	Испытуемый 27	8	7	4	7	26
28	Испытуемый 28	15	14	7	9	45
29	Испытуемый 29	9	8	6	6	29
30	Испытуемый 30	9	12	9	8	38

Таблица 4.4 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы резистенции по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко после внедрения программы

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	До	1 (3,3%)	9 (30%)	20 (66,7%)
	После	7 (23,1%)	8 (26,9%)	15 (50%)
Эмоционально-нравственная дезориентация	До	7 (23,3%)	12 (40%)	11 (36,7%)
	После	10 (33%)	11 (37%)	9 (30%)

Продолжение таблицы 4.4

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Расширение сферы экономии эмоций	До	9 (30%)	10 (33,3%)	11 (36,7%)
	После	14 (46,9%)	9 (30%)	7 (23,1%)
Редукция профессиональных обязанностей	До	14 (46,7%)	7 (23,3%)	9 (30%)
	После	17 (57,1%)	6 (19,8%)	7 (23,1%)

Таблица 4.5 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза истощения) после внедрения программы

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
1	Испытуемый 1	15	15	29	9	68
2	Испытуемый 2	8	9	9	9	35
3	Испытуемый 3	26	27	29	27	109
4	Испытуемый 4	9	7	9	8	33
5	Испытуемый 5	9	8	7	6	30
6	Испытуемый 6	14	14	8	8	44
7	Испытуемый 7	9	9	9	9	36
8	Испытуемый 8	30	27	29	15	101
9	Испытуемый 9	7	9	8	8	32
10	Испытуемый 10	29	27	29	26	111
11	Испытуемый 11	8	9	8	6	31
12	Испытуемый 12	7	9	8	5	29
13	Испытуемый 13	9	8	9	8	34
14	Испытуемый 14	6	8	6	8	28

Продолжение таблицы 4.5

№	Обозначение испытуемого	Результаты по показателям				Итого за фазу
		Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
15	Испытуемый 15	8	9	7	9	33
16	Испытуемый 16	9	8	9	8	34
17	Испытуемый 17	29	27	30	29	115
18	Испытуемый 18	9	8	6	5	28
19	Испытуемый 19	26	30	30	15	101
20	Испытуемый 20	15	8	9	9	41
21	Испытуемый 21	20	14	9	9	52
22	Испытуемый 22	28	28	15	27	98
23	Испытуемый 23	8	9	14	7	38
24	Испытуемый 24	9	8	8	9	34
25	Испытуемый 25	28	27	15	15	85
26	Испытуемый 26	7	8	9	9	33
27	Испытуемый 27	8	7	9	6	30
28	Испытуемый 28	9	9	8	7	33
29	Испытуемый 29	9	8	7	8	32
30	Испытуемый 30	9	9	8	9	35

Таблица 4.6 – Обобщенные результаты исследования по показателям фазы истощение по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко после внедрения программы

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Эмоциональный дефицит	До	15 (50%)	3 (10%)	12 (40%)
	После	19 (63,7%)	2 (6,6%)	9 (29,7%)

Продолжение таблицы 4.6

Показатели	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		не сложившийся симптом	складывающийся симптом	сложившийся симптом
Эмоциональная отстраненность	До	16 (53,3%)	4 (13,3%)	10 (33,4%)
	После	20 (67%)	3 (9,9%)	7 (23,1%)
Личностная отстраненность (деперсонализация)	До	17 (56,6%)	3 (10%)	10 (33,4%)
	После	21 (70,3%)	2 (6,6%)	7 (23,1%)
Психосоматические, психовегетативные нарушения	До	18 (60,1%)	4 (13,3%)	8 (26,6%)
	После	23 (76,9%)	2 (6,6%)	5 (16,5%)

Таблица 4.7 – Результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко по фазам после внедрения программы

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по фазам			Итого баллов
		Напряжение	Резистенция	Истощение	
1	Испытуемый 1	48	75	68	191
2	Испытуемый 2	53	53	35	141
3	Испытуемый 3	56	87	109	252
4	Испытуемый 4	83	41	33	157
5	Испытуемый 5	28	33	30	91
6	Испытуемый 6	90	116	44	250
7	Испытуемый 7	81	30	36	147
8	Испытуемый 8	78	85	101	264
9	Испытуемый 9	37	46	32	115
10	Испытуемый 10	70	74	111	255
11	Испытуемый 11	56	32	31	119
12	Испытуемый 12	74	49	29	152
13	Испытуемый 13	36	46	34	116
14	Испытуемый 14	48	36	28	112
15	Испытуемый 15	68	45	33	146
16	Испытуемый 16	77	113	34	224

Продолжение таблицы 4.7

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по фазам			Итого баллов
		Напряжение	Резистенция	Истощение	
17	Испытуемый 17	84	103	115	302
18	Испытуемый 18	53	31	28	112
19	Испытуемый 19	63	98	101	262
20	Испытуемый 20	112	107	41	260
21	Испытуемый 21	53	57	52	162
22	Испытуемый 22	72	72	98	242
23	Испытуемый 23	94	66	38	198
24	Испытуемый 24	41	54	34	129
25	Испытуемый 25	67	96	85	248
26	Испытуемый 26	53	39	33	125
27	Испытуемый 27	49	26	30	105
28	Испытуемый 28	44	45	33	122
29	Испытуемый 29	30	29	32	91
30	Испытуемый 30	84	38	35	157

Таблица 4.8 – Обобщенные результаты исследования по фазам по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко после внедрения программы

Фазы	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		фаза не сформировалась	фаза в стадии формирования	сформировавшаяся фаза
Напряжение	До	0 (0%)	9 (30%)	21 (70%)
	После	3 (9,9%)	12 (40,1%)	15 (50%)
Резистенция	До	6 (20%)	12 (40%)	12 (40%)
	После	7 (23,7%)	12 (40%)	11 (36,3%)
Истощение	До	17 (56,6%)	3 (10%)	10 (33,4%)
	После	17 (57,1%)	5 (16,5%)	8 (26,4%)

Для доказательства гипотезы работы будем использовать Т-критерий Вилкоксона.

Таблица 4.9 – Результаты расчетов Т-критерия Вилкоксона по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
1	60	191	131	131	30	30	0
2	160	141	-19	19	15	0	15
3	280	252	-28	28	21	0	21
4	184	157	-27	27	19,5	0	19,5
5	100	91	-9	9	6	0	6
6	279	250	-29	29	22,5	0	22,5
7	155	147	-8	8	2,5	0	2,5
8	291	264	-27	27	19,5	0	19,5
9	148	115	-33	33	27	0	27
10	265	255	-10	10	8	0	8
11	131	119	-12	12	9	0	9
12	160	152	-8	8	2,5	0	2,5
13	147	116	-31	31	24,5	0	24,5
14	120	112	-8	8	2,5	0	2,5
15	167	146	-21	21	16	0	16
16	256	224	-32	32	26	0	26
17	310	302	-8	8	2,5	0	2,5
18	121	112	-9	9	6	0	6
19	278	262	-16	16	11,5	0	11,5
20	289	260	-29	29	22,5	0	22,5
21	211	162	-49	49	29	0	29
22	279	242	-37	37	28	0	28
23	221	198	-23	23	17	0	17
24	145	129	-16	16	11,5	0	11,5
25	279	248	-31	31	24,5	0	24,5

Продолжение таблицы 4.9

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
26	142	125	-17	17	13,5	0	13,5
27	114	105	-9	9	6	0	6
28	147	122	-25	25	18	0	18
29	106	91	-15	15	10	0	10
30	174	157	-17	17	13,5	0	13,5
Сумма						30	435

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma(R)_p = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{30(30+1)}{2} = 465$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия $T_{\text{эмп}} = 30$.

По таблице критических значений находим $T_{\text{кр}}$ для T-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$$T_{\text{кр}}=120 (p \leq 0.01);$$

$$T_{\text{кр}}=151 (p \leq 0.05).$$

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

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

Ось значимости:

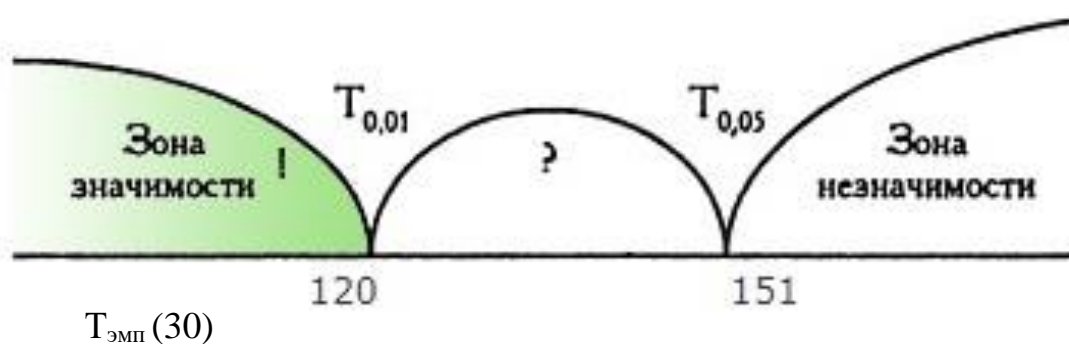


Рисунок 4.1 – Ось значимости

Таким образом, нами принимается альтернативная гипотеза.

Таблица 4.10 – Результаты исследования по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишника после проведения программы

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	
1	Испытуемый 1	35	36	26	97
2	Испытуемый 2	42	32	14	88
3	Испытуемый 3	45	30	17	92
4	Испытуемый 4	19	11	26	56
5	Испытуемый 5	4	5	20	29
6	Испытуемый 6	44	31	23	98
7	Испытуемый 7	28	31	22	78
8	Испытуемый 8	55	41	14	110
9	Испытуемый 9	9	8	13	30
10	Испытуемый 10	44	38	11	93
11	Испытуемый 11	18	13	30	51
12	Испытуемый 12	22	22	23	67
13	Испытуемый 13	44	30	23	95
14	Испытуемый 14	8	9	14	30
15	Испытуемый 15	44	34	12	91
16	Испытуемый 16	48	31	14	94

Продолжение таблицы 4.10

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	
17	Испытуемый 17	48	43	23	113
18	Испытуемый 18	16	18	15	33
19	Испытуемый 19	42	38	16	93
20	Испытуемый 20	65	38	12	116
21	Испытуемый 21	38	41	13	90
22	Испытуемый 22	53	45	12	111
23	Испытуемый 23	47	33	14	91
24	Испытуемый 24	20	17	10	48
25	Испытуемый 25	50	43	20	110
26	Испытуемый 26	23	25	11	51
27	Испытуемый 27	21	20	15	50
28	Испытуемый 28	37	31	12	80
29	Испытуемый 29	25	27	14	66
30	Испытуемый 30	44	34	12	90

Таблица 4.11 – Обобщенные результаты исследования по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишника после проведения программы

Параметры	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %				
		крайне низкие	низкие значения	средние значения	высокие значения	крайне высокие
психоэмоциональное истощение	До	2 (6,6%)	4 (13,2%)	7 (23,6%)	12 (40%)	5 (16,6%)
	После	4 (13,2%)	6 (19,8%)	9 (30,7%)	10 (33%)	1 (3,3%)
личностное отдаление	До	3 (10%)	2 (6,6%)	11 (36,7%)	10 (33,5%)	4 (13,2%)
	После	5 (16,5%)	5 (16,5%)	10 (33%)	8 (27,4%)	2 (6,6%)
профессиональная мотивация	До	0 (0%)	8 (26,7%)	17 (56,7%)	5 (16,6%)	0 (0%)
	После	4 (13,2%)	10 (33%)	12 (40,6%)	4 (13,2%)	0 (0%)
индекс психического «выгорания»	До	1 (3,3%)	4 (13,2%)	12 (40%)	10 (33,5%)	3 (10%)
	После	3 (9,9%)	6 (19,8%)	10 (33%)	9 (30,7%)	2 (6,6%)

Для доказательства гипотезы работы будем использовать T-критерий Вилкоксона.

Таблица 4.12 – Результаты расчетов T-критерия Вилкоксона по методике определения психического выгорания А. А. Рукавишникова

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
1	96	97	1	1	6	6	0
2	90	88	-2	2	15	0	15
3	94	92	-2	2	15	0	15
4	55	56	1	1	6	6	0
5	34	29	-5	5	23	0	23
6	97	98	1	1	6	6	0
7	81	78	-3	3	20,5	0	20,5
8	108	110	2	2	15	15	0
9	37	30	-7	7	25,5	0	25,5
10	95	93	-2	2	15	0	15
11	67	51	-16	16	29,5	0	29,5
12	76	67	-9	9	28	0	28
13	97	95	-2	2	15	0	15
14	31	30	-1	1	6	0	6
15	90	91	1	1	6	6	0
16	93	94	1	1	6	6	0
17	114	113	-1	1	6	0	6
18	49	33	-16	16	29,5	0	29,5
19	96	93	-3	3	20,5	0	20,5
20	115	116	1	1	6	6	0
21	92	90	-2	2	15	0	15
22	110	111	1	1	6	6	0
23	94	91	-3	3	20,5	0	20,5
24	47	48	1	1	6	6	0
25	113	110	-3	3	20,5	0	20,5

Продолжение таблицы 4.12

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг ($t_{\text{после-}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
26	59	51	-8	8	27	0	27
27	56	50	-6	6	24	0	24
28	87	80	-7	7	25,5	0	25,5
29	64	66	2	2	15	15	0
30	91	90	-1	1	6	0	6
Сумма						78	387

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma(R)_p = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{30(30+1)}{2} = 465$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия $T_{\text{эмп}} = 78$.

По таблице критических значений находим $T_{\text{кр}}$ для T-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$$T_{\text{кр}}=120 (p \leq 0.01);$$

$$T_{\text{кр}}=151 (p \leq 0.05).$$

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

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

Ось значимости:

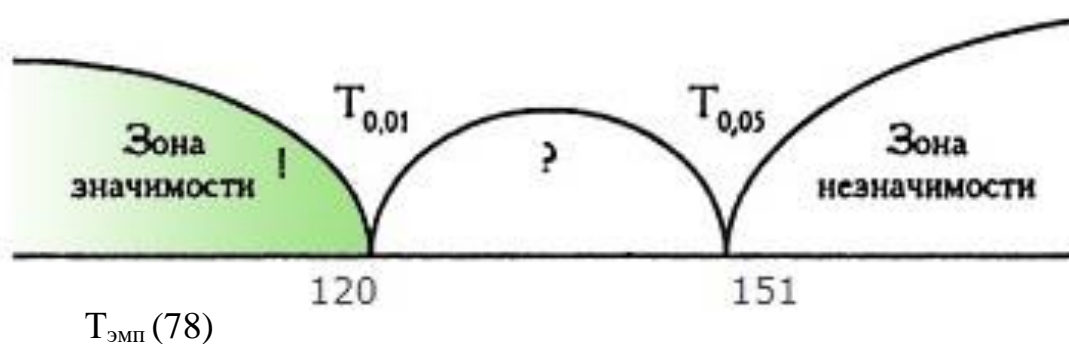


Рисунок 4.2 – Ось значимости

Таким образом, нами принимается альтернативная гипотеза.

Таблица 4.13 – Результаты исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) после проведения программы

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	
1	Испытуемый 1	31	28	40	99
2	Испытуемый 2	38	10	30	78
3	Испытуемый 3	24	23	46	103
4	Испытуемый 4	29	22	36	87
5	Испытуемый 5	15	5	26	46
6	Испытуемый 6	38	28	41	107
7	Испытуемый 7	22	26	44	92
8	Испытуемый 8	33	4	29	66
9	Испытуемый 9	14	5	27	46
10	Испытуемый 10	23	25	40	88
11	Испытуемый 11	24	21	45	90
12	Испытуемый 12	39	8	30	77
13	Испытуемый 13	23	10	47	80
14	Испытуемый 14	13	5	20	38
15	Испытуемый 15	15	9	30	54

Продолжение таблицы 4.13

№	Обозначение испытуемого	Итоговые результаты по шкалам			Итого баллов
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	
16	Испытуемый 16	24	28	29	81
17	Испытуемый 17	29	28	48	105
18	Испытуемый 18	15	9	35	59
19	Испытуемый 19	24	26	35	85
20	Испытуемый 20	33	25	36	94
21	Испытуемый 21	33	24	35	92
22	Испытуемый 22	36	18	48	102
23	Испытуемый 23	36	23	36	95
24	Испытуемый 24	13	4	29	46
25	Испытуемый 25	41	20	34	95
26	Испытуемый 26	15	10	30	55
27	Испытуемый 27	15	23	21	59
28	Испытуемый 28	14	19	34	67
29	Испытуемый 29	23	5	24	52
30	Испытуемый 30	24	5	31	60

Таблица 4.14 – Обобщенные результаты исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой) после проведения программы

Параметры	Этапы	Результаты по уровням, кол-во человек, в %		
		низкий	умеренный	высокий
Эмоциональное истощение	До	2 (6,6%)	11 (36,3%)	17 (57,1%)
	После	9 (29,7%)	9 (29,7%)	12 (40,6%)
Деперсонализация	До	3 (9,9%)	3 (9,9%)	24 (80,2%)
	После	7 (23,1%)	6 (19,8%)	17 (57,1%)
Редукция личных достижений	До	7 (23,1%)	10 (33%)	13 (43,9%)
	После	12 (40,6%)	9 (29,7%)	9 (29,7%)

Для доказательства гипотезы работы будем использовать Т-критерий Вилкоксона.

Таблица 4.15 – Результаты расчетов Т-критерия Вилкоксона по методике исследования профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, адаптированный Н. Е. Водопьяновой)

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
1	101	99	-2	2	9,5	0	9,5
2	86	78	-8	8	23	0	23
3	96	103	7	7	21,5	21,5	0
4	89	87	-2	2	9,5	0	9,5
5	45	46	1	1	4,5	4,5	0
6	108	107	-1	1	4,5	0	4,5
7	95	92	-3	3	12,5	0	12,5
8	78	66	-12	12	27	0	27
9	49	46	-3	3	12,5	0	12,5
10	89	88	-1	1	4,5	0	4,5
11	91	90	-1	1	4,5	0	4,5
12	86	77	-9	9	24	0	24
13	90	80	-10	10	25	0	25
14	41	38	-3	3	12,5	0	12,5
15	71	54	-17	17	29	0	29
16	85	81	-4	4	16	0	16
17	104	105	1	1	4,5	4,5	0
18	70	59	-11	11	26	0	26
19	84	85	1	1	4,5	4,5	0
20	98	94	-4	4	16	0	16
21	95	92	-3	3	12,5	0	12,5
22	103	102	-1	1	4,5	0	4,5
23	100	95	-5	5	18,5	0	18,5
24	51	46	-5	5	18,5	0	18,5

Продолжение таблицы 4.15

№ п/п	Констатирующий этап	Контрольный этап	Сдвиг (t _{послед-} t _{до})	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига	Ранг (+)	Ранг (-)
25	96	95	-1	1	4,5	0	4,5
26	79	55	-24	24	30	0	30
27	65	59	-6	6	20	0	20
28	71	67	-4	4	16	0	16
29	59	52	-7	7	21,5	0	21,5
30	76	60	-16	16	28	0	28
Сумма						35	430

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\Sigma(R)_p = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{30(30+1)}{2} = 465$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия $T_{\text{эмп}} = 35$.

По таблице критических значений находим $T_{\text{кр}}$ для T-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$$T_{\text{кр}}=120 (p \leq 0.01);$$

$$T_{\text{кр}}=151 (p \leq 0.05).$$

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

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

Ось значимости:

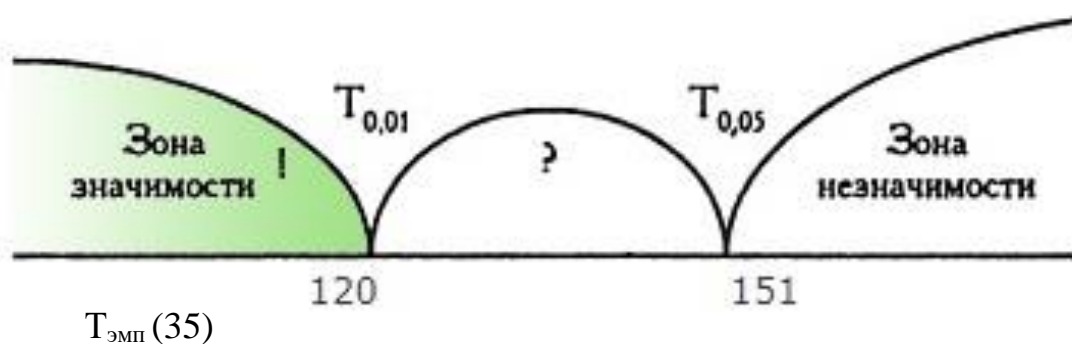


Рисунок 4.3 – Ось значимости

Таким образом, нами принимается альтернативная гипотеза.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1-й этап: «Целеполагание внедрения психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения	Изучение нормативной документации, Закона об образовании, документации и школы	Обсуждение, анализ источников по теме	Анализ литературы, работа психологом в школе, обсуждение на пед. совете школы, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ	1	С 2019г.	Психолог, администрация школы
1.2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала	Выдвижение и обоснование целей внедрения модели	Разработка «Дерева целей» исследования, разработка модели и программы	Работа психологической службы школы, консультация с научным руководителем и администрацией школы	1	Сентябрь	Психолог, администрация школы
1.3. Разработать этапы внедрения Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала	Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности	Анализ модели и программы внедрения, анализ готовности школы к внедрению модели	Работа психологической службы школы, совещание, анализ документации, работа по составлению программы внедрения	1	октябрь	Психолог, администрация школы
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы	Анализ уровня подготовленности педагогического коллектива к внедрению	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности школы	Административное совещание, педагогический совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Психолог, педагоги, администрация школы

Продолжение таблицы 5.1

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации и школы и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в школе, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, беседа	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы школы, участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация школы
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива школы	Пропаганда передового опыта по актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждение, семинары	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в школе	Не менее 5	Сентябрь-ноябрь	Психолог, администрация школы
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне школы	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне школы	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи	Не менее 5	Сентябрь-ноябрь	Психолог, администрация школы
2.4. Сформировать уверенность по внедрению программы в школе	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг, консультации с научным руководителем исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь-ноябрь	Психолог

Продолжение таблицы 5.1

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения Программы и документации школы	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в школе	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	2020 Январь	Психолог, администрация школы
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация школы
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение	Работа психологической службы школы, тематические мероприятия, уроки	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация школы, научный руководитель
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы школы	1	Апрель	Психолог, администрация школы
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы	Изучение состояния дел в школе по теме внедрения Программы	Производственное собрание, анализ документации школы	1	Май	Психолог, администрация школы

Продолжение таблицы 5.1

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
4.4. Проверить методику внедрения Программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в школе, внесение изменений и дополнений в программу	Посещение уроков, работа психологической службы школы, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация школы, инициативная группа по внедрению Программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
5.1. Активизировать педагогический коллектив школы на внедрение Программы коррекции	Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы	Сообщение о результатах работы по программе	Педсовет, работа психологической службы школы	1	сентябрь	Психолог, администрация школы, инициативная группа
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги	Наставничество, консультации, работа психологической службы школы, семинар	1	Сентябрь-октябрь	Психолог, администрация школы, инициативная группа по внедрению Программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в школе	Изучение состояния дел в школе по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы школы	Работа психологической службы школы, производственное собрание, анализ документов школе	1	ноябрь	Психолог, администрация школы
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала)	Фронтальное освоение Программы	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы	Работа психологической службы школы, педсовет, консультации, работа методических объединений	1	декабрь	Психолог, администрация школы

Продолжение таблицы 5.1

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы школы	1	2021- Январь	Психолог, администрация школы
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы	Анализ состояния дел в школе по теме внедрения Программы, доклад	Совещание, анализ документации школы, работа психологической службы школы	1	Январь	Психолог, администрация школы
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения Программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы	Анализ состояния дел в школе по теме внедрения Программы, методическая работа	Работа психологической службы школы, методическая работа	Не менее 3	Январь- февраль	Психолог, администрация школы
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы школы по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов школе, посещение уроков	Работа психологической службы школы, стенды, буклеты,	Не менее 5	Февраль- март	Психолог, администрация школы
7.2. Осуществить наставничество над другими школами, приступающими к внедрению Программы	Обучение психологов и педагогов других школ работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы школы		Март – апрель	Психолог, администрация школы
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в школе	Пропаганда внедрения Программы в районе/городе	Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах	Участие в конференциях, написание статей и научной работы	1-3	май	Психолог, администрация школы
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения	Наблюдение, анализ, работа психологической службы школы	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения	Не менее 2	сентябрь	Психолог, администрация школы