



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
«Педагогическая психология»

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-310-128-2-1
Пермякова Ирина Игоревна

Работа И.И. Пермякова к защите
рекомендована/не рекомендована
« 20 » 12 2017 г.
зав. кафедрой ТиПП
О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Научный руководитель:
к.псх.н, зав.кафедрой ТиПП
Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск
2017

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов	7
1.1. Проблема эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогических исследованиях	7
1.2. Особенности эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации	15
1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации	22
Глава 2. Организация исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации	30
2.1 Этапы, методы и методики исследования	30
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	35
Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации	45
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации	45
3.2. Анализ результатов опытнo-экспериментального исследования	53
3.3. Технологическая карта внедрения и рекомендации сотрудникам дошкольной образовательной организации по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания	61
Заключение	70
Список литературы	74
Приложения	81

Введение

Для современного дошкольной образовательной организации одной из важнейших проблем, требующих изучения и решения, является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены педагоги с разным стажем работы, но чаще всего это «золотой фонд» - педагоги с достаточным педагогическим опытом и стажем. Результатом становится снижение энтузиазма, нарастание усталости, негативизма, что понижает эффективность их работы, иногда даже приводит к увольнению и смене места деятельности.

Профессиональная деятельность педагога характеризуется высокими эмоциональными нагрузками. Что касается специфики профессиональной деятельности, она базируется на законах общения, предполагающих активное эмоциональное взаимодействие. Рядом исследователей (А.Г. Палаховым, А.О. Прохоровым и др.) напряженность выделяется как важная характеристика профессиональной деятельности педагога. Они же указывают наличие в среде педагогов высокой частоты возникновения невротических и психосоматических расстройств. В их деятельность включено также управление психическим развитием личности воспитанников, успешное осуществление которым возможно только при осознанном регулировании проявления эмоций педагогом.

Можно говорить о том, что синдром эмоционального выгорания, который характеризуется понижением работоспособности, снижением эффективности работы, эмоциональной сухостью, расширением сферы экономии эмоций, кроме того, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей воспитанников, оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения педагога. Подобная профессиональная деформация мешает полноценной и эффективной работе педагога. На данный момент многие педагоги отмечают у себя различные психические состояния, которые дестабилизируют их

профессиональную деятельность. Сюда относятся тревожность, уныние, апатия, разочарование, подавленность, хроническая усталость.

Сейчас существует определенное противоречие между выполнениями требований, которые предъявляются профессией педагога, и оптимальной реализацией себя в этой профессии и получении удовлетворения от собственного труда. Таким образом, важным является изучение особенностей формирования синдрома эмоционального выгорания, оказывающих наибольшее влияние на его развитие.

Актуальным является поиск доступных психологических средств воздействия в рамках таких научных методологических подходов, в которых уделяется внимание субъективным переживаниям как активизирующим стимулам, генерирующим универсальные свойства личности как единого целого. Проблема исследования обусловлена необходимостью выявления закономерностей функционирования актуально-ценностной сферы личности педагога, где эмоциональное выгорание является показателем её не сформированности.

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

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников дошкольной образовательной организации.

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

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Задачи:

1. Выполнить анализ психолого-педагогической литературы по проблеме эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации;
2. Определить особенности эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации;
3. Разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации;
4. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования;
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации;
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования;
8. Составить технологическую карту внедрения, разработать рекомендации сотрудникам дошкольного образовательного учреждения по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Методы исследования:

- методы теоретического исследования: анализ, синтез, моделирование;
- методы эмпирического исследования: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест САН, тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой.
- математико-статистические методы – Т-критерий Стьюдента.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке и апробации модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость заключается в разработке и апробации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Материалы исследования прошли апробацию в выступлениях на конгрессе МАНВО «Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы освоения инновационных технологий» (gisap.eu; 09.02.2015 - 09.03.2015), «Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы развития личности школьника» (gisap.eu; 15.01.2017 - 15.02.2017), в научных публикациях.

База исследования: МАДОУ Байкаловский детский сад № 1 «Теремок», село Байкалово, Байкаловский район, Свердловская область.

Глава 1. Теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

1.1. Проблема эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогических исследованиях

Термин «эмоциональное выгорание» был введен в 1974 году американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером непосредственно для характеристики психологического состояния различных здоровых людей, которые находятся в интенсивном, а также тесном общении с клиентами и пациентами, существующими в эмоционально насыщенной атмосфере непосредственно при оказании профессиональной помощи. Нужно отметить, что первоначально этот термин был определен как состояние изнеможения, как состояние истощения с ощущением у человека своей собственной бесполезности [14, с.28].

Уже к 1982 г. в англоязычной литературе появилось более тысячи статей по проблеме «эмоционального сгорания». Причем исследования, представленные в этих статьях, главным образом носили описательный, а также эпизодический характер [9, с.11].

Нужно сказать, что первоначально количество профессионалов, которых относили к подверженным «эмоциональному сгоранию», было достаточно незначительным: сюда относили сотрудников медицинских учреждений, а также сотрудников разных благотворительных организаций. Позднее исследователь Р. Шваб в 1982 году расширил группу профессионального риска. Он отнес сюда, прежде всего, учителей, полицейских, юристов, кроме того, тюремный персонал, а также политиков и менеджеров всех уровней [33, с.30]. Как говорит исследователь К. Маслач, которая является одной из ведущих специалистов по исследованию синдрома «эмоционального сгорания», «деятельность этих профессионалов весьма различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с

эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время» [44, с. 36].

В соответствии с проведенными исследованиями, к настоящему времени возникла единая точка зрения на рассматриваемую сущность психического выгорания, а также и его структуру. Так, согласно существующим современным данным, непосредственно под «психическим выгоранием» понимают состояние физического, кроме того, эмоционального и умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы. Рассматриваемый синдром в себя включает три основных составляющих, которые были выделены К. Маслач. Сюда относятся [44, с. 34]: эмоциональная истощенность; деперсонализация (цинизм); редукция профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение представляет собой чувство эмоциональной опустошенности и усталости, которое вызывается собственной работой.

Что касается деперсонализации, то она предполагает существующее циничное отношение к труду, а также к объектам своего труда. В социальной сфере это выражается в бесчувственном, негуманном отношении к клиентам, что приводит к формальности и обезличенности контактов с ними и, далее, к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений представляет собой возникновение у различного рода работников чувства некомпетентности в собственной профессиональной сфере, а также осознание в ней неуспеха.

Уже после того, как рассматриваемый феномен становится общепризнанным, закономерно возникает вопрос о факторах, которые способствуют его развитию либо, наоборот, его тормозят [13, с. 28].

Традиционно эти факторы было принято группировать в два больших блока [10, с. 55]: 1. особенности профессиональной деятельности; 2. индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Чаще всего подобные факторы называют факторами внешними и внутренними, либо факторами личностными и организационными [20, с. 73].

Кроме того, некоторые авторы выделяли также и третью группу факторов. При этом они рассматривали различные содержательные аспекты деятельности в качестве самостоятельных. Например, Т.В. Форманюк выделяет следующие факторы: личностные, ролевые и организационные факторы, а К. Кондо [69, с.27] соответственно, такие, как: индивидуальные, социальные и «характер работы и рабочего окружения».

Более подробно внешние и внутренние факторы предпосылок, которые провоцируют эмоциональное выгорание, рассмотрим на примере классификации В.В. Бойко [8, с. 15].

Так, в группу организационных внешних факторов включаются непосредственные условия материальной среды, содержание работы, социально-психологические условия деятельности, что делает эту группу наиболее представительной в области исследований синдрома профессионального выгорания. В возникновении этого синдрома доминируют:

- хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность. Подобная деятельность непосредственно связана с целенаправленным восприятием партнеров, а также с воздействием на них. Так, профессионалу, необходимо активно ставить, а также решать проблемы, кроме того, внимательным образом воспринимать, усиленно запоминать и достаточно быстро интерпретировать различные виды информации [8, с.25];

- дестабилизирующая организация деятельности. К основным ее признакам относятся такие как, большая рабочая нагрузка, завышенные и негативно критичные требования к сотрудникам, нехватка нужного оборудования, неудовлетворительное вознаграждение (моральное и материальное) за работу, завышенные нормы по контингенту. Все это создает дестабилизирующую обстановку, которая постепенно сказывается на самих профессионалах и на субъектах их общения – клиентах, воспитанниках, потребителях и т.п., а также на взаимоотношениях между ними;

- фактор повышенной ответственности за выполняемые операции и функции. В данном случае, представители массовых профессий (педагоги, медики и т.д.) предпочитают работать в специальном режиме внутреннего и внешнего контроля. Содержание их деятельности непосредственно связано с необходимостью постоянного вхождения и нахождения в состоянии субъекта, с которым они осуществляют совместную деятельность. На тех, кто проводит непосредственную работу с людьми накладывается ответственность, как нравственная, так и юридическая за благополучие вверенных им пациентов, а также учащихся и т.д. И в таком случае плату можно считать достаточно высокой – нервное перенапряжение;

- неблагоприятной психологической атмосферы в профессиональной деятельности. Такую атмосферу определяют в целом через два основных обстоятельства: конфликтность, осуществляемая по вертикали, (система «руководитель – подчиненный»), и по горизонтали (система «коллега – коллега»). Наличие нервной обстановки одних побуждает к растрачиванию эмоций, других – к поиску способов экономить психические ресурсы;

- психологически трудный контингент, с которым профессионал в сфере общения имеет дело [69, с. 38]. Так, у педагогов, у воспитателей контингент представляют дети с различными аномалиями характера, нервной системы, а также задержки психического развития. Что касается процесса профессиональной деятельности, то здесь практически ежедневно попадают клиенты либо пациенты, которые «портят нервы» либо «доводят до белого каления». И в соответствии с этим специалист невольно начинает подобные случаи упреждать, прибегая к экономии эмоциональных ресурсов, убеждает при этом себя с помощью формулы: «не нужно обращать внимание...» [69, с.39], то есть включает механизм психологической защиты. Таким образом, здесь эмоциональное выгорание проявляется своей дисфункциональной стороной.

Что касается внутренних факторов, обуславливающих эмоциональное выгорание, то к ним относят следующие факторы [10, с.105]:

- склонность к эмоциональной ригидности. Рассматривая этот фактор, можно сказать, что эмоциональное выгорание в качестве средства психологической защиты быстрее возникает у тех, кто является менее реактивным и восприимчивым, кто более сдержан эмоционально. Повышенная впечатлительность, а также чувствительность способны полностью блокировать механизм психологической защиты, не будет позволять ему развиваться. Например, часто случается так, что, проработав до пенсии «в людях», человек все же не утрачивает свою отзывчивость, собственную эмоциональную вовлеченность, а также способность к соучастию и сопереживанию;

- интенсивная интериоризация [10, с.40] (т.е. восприятие и переживание) различных обстоятельств профессиональной деятельности. Это психологическое явление может возникать у людей с существующей повышенной ответственностью непосредственно за порученное дело, а также за исполняемую ими роль.

Исследователь Т.В. Решетова называет это безграмотным сочувствием, то есть полным растворением в другом, достаточно слабыми границами «Я» [58, с.98]. У таких людей постепенно эмоционально-энергетические ресурсы начинают истощаться, в результате чего у них возникает определенная необходимость восстанавливать их, беречь, прибегать при этом к определенным синдромам психологической защиты. Например, некоторые специалисты через определенное время меняют профиль работы, даже могут менять профессию [59, с.135];

- достаточно слабая мотивация эмоциональной отдачи непосредственно в профессиональной деятельности. В этом факторе можно увидеть два аспекта. Первым из них является то, что профессионал в сфере общения, как правило, для себя не считает необходимым либо по какой-то причине не заинтересован в проявлении соучастия и сопереживания субъекту собственной деятельности [64, с.58], что может стимулировать как эмоциональное выгорание, так и его крайние формы, то есть безразличие,

равнодушие, а также душевную черствость. Вторым аспектом выступает то, что человек не привык поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые по отношению к субъектам профессиональной деятельности, и систему самооценок ему свойственно поддерживать различного рода материальными либо позиционными достижениями. Отметим здесь, что альтруистическая эмоциональная отдача для подобного человека не значит ничего, он в ней не нуждается, не испытывая от нее какого-то удовлетворения [34, с. 41]. Именно поэтому «выгорать» ему достаточно просто и легко. При этом иное дело - это личность с выраженными альтруистическими ценностями. Для такой личности важным будет помогать, а также сочувствовать другим людям. И в соответствии с этим утрату эмоциональности в общении такой человек будет переживать уже как показатель нравственных потерь, кроме того, и как утрату человечности;

- нравственные дефекты с дезориентацией личности: не исключено, что профессионалы имели нравственные изъяны еще до работы с людьми, либо приобрели их в процессах деятельности [28, с.45]. Нравственные дефекты обусловлены неспособностью включения во взаимодействие с деловыми партнерами таких моральных категорий, как совести, добродетели, добропорядочности, честности, уважения прав и достоинства другой личности;

- нравственную дезориентацию вызывают иные причины – неумение отличать плохое и хорошее, желание получить благо от вреда, который наносится другим личностям [57, с.53]. В этом случае происходит увеличение вероятности безразличия к субъектам деятельности и ощущения апатии к исполняемым обязанностям.

Исследователем Т.В. Решетовой названы следующие факторы [59, с.37]: - фактор не эмоциональности или не умения общаться; - фактор алекситимии в любых проявлениях (невозможности высказать свои ощущения словами), что обычно связано с тревогой; - фактор трудоголизма, когда происходит камуфлирование работой тех или иных проблем

(трудоголики чаще всего прикрывают темпами собственную профессиональную несостоятельность); - фактор людей без ресурсов (социальных связей, родственных связей, любви, профессиональной состоятельности, экономической стабильности, цели, здоровья и т.п.)

Исследователь К. Маслач условным образом подразделяет симптомы эмоционального выгорания на следующие [44, с.50]: физические, поведенческие, психологические.

К физическим симптомам можно отнести следующие: усталость, восприимчивость к изменениям показателей внешней среды, астенизацию, достаточно частые головные боли, бессонницу.

К поведенческим и психологическим симптомам относят следующие [27, с.33]: работа для специалиста постепенно становится все тяжелее, он берет работу на дом; появляется чувство неосознанного беспокойства, скуки; отмечается снижение уровня энтузиазма; ощущается чувство разочарования, вины, неостребованности; возникает неуверенность, гнев; появляется раздражительность, подозрительность; появляется чувство всемогущества (власть над судьбой пациента, учащегося и т.д.); возникает ригидность; стремление к дистанционированию от коллег, пациентов, учащихся; общая негативная установка на жизненные перспективы; злоупотребление алкоголем и (или) наркотиками.

Отметим, что выгорание является крайне инфекционным и способно достаточно быстро распространяться среди вместе работающих людей [40, с.37]. В целом наибольшая вероятность того, что такое может случиться, существует в различных организациях с достаточно высоким уровнем стресса. Так, профессор К. Чернисс в статье «Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет» пишет о том, что большая часть людей, которые работают в таких местах, являются очень уязвимыми. Так как они, с одной стороны, имеют небольшой контроль над тем, что делают, а с другой стороны от них ожидается крайне высокий уровень выполняемой работы [33, с.35]. Кроме того, основываясь на работах Н. Самоукиной, К.

Чернис, и других авторов, профессиональное выгорание у значительного количества работников со временем может приводить к «выгоранию» и организации [69, с.34]. Среди симптомов такого явления они выделяют следующие: повышенная требовательность к работникам и излишний контроль, отсутствие сплоченности коллектива, частая смена руководителей всех уровней, поручения работы тем из работников, кто не в состоянии ее выполнять по своим профессиональным и психологическим качествам, нарастающее чувство неудовлетворенности от работы, усиливающееся падение инициативы.

Эмоциональное выгорание – это состояние, которое проявляется нарастающим эмоциональным истощением и способное повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми вплоть до развития глубочайших когнитивных искажений.

Проявляется эмоциональное выгорание наличием нарастающего безразличия к собственным обязанностям, в виде дегуманизации, негативизма в отношении воспитанников, сотрудников; ощущением неудовлетворенности работой, через явления деперсонализации, что в итоге приводит к ухудшению качества жизни и развитию невротических расстройств и психосоматических заболеваний. В качестве одного из наиболее ярких симптомов выраженных синдромов профессионального выгорания выступают частые и протекающие длительно различные заболевания, которые обусловлены психосоматикой.

К причинам эмоционального выгорания относятся такие факторы, как необходимость работать в напряженном или однообразном ритме, при эмоциональной нагрузке, с взаимодействием с трудным контингентом. Этому способствует также отсутствие определенного вознаграждения (как материального, так и психологического) за исполненную работу, это заставляет людей думать, что их работа ценности не имеет.

1.2. Особенности эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Профессиональная педагогическая деятельность, прежде всего, характеризуется высокими эмоциональными нагрузками, что объясняется наличием такой составляющей труда сотрудников дошкольного учреждения, как управление психическим развитием личности воспитанников, успешность которого возможна только при осознанном регулировании проявления эмоций. Рядом исследователей (А. Г. Палаховым, А. О. Прохоровым и др.) напряженности труда сотрудников придается важное значение. Они же отмечают высокую частоту возникновения в среде педагогов-сотрудников дошкольного учреждения невротических и психосоматических расстройств [16, с.121].

Что касается педагогической деятельности сотрудников дошкольных общеобразовательных организаций, то она базируется на законах общения, предполагающих наиболее активное эмоциональное взаимодействие, что объясняется особенностями профессии. Специфика труда сотрудников дошкольной организации, который является одним из самых ответственных и важных в современном мире, заключается в том, что в качестве объекта выступает ребенок дошкольного возраста, являющийся уникальным творением природы. Сотрудник дошкольной организации должен заниматься духовным, психическим и физическим ростом малыша, что именно и составляет основу воспитания гармонически развитой личности дошкольника. Особенностью работы сотрудника дошкольной образовательной организации является также необходимость осуществления музыкальной, игровой, трудовой, исследовательской, проектной деятельности с воспитанниками, что требует большой эмоциональной отдачи и профессионального такта.

Дошкольная образовательная организация - это первичное и важнейшее звено развития общества. Современная актуальность создания модели

психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников этой организации связана с необходимостью сохранить их психическое здоровье с последующим развитием его внутренних ресурсов. Если же эта проблема не будет решена, это приведет к снижению в целом эффективности образовательного процесса [22, с.77].

Эмоциональное выгорание называют специфическим видом профессиональных деформаций. Характеризуясь понижением работоспособности, эмоциональной сухостью, расширением сферы экономии эмоций, личной отстраненностью и игнорированием индивидуальных особенностей воспитанников, оно оказывает достаточно сильное влияние на характер профессионального общения сотрудников дошкольной организации [39, с.54].

Существует определенное противоречие между выполнениями требований, которые предъявляются профессии педагога и, в частности, к работе сотрудника дошкольной образовательной организации, оптимальной реализацией себя в этой профессии и получением удовлетворения от собственного труда. Таким образом, изучение факторов, которые оказывают наибольшее влияние на развитие синдрома эмоционального выгорания сотрудника дошкольной образовательной организации, является важным [35, с.44].

Основываясь на понимании эмоционального выгорания как динамического процесса, который возникает поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса, прежде всего, следует выделить фазы формирования выгорания. К. Маслач, в рассматриваемом синдроме, были выделены три основных составляющих [44, с.38]. Сюда относятся эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм), редукция профессиональных достижений. Рассмотрим подробнее.

Эмоциональное истощение представляет собой чувство исчерпанности собственных резервов, опустошенности, усталости, ощущение эмоционального перенапряжения, вызванного собственной работой.

Деперсонализация предполагает существующее циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация означает бесчувственное, негуманное отношение к объектам профессиональной деятельности. В этом случае контакты с ними постепенно становятся формальными, обезличенными; и подобного рода возникающие негативные установки поначалу могут иметь характер скрытый, проявляясь просто во внутренне сдерживаемом раздражении, однако со временем это раздражение прорывается наружу, приводя к конфликтам [43, с. 16].

Редукция (сниженная рабочая продуктивность) характеризуется осознанием неуспеха в собственной профессиональной сфере, чувства некомпетентности, формальностью контактов.

При исследовании синдрома эмоционального выгорания становится закономерным вопрос о факторах, которые способствуют его развитию, либо, наоборот, его тормозят [46, с.59]. Традиционно эти факторы исследователи группируют в два больших блока [53, с.51]: особенности профессиональной деятельности; индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Кроме того, некоторые авторы выделяли также и третью группу факторов, рассматривая различные содержательные аспекты деятельности в качестве самостоятельных. Например, Т. В. Форманюк выделяет следующие факторы: личностные, ролевые и организационные, а К. Кондо, соответственно, такие, как: индивидуальные, социальные и «характер работы и рабочего окружения» [47, с.53].

Чаще эти факторы называют внешними и внутренними или организационными и личностными. В. В. Бойко в своей классификации выделяет следующий ряд внешних и внутренних факторов, которые провоцируют эмоциональное выгорание. Так, в группу внешних (организационных) факторов включаются непосредственные условия материальной среды, содержание работы, а также социально-психологические условия деятельности, что делает эту группу наиболее

представительной в области исследования синдрома эмоционального выгорания. К таким факторам можно отнести следующие [24, с.49]:

- хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность. Профессионалу необходимо активно ставить и решать проблемы, воспринимать, запоминать и быстро интерпретировать различные виды информации: визуальную, звуковую и письменную, а также быстро взвешивать альтернативы и принимать решения [8, с.135]. Частое присутствие этого фактора в эмоциональном выгорании сотрудников дошкольной образовательной организации объясняется спецификой, которая заключается в том, что в качестве объекта их профессиональной деятельности выступают дети дошкольного возраста, требующие особого сопереживания, сочувствия, поскольку этот возраст, как никакой другой, характеризуется сильнейшей зависимостью от взрослого, и наиболее референтным лицом для ребенка в дошкольной организации является его сотрудник;

- дестабилизирующая организация деятельности в педагогической работе характеризуется нечетким планированием и организацией труда, недостаточностью оборудования, наличием расплывчатой, и порой противоречивой информации. Данный фактор для сотрудников дошкольной организации часто усугубляется присутствием большого количества воспитанников в группе, что дополнительно влечет за собой высокие интеллектуальные и эмоциональные нагрузки для сотрудника. Все это создает дестабилизирующую обстановку, постепенно сказывающуюся как на профессионалах и воспитанниках, так и на взаимоотношениях между ними;

- повышенная ответственность за выполняемые операции и функции. На сотрудников дошкольной образовательной организации накладывается нравственная и юридическая ответственность за жизнь и здоровье вверенных им детей, осуществляемая в режиме внешнего и внутреннего контроля, что способствует формированию защитного поведения;

- благополучие психологической атмосферы в профессиональной деятельности [19, с.67]. Такую атмосферу определяет в целом два основных обстоятельства: конфликтность, определяемая по вертикали (система «руководитель-подчиненный») и по горизонтали (система «коллега-коллега»). Наличие неблагоприятной психологической обстановки в дошкольной организации одних сотрудников побуждает к растрачиванию эмоций, других – к поиску способов экономить психические ресурсы;

- психологически трудный контингент. Специфика: в педагогической работе сотрудников дошкольной образовательной организации такой контингент встречается часто, это относится как к воспитанникам, так и к родителям и коллегам.

Рассмотрим специфику внутренних (личностных) факторов с позиции педагогической деятельности [56, с.63]:

- склонность к эмоциональной ригидности. Специфика: более сдержанный, эмоционально холодный и мало восприимчивый к изменениям сотрудник быстрее придет к эмоциональному выгоранию, как средству психологической защиты [15, с.62]. И наоборот, у более впечатлительного, чувствительного, склонного к активному восприятию происходящего человека, формирование симптомов «выгорания» будет происходить гораздо медленнее, а у сотрудников, обладающих повышенной впечатлительностью, рассматриваемый механизм «выгорания» может быть полностью блокирован;

- интенсивная интериоризация (т.е. восприятие и переживание) различных обстоятельств профессиональной деятельности. Специфика: у сотрудников такое психологическое явление появляется в случае наличия повышенной ответственности.

Данный фактор формирования эмоционального выгорания присущ сотрудникам, способным полностью, без остатка, отдаваться делу, слишком эмоционально воспринимать свою работу, глубоко сочувствовать, сопереживать и беспокоиться за здоровье и благополучие объекта своей

деятельности. Для сотрудника это можно назвать, по формулировке профессора Т.В. Решетовой, безграмотным сочувствием, то есть полным растворением в другом, достаточно слабыми границами «Я» [59, с.111]. В этом случае эмоционально-энергетические ресурсы, не успевая восполниться в должной мере, постепенно истощаются, заставляя их обладателя прибегать к различным способам психологической защиты, например, к смене профессии [57, с.46]. Но такой вариант экономии ресурсов, как эмоциональное выгорание, наиболее типичен, и в этом случае сотрудник будет на протяжении какого-то времени подвержен перепадам настроения, отражающемся на коллегах, воспитанниках пока эмоциональное выгорание не обернется апатией и равнодушием;

- достаточно слабая мотивация эмоциональной отдачи непосредственно в профессиональной деятельности. Исследователь Г. Селье в этом факторе различает две стороны вопроса. Первой из них является положение, когда сотрудник не считает для себя необходимым проявлять сопереживание с объектом своей деятельности, считая равнодушие нормой поведения, что формирует не только эмоциональное выгорание, но и его крайнюю форму – душевную черствость. Вторая сторона характеризуется типом людей, которые не имеют привычки, желания, умения эмоционально поощрять самих себя за проявленное участие и сочувствие [62, с.45]. Не испытывая морального удовлетворения от альтруистической эмоциональной отдачи в своей деятельности, они предпочитают систему самооценок, содержащую материальные или позиционные достижения. Учитывая, что для такого типа людей утрата эмоциональности и тепла в общении не является нравственной потерей, развитие эмоционального выгорания проходит для них легко. [69, с.31];

- наличие нравственных дефектов и дезориентации личности. Нравственный дефект определяется неспособностью включения при общении с воспитанниками, коллегами таких моральных качеств, как добропорядочность, совесть, честность, уважение прав и достоинств

личности. Нравственная дезориентация вызывается неумением отличать благо от вреда, наносимого другой личности. Однако, как при наличии нравственного дефекта, так и в случае нравственной дезориентации, формирование эмоционального выгорания облегчается [64, с.35].

Профессия воспитателя обладает огромной социальной важностью. По истечении ряда лет одновременно с накоплением опыта, выработки собственного подхода, индивидуального стиля деятельности, профессиональной позиции у сотрудника дошкольной образовательной организации появляется «психическая усталость», профессиональная дезадаптация [20, с. 315].

Труд сотрудника дошкольной образовательной организации относят к наиболее напряженным в эмоциональном плане видам труда: в среднем по степени напряженности нагрузка сотрудника оказывается большей, чем у банкиров и менеджеров, президентов и ассоциаций генеральных директоров.

В связи с этим становится достаточно объяснимым спад активности в профессиональной деятельности сотрудников со стажем в 11-15 лет, когда уже достаточно опыта и понимания для того, чтобы использовать в своей работе новые достижения науки и отсутствия возможности сделать это по причине сжатых сроков обучения, недостаточности нужного оборудования; когда уже появились и закрепились шаблонные приемы в работе, от которых сложно избавиться без поддержки руководства учреждения и коллег. Все это приносит стойкое беспокойство, приводит к развитию стресса и формирует симптомы эмоционального выгорания.

При выделении особенностей диагностики в педагогической сфере можно говорить о следующем:

1. Важно вовремя распознать эмоциональное выгорание, так как это отражается на детях;
2. На данный момент эмоциональное выгорание, к сожалению, сопутствует большинству сотрудников дошкольной образовательной организации, является массовым, обычным явлением.

Особенности эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации связаны со спецификой самой профессиональной деятельности, которая характеризуется высокими психологическими нагрузками. Деятельность сотрудника базируется на законах общения, предполагающих активное эмоциональное взаимодействие. Выделяются следующие особенности профессиональной деятельности сотрудника: напряженность; условие осознанного регулирования проявления эмоций с чем на прямую связано успешное осуществление управлением психического развития личности воспитанников; необходимость постоянного поддержания надлежащего уровня знаний, профессионализма и культурного уровня, позволяющих принимать правильные решения в конкретной педагогической ситуации с целью содействия благополучному развитию ребенка в условиях дошкольной образовательной организации. Эти особенности составляют профессиональную направленность сотрудника, на основе которой он осуществляет свои педагогические функции и решает стоящие перед ним профессиональные задачи.

1.3. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Психолого-педагогическая коррекция — это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия [71, с. 4].

Основными принципами психокоррекционной работы выступают принципы, основанные на разрабатываемых отечественной психологией фундаментальных положениях относительно того, что личность является целостной психологической структурой, формирование которой происходит в процессе жизни людей на базе усвоения ими общественных форм сознания

и поведения (исследования Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д.Б. Эльконина и т.д.).

К основным принципам в психокоррекционной работе относят следующие принципы: единство диагностики и коррекции, нормативность развития, коррекция «сверху вниз»; коррекция «снизу вверх»; системность в развитии психической деятельности; деятельностный принцип.

«Модель» - понятие многозначное, поэтому единая классификация видов моделирования на данный момент отсутствует. К процессу моделирования относятся следующие элементы: субъект (исследователь); объект исследования; модель, определяющая (отражающая) отношения познающего субъекта с познаваемым объектом.

К первому этапу в построении модели относится наличие определенных знаний относительно объекта-оригинала. Что касается познавательных возможностей модели, их обуславливает то, что в модели отображаются (воспроизводятся, имитируются) те или иные существенные черты объектов-оригиналов.

Модель на втором этапе выступает в качестве самостоятельного объекта исследования. Одна из форм подобного исследования – проведение так называемых «модельных» экспериментов, когда происходит сознательное изменение условий функционирования моделей и систематизация данных относительно ее поведения. В качестве конечного результата этого этапа – наличие множества знаний о модели (совокупности).

Третий этап - осуществление переноса знаний с модели на оригинал — формирование множества знаний. Вместе с этим происходят переходы с «языка» модели к «языку» оригинала. Процессы переноса знаний проводят в соответствии с определенными правилами. Необходимо, чтобы знания о модели были скорректированы при учете определенных свойств объекта-оригинала, не нашедших отражения либо измененные при построении модели.

На четвертом этапе проводится практическая проверка получаемых при помощи моделей знаний и использование их с целью построения обобщающей теории объекта, преобразования объекта либо управления им.

Моделирование является циклическим процессом. Это подразумевает, что вслед за первым четырёхэтапным циклом следуют второй, третий и т.д. При этом расширяются и уточняются знания об исследуемом объекте, и происходит постепенное совершенствование исходной модели. Недостатки, обнаруженные после первого цикла моделирования, обусловленные малым знанием объекта или ошибками в построении модели, можно исправить в последующих циклах.

Таким образом, обязательность модели очевидна. Она помогает понять характеристики объекта, то как он устроен, каковы его основополагающие качества, по каким законам проходит его развитие и как он соотносится с окружающим миром. Модель позволяет найти оптимальные способы управления объектом, а также определять прямые и косвенные последствия исполнения заданных способов и форм влияния на его.

При решении проблемы, внутри которой, как в нашем случае, находится человек – неповторимый представитель живого мира, уникально сочетающий в себе физическую и духовную активность, и личным ресурсом обеспечивающий свой внутренний источник жизнедеятельности, модель, не заменяя само явление, оказывается полезным и единственным инструментом процессуального исследования.

Разрабатывая модель, мы основывались на объяснении ее как мысленно представляемого объекта, замещающего в исследовании оригинал и содержащего его, важные для процесса изучения, основные черты. Создавая упрощенное представление о реальном объекте, модель, в этом случае, позволила достаточно точно и результативно, представить объект и сам процесс управления коррекцией эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Первый этап моделирования-целеполагание. Разработано дерево целей (Рисунок 1).

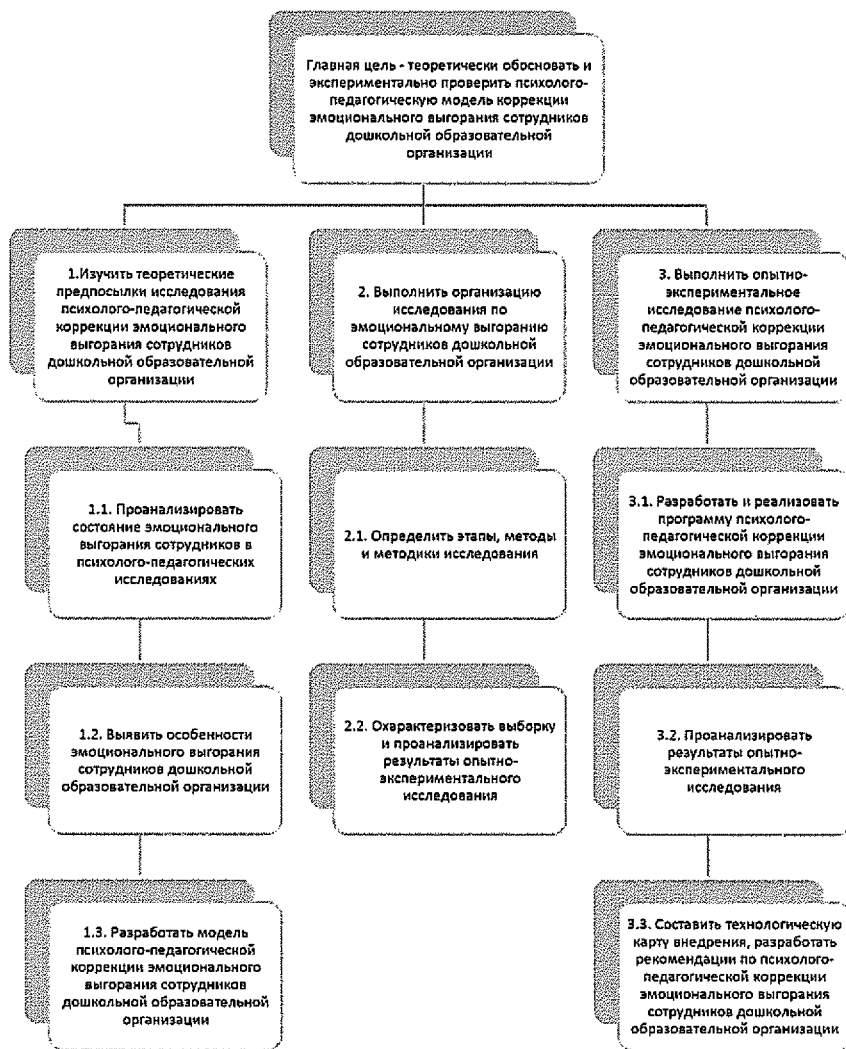


Рисунок 1 Дерево целей психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации представлена на рисунке 2

Цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

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

Теоретический блок подразумевает анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, а также подбор специальных методик.

Диагностический блок предполагает диагностику особенностей развития личности, выявление факторов риска эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Коррекционно-развивающий блок содержит разработку и реализацию программы по оказанию помощи сотрудникам дошкольной образовательной организации в преодолении проявления синдрома эмоционального выгорания.

Оценочный блок включает в себя осуществление формирующего эксперимента и анализ полученных результатов.

Прогностический блок состоит из разработки технологической карты внедрения и рекомендаций сотрудникам дошкольной образовательной организации.

Психолого-педагогическая коррекция — это психологическое воздействие на структуру психической деятельности с целью исправления или ослабления дефектов в развитии. К основным принципам в психокоррекционной работе относят следующие: единство диагностики и коррекции, нормативность развития, коррекция «сверху вниз», коррекция «снизу вверх», системность в развитии психической деятельности, деятельностный принцип.

Построение модели называется моделированием, другими словами, моделирование — это процесс изучения строения и свойств оригинала с помощью модели. Разработанная модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации содержит теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, оценочный, прогностический блоки.

Выводы по главе 1:

Эмоциональное выгорание – это состояние, которое проявляется нарастающим эмоциональным истощением и способно повлечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми вплоть до развития глубочайших когнитивных искажений.

Проявляется эмоциональное выгорание наличием нарастающего безразличия к собственным обязанностям, в виде дегуманизации в отношении как к воспитанникам, так и к сотрудникам, наличием ощущения своей профессиональной несостоятельности через явления деперсонализации, в итоге – в ухудшении качества жизни, что может привести к развитию невротических расстройств и психосоматических заболеваний. К причинам эмоционального выгорания относятся такие факторы, как необходимость работать в напряженном ритме при эмоциональной нагрузке, взаимодействии с трудным контингентом.

Особенности эмоционального выгорания профессиональной деятельности сотрудника дошкольной образовательной организации связаны со спецификой самой профессиональной деятельности, которая характеризуется высокими эмоциональными нагрузками и базируется на законах общения, предполагающих активное эмоциональное взаимодействие. Выделяются следующие особенности такой профессиональной деятельности: напряженность, условие осознанного регулирования проявления эмоций, необходимость постоянного поддержания надлежащего уровня знаний, профессионализма и культурного уровня, позволяющих принимать правильные решения в конкретной педагогической ситуации. Эти особенности составляют профессиональную направленность сотрудника, на основе которой он осуществляет свои педагогические функции и решает стоящие перед ним профессиональные задачи. Таким образом, особенно важным при рассмотрении специфики эмоционального выгорания сотрудников является своевременное распознавание эмоционального выгорания с его последующей коррекцией.

Разработанная модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации содержит теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий, оценочный, прогностический блоки.

Разрабатывая модель, мы основывались на объяснении ее как мысленно представляемого объекта, замещающего в исследовании оригинал и содержащего его, важные для процесса изучения, основные черты. Создавая упрощенное представление о реальном объекте, модель, в этом случае, позволила достаточно точно и результативно, представить объект и сам процесс управления коррекцией эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Глава 2. Организация исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – поисково-подготовительный – на этом этапе проводился анализ литературы, разработка модели, подбор методик для диагностики по проблеме исследования, подготовка бланков, проведение диагностики.

Второй этап – опытно-экспериментальный – проводился констатирующий эксперимент, разрабатывалась программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, выполнено ее внедрение.

Третий этап – контрольно-обобщающий – оценивалась эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации путем повторной диагностики, выполнено оформление работы.

Методы исследования:

- методы теоретического исследования: анализ, синтез, моделирование;
- методы эмпирического исследования: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест САН, тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой.
- математико-статистические методы – Т-критерий Стьюдента.

Рассмотрим методы и методики подробнее:

Анализ – (от греч. analysis – разложение, расчленение) – в научном исследовании процедура мысленного разделения объекта (явления, процесса), свойства объекта (объектов) или отношения между объектами (явлениями, процессами) на части (признаки, свойства, отношения).

Процедуры анализа входят составной частью в психолого-педагогическое исследование и обычно образуют его первую стадию, когда исследователь переходит от общего описания изучаемого объекта или от общего представления о нем к выявлению его строения, состава, свойств, признаков, функций. Существует несколько видов анализа как метода научного познания: мысленное разделение целого на части; анализ общих свойств предметов и отношений между предметами; логический анализ [50, с. 106-107].

Синтез - (от греч. *synthesis* – соединение, сочетание, составление) – соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое. В этом значении синтез противоположен анализу, хотя в практике психолого-педагогического исследования неразрывно с ним связан [50, с. 108-109].

Анализ и синтез – это не изолированные друг от друга самостоятельные этапы научного исследования. На каждой его стадии они осуществляются в единстве, отражают связь частей и целого и не могут плодотворно применяться один без другого.

Моделирование – воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, который называется моделью. Между моделью и оригиналом существует отношение ограниченного подобия, форма которого ясно выражена: в процессе научного познания модель заменяет оригинал; изучение модели дает информацию об оригинале. Модель – результат синтеза выделенных в процессе анализа существенных признаков диагностируемого объекта [50, с. 110].

Констатирующий и формирующий эксперименты: констатирующий эксперимент позволяет установить состояние педагогической действительности на момент начала исследования; формирующий эксперимент предназначен для проверки эффективности разработанных нормативных моделей (прежде всего модели педагогических условий). Осуществляется путем внедрения разработанных проектов в

образовательную практику. Позволяет подтвердить гипотезу исследования либо предоставляет данные, опровергающие гипотезу [50, с. 133].

Тестирование (метод тестов) – исследовательский метод в психологии и педагогике, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, а также способностей и других качеств личности путем анализа способов выполнения испытуемыми ряда специальных заданий [50, с. 232].

Методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко [7, с. 4].

Цель: оценить уровень эмоционального выгорания.

Данная методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как 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 в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

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

Тест «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) [57, с. 17].

Цель: оперативная оценка самочувствия, активности и настроения.

Самочувствие, активность, настроение (САН) – разновидность опросников состояний и настроений. Данный опросник содержит методические инструкции, ключ и стимульный материал в виде бланков, включающих в себя шкалу, состоящую из индексов и расположенную между 30 парами слов противоположных по значению.

Тест САН Разработан сотрудниками Московского медицинского института имени И.М. Сеченова, В. А. Доскиным, Н. А. Лаврентьевой, В. Б. Шараем и М. П. Мирошниковым в 1973 г.

При разработке методики авторы исходили из того, что три основные составляющие функционального психоэмоционального состояния – самочувствие, активность и настроение могут быть охарактеризованы полярными оценками, между которыми существует континуальная последовательность промежуточных значений.

САН нашел широкое распространение при оценке психического состояния больных и здоровых лиц, психоэмоциональной реакции на нагрузку, для выявления индивидуальных особенностей и биологических ритмов психофизиологических функций.

Тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой [39, с. 68].

Цель: самооценка стрессоустойчивости индивида.

Способность к саморегуляции — очень важное качество, помогающее человеку сохранить внутреннее равновесие, не допуская в сознание сведения, несущие угрозу для его благополучия.

Конфликты, как и ряд других негативных факторов нашей жизни, создают нервные состояния и часто приводят к стрессу. Стрессоустойчивость — это свойство личности, включающее в себя эмоциональный, волевой и интеллектуальный компоненты, обеспечивающие оптимальное достижение цели без вреда для здоровья человека.

Данная методика содержит перечень из 18 утверждений, и предлагается выбрать вариант частоты встречаемости утверждения: редко, иногда, часто. Далее подсчитывается сумма баллов в соответствии со следующей интервальной шкалой.

Чем меньше число (суммарное число) баллов набрано респондентом, тем выше стрессоустойчивость, и наоборот. Если отмечен 1-й и даже 2-й уровень стрессоустойчивости, то необходимо кардинально менять свой образ жизни.

Определение достоверности изменений в ходе реализации t-критерия Стьюдента.

Данный критерий предназначен для проверки равенства средних значений в двух выборках. Является параметрическим, основан на дополнительном предположении о нормальности выборки данных. Определялся по формуле:

$$\bar{x} = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m x_i,$$

Где X – значение отдельного измерения,

m – число измерений в группе [6, с. 44].

Таким образом, исследование эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Были использованы методы и методики: методы теоретического исследования: анализ, синтез, моделирование; методы эмпирического исследования: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест САН, тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой; математико-статистические методы – Т-критерий Стьюдента.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Исследование проводилось на базе МАДОУ Байкаловский детский сад № 1 «Теремок», село Байкалово, Байкаловский район, Свердловская область.

В исследовании принимали участие 14 педагогов-воспитателей, женщины, в возрасте от 22 до 60 лет, педагогический стаж от 1 года до 40 лет, стаж работы в данной образовательной организации от 6 месяцев до 2 лет. Образование респондентов высшее педагогическое, средне-специальное педагогическое.

Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В. В. Бойко представлены на рисунке 3 в таблице 1 Приложения 2.

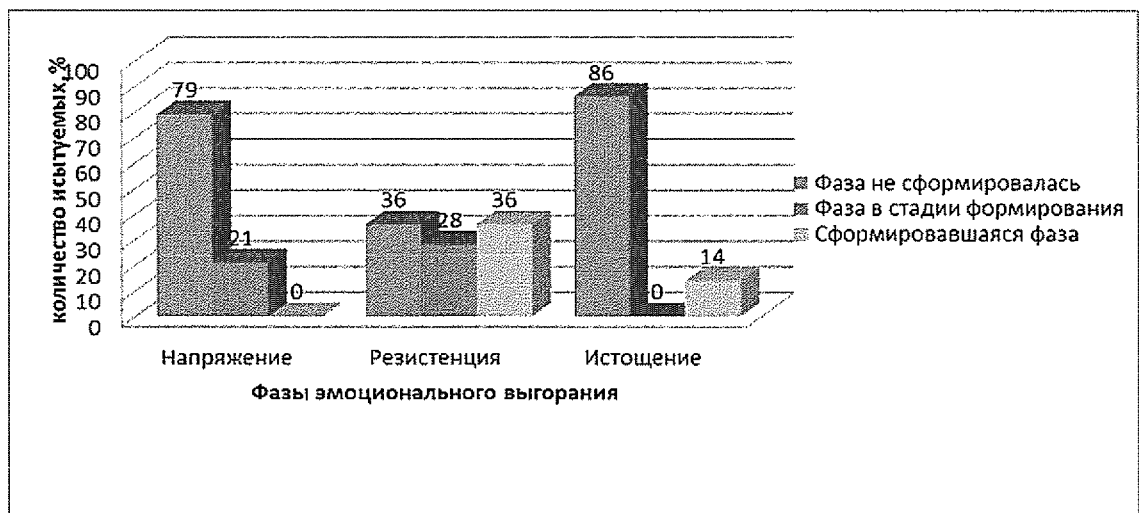


Рисунок 3 – Распределение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, по методике диагностики эмоциональной выгорания В. В. Бойко

По результатам диагностики выделены три фазы эмоционального выгорания: фаза напряжения, фаза резистенции, фаза истощения.

Фаза напряжения: по результатам проведенного исследования сформировавшейся фазы напряжения у испытуемых не выявлено. 21% (3 человека) имеют напряжение, как фактор эмоционального выгорания в стадии формирования. Это значит, что испытуемые чувствуют себя не комфортно на рабочем месте, не получают положительных эмоций и, как правило, бывают не довольны собой.

79% (11 человек) испытуемых фаза не сформировалась. Это означает, что они чувствуют свою уверенность и нужность на работе, и получают положительные эмоции от общения с коллективом и процесса своей деятельности.

Анализируя показатели, можно сказать, что в фазе «напряжение» доминирует симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» 7% (1 человек). Это означает, что сотрудник в настоящее время испытывает напряжение, которое нарастает от неразрешимости ситуации, что приводит к развитию явлений «выгорания».

Фаза резистенции – это следующая фаза развития синдрома эмоционального выгорания, когда уже осознается наличие тревожного напряжения. В этом состоянии человек стремится избежать действия эмоциональных факторов, например, путем экономии своих эмоций, редукции профессиональных обязанностей. По данной шкале 36% (5 человек) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу резистенции. Это свидетельствует о том, что испытуемые проявляют равнодушие, ограничивают эмоциональную отдачу на работе и, как правило, в семейном кругу по отношению к родным.

У 28% (4 человека) синдром эмоционального выгорания в этой фазе находится в стадии формирования. Это значит, что сотрудники стремятся минимизировать свои эмоции, нередко обделяют окружающих элементарным вниманием.

36% (5 человек) имеют несформировавшуюся фазу резистенции. Это свидетельствует о том, что сотрудники стремятся к психологическому комфорту, стараясь снизить давление внешних обстоятельств на свое эмоциональное состояние. Анализ результатов исследования данной фазы позволил выявить доминирующие симптомы. Первым из них является симптом «расширение сферы экономии эмоций», который составляет 50% (7 человек). Такой симптом эмоционального выгорания имеет место тогда, когда наступает пресыщение человеческими контактами. Данная форма психологической защиты осуществляется не в профессиональной деятельности, а в общении с родными и друзьями.

В этой же фазе, но в меньшей степени доминирует симптом «неадекватное эмоциональное избирательное реагирование» - 14% (2 человека). Это означает, что человек «экономит» на эмоциях, делит воспитанников на «плохих» и «хороший», уделяя им внимание по настроению.

Симптом фазы резистенции «редукция профессиональных обязанностей» также является доминирующим – 14% (2 человека). «Выгорая» подобным образом, сотрудник пытается сократить или облегчить профессиональные обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза истощения: по данной шкале 14% (2 человека) испытуемых имеют сформировавшуюся фазу истощения, в связи с чем сотрудники испытывают постоянный стресс, плохое настроение, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, обострение хронических заболеваний.

Фазы истощения в стадии формирования у испытуемых не выявлено.

Не сформировавшаяся фаза по шкале «истощение» зафиксирована и большей части испытуемых – это 86% (12 человек), что говорит об их комфортном самочувствии на рабочем месте. Они способны к продуктивной работе и чувствуют в себе эмоциональные силы для инновационной деятельности.

В соответствии с результатами исследования можно видеть, что фаза истощения сопровождается доминирующими симптомами. Симптом «эмоциональный дефицит» выявлен у 1 человека, что составляет 7% от общего числа испытуемых. Такой сотрудник переживает ощущения, что он уже не может сочувствовать, эмоционально полно отзываться на ситуацию, побуждать себя усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу.

Симптом «эмоциональная отстраненность» доминирует у 1 человека, что составляет 7% испытуемых. У подверженного этому виду «выгорания» сотрудника происходит профессиональная деформация, которая вырабатывается за годы работы с людьми, и выражается в том, что его почти ничего не волнует в профессии – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные.

Доминирующим в фазе «истощение» является и симптом «личная отстранённость (деперсонализация)» - 7% (1 человек). Такой вид «выгорания» для сотрудников дошкольной образовательной организации характеризуется полной или частичной утратой интереса к детям. Работа с людьми перестает быть для них интересной, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности.

Результаты по методике «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) представлены в таблице 2 Приложения 2 и на рисунке 4.

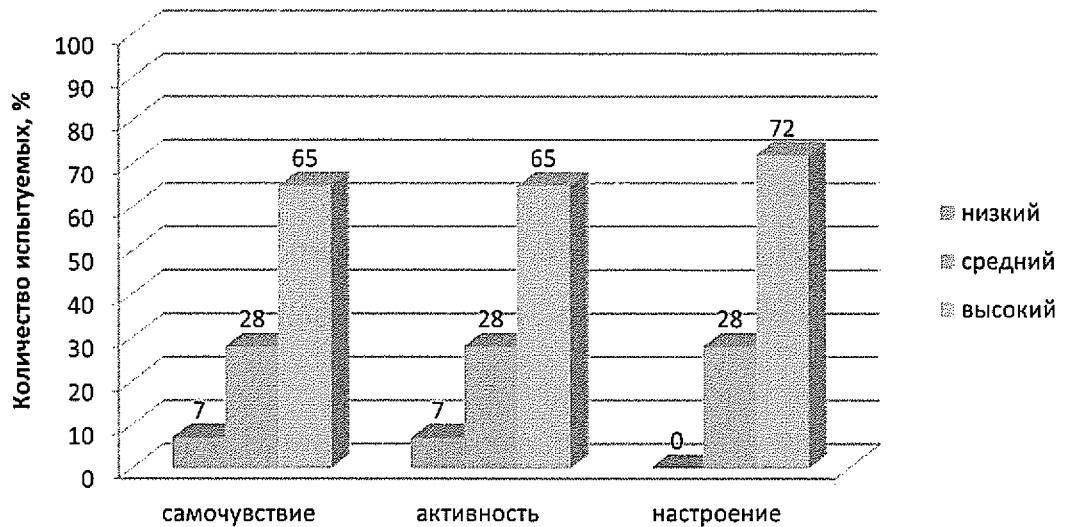


Рисунок 4 – Распределение уровней самочувствия, активности, настроения сотрудников дошкольной образовательной организации по методике САН

По шкале «Самочувствие» высокий уровень отмечен у 65% (9 человек), эти показатели можно характеризовать как отличные, испытуемые хорошо себя чувствуют. У 28% (4 человека) выявлен средний уровень самочувствия, что позволяет предположить удовлетворительный уровень изучаемого признака. У 7% (1 человек) определен низкий уровень самочувствия. Данный факт может коррелировать с показателями синдрома эмоционального выгорания.

По шкале «Активность» у 65% (9 человек) отмечен высокий уровень, что позволяет отметить благополучное состояние испытуемых. У 28% (4 человека) отмечен средний уровень, что предполагает удовлетворительное состояние испытуемых. У 7% (1 человек) испытуемых выявлен низкий уровень активности. Данный факт может коррелировать с показателями синдрома эмоционального выгорания.

По шкале «Настроение» у 72% отмечен высокий уровень изучаемого признака – это благоприятная ситуация. У 28% (4 человека) – средний уровень настроения, что предполагает удовлетворительное состояние испытуемых. По данной шкале низкий уровень у испытуемых не выявлен.

Результаты методики «Самооценка стрессоустойчивости личности» Л. П. Пономаренко, Р. В. Белоусовой представлены в таблице 3 Приложения 2 и на рисунке 5.



Рисунок 5 – Результаты диагностики по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности»

У 7% (1 человек) показатель стрессоустойчивости определен как очень высокий. Испытуемый, имеющий такой показатель, способен в любой ситуации сохранять внутреннее равновесие, не допуская в сознание сведения, несущие угрозу для его благополучия. Личностные качества, которыми он обладает помогают ему переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности без вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

У 21% (3 человека) показатель стрессоустойчивости определен как высокий. Высокий уровень стрессоустойчивости помогает легче переносить психотравмирующие и стрессовые ситуации.

У 29% (4 человек) показатель стрессоустойчивости определен выше среднего. Испытуемые имеющие такой показатель уверенно устойчивы к стрессовым ситуациям. Они четко осознают важность своего существования,

обладают чувством независимости, способны влиять на собственную жизнь и иметь интерес к изменениям, как к возможности развития.

У 29% (4 человек) испытуемых уровень стрессоустойчивости отмечен как чуть выше среднего. Это означает, что человек обладает совокупностью личностных качеств (эмоциональных, волевых, интеллектуальных), которые определяют его устойчивость к различным видам стрессов.

У 14% (2 человека) испытуемых выявлен средний уровень стрессоустойчивости. С средним уровнем стрессоустойчивости для того, чтобы пережить стресс или психотравмирующую ситуацию, необходимо задействовать дополнительные ресурсы.

На рисунке 6 представлены результаты обобщения показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

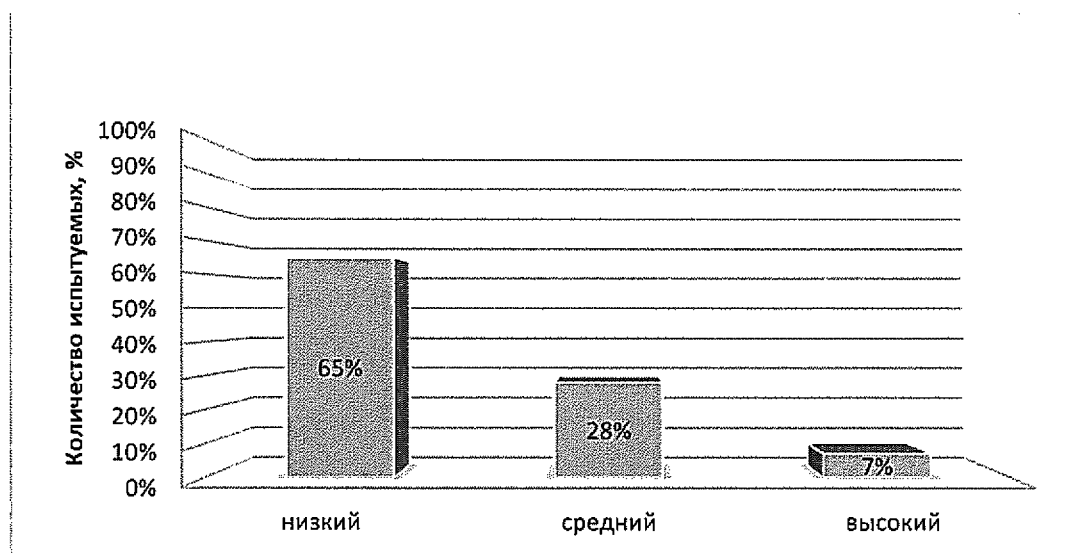


Рисунок 6 – Обобщенные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации (по трем методикам)

Таким образом, у пяти (35%) сотрудников дошкольной образовательной организации отмечен сформированный синдром эмоционального выгорания, что указывает на необходимость психокоррекционной работы, которая направлена на овладение умениями и навыками психической саморегуляции; снижение уровня психического выгорания; активизацию личностных ресурсов; улучшение настроения и

самочувствия по преодолению и профилактике эмоционального выгорания. 65% испытуемых (9 человек) демонстрируют низкий уровень эмоционального выгорания, но имеют определенные симптомы, поэтому им рекомендовано участие в программе.

Выводы по главе 2:

Исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – поисково-подготовительный – на этом этапе проводился анализ литературы, подбор методик для диагностики по проблеме исследования, подготовка бланков, проведение диагностики.

Второй этап – опытно-экспериментальный – проводился констатирующий эксперимент, разрабатывалась программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, выполнено ее внедрение.

Третий этап – контрольно-обобщающий – оценивалась эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации путем повторной диагностики, выполнено оформление работы.

Были использованы следующие методы исследования:

- методы теоретического исследования: анализ, синтез, моделирование;

- методы эмпирического исследования: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест САН, тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой.

- математико-статистические методы – Т-критерий Стьюдента.

Диагностика эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко показала, что фаза напряжения у 21% находится в стадии формирования; у 79% - фаза не сформирована.

Фаза «Резистенции» обнаружена у 36% испытуемых, фаза формируется у 28%, не сформирована у 36% испытуемых.

В фазе «Истощение» обнаружены симптомы уже в сформировавшейся фазе у 14% испытуемых, у 86% - фаза истощения не сформирована.

Диагностика по методике «САН» показала, что по шкале «Самочувствие» высокий уровень отмечен у 65%, у 28% выявлен средний уровень самочувствия, у 7% определен низкий уровень самочувствия.

По шкале «Активность» у 65% отмечен высокий уровень, что позволяет отметить благополучное состояние испытуемых, у 28% отмечен средний уровень, что предполагает удовлетворительное состояние испытуемых и у 7% выявлен низкий уровень активности. Данный факт может коррелировать с показателями синдрома эмоционального выгорания.

По шкале «Настроение» у 72% отмечен высокий уровень изучаемого признака – это благоприятная ситуация. У 28% - средний уровень настроения. В этом случае необходимо сопоставить результаты с другими методиками, чтобы предотвратить негативное развитие ситуации.

Диагностика по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» показала, что у четырех человек (29%) уровень стрессоустойчивости отмечен как чуть выше среднего; у четырех человек (29%) - выше среднего; у трех испытуемых определен высокий уровень (21%); очень высокий уровень определен у одного испытуемого (7%); у двух испытуемых (14%) выделен средний уровень стрессоустойчивости.

Таким образом, у пяти (35%) сотрудников дошкольной образовательной организации отмечен сформированный синдром эмоционального выгорания, что указывает на необходимость психокоррекционной работы, которая направлена на овладение умениями и навыками психической саморегуляции; снижение уровня психического выгорания; активизацию личностных ресурсов; улучшение настроения и самочувствия по преодолению и профилактике эмоционального выгорания. 65% испытуемых (9 человек) демонстрируют низкий уровень эмоционального выгорания, но имеют определенные симптомы, поэтому им рекомендовано участие в программе.

Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

3.1. Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

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

Задачи программы:

1. Профилактика и снижение синдрома выгорания.
2. Формирование умения адекватно оценивать проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы.
3. Создание условий для развития навыков позитивного расслабления.
4. Активизация личностных ресурсов
5. Побуждение участников к анализу своих взаимоотношений с окружающими.
6. Формирование умения контролировать свое поведение.

Программа предназначена для повышения психологической компетентности сотрудников дошкольной образовательной организации, для освоения приемов и методов самовосстановления и самоактуализации, что позволит овладеть умениями и навыками психической саморегуляции; снизит уровень психического выгорания; активизирует личностные ресурсы; улучшит настроение и самочувствие по преодолению и коррекции эмоционального выгорания. Программа разработана на основе предлагаемой программы коррекции эмоционального выгорания педагогов М. В. Киселевой [32], а также программы коррекции эмоционального выгорания педагогов ДОО Н. А. Осуховой [51].

Основными направлениями программы коррекции являются: проведение тренингов с упражнениями основанными на арт-терапии,

музыкотерапии, йоги, визуальной цветотерапии, имаготерапии, обучение приемам саморегуляции, сказкотерапии, гештальт-терапии, элементам кинезиологии (физические упражнения для снятия стресса, нервного напряжения), аутотренинга, релаксации, повышение коммуникативной компетенции.

Программа коррекции рассчитана на два месяца. Занятия проводятся в группе из 14 человек, 1-2 раза в неделю. Групповая работа позволяет каждому участнику проявить степень своей заинтересованности и активности в межличностном взаимодействии. Длительность одного занятия — от 2 до 3 часов.

Структура программы включает в себя следующие блоки:

Блок 1. Информационный

Цель: Формирование представлений о синдроме «психического выгорания».

Задачи:

- информирование о проблемах выгорания в профессиональной деятельности: его симптомах, причинах, последствиях;
- обучение основным навыкам релаксации устранения негативного влияния психического выгорания.

Блок 2. Коррекционно-развивающий

Цель: Гармонизация развития индивида через развитие способности самопознания и самовыражения методом арт-терапии, музыкотерапии.

Арт-терапия основана на искусстве и творчестве. Под арт-терапией обычно подразумевается терапия изобразительным творчеством с целью воздействия на психоэмоциональное состояние клиента.

Музыкотерапия – система психосоматической коррекции здоровья человека с помощью музыкально-акустических воздействий.

Задачи:

- обеспечить отреагирование эмоции гнева;
- проработать подавленные чувства и мысли;

- развить самоконтроль;
- сконцентрировать внимание на чувствах и ощущениях;
- развить творческие способности и повысить самооценку;
- снять напряженности в отношениях, эмоциональных симптомах;
- поднять жизненный тонус, улучшить самочувствие, повысить настроение.

Блок 3. Релаксационный

Цель: обучение приемам релаксации.

Аутотренинг – это метод, представляющий собой технику саморегуляции, базирующуюся на различных формах самовнушения.

Имаго-метод - это метод коррекции состояния нервно-психического напряжения сотрудников и восстановления через их личностное развитие.

Задачи:

- укрепление и обогащение эмоциональных ресурсов личности, его коммуникативных возможностей;
- развитие у человека творческих возможностей по освоению новых ресурсов своего «Я»;
- обогащение жизни человека новыми переживаниями.

В составе кабинета предусмотреть три зоны:

Первая зона – рабочая. Рабочая зона должна предусматривать быструю перестановку мебели или иметь две по-разному оборудованные площадки: для работы, и для общения группы после завершения работы.

Вторая зона — для отдыха и релаксации, активных и подвижных игр.

Третья зона — аппаратная. Для эффективного проведения занятий желательно иметь в аппаратной магнитофон или плеер для индивидуального прослушивания специально подобранных музыкальных записей.

Требования к качеству и наличию применяемых художественных материалов: необходимо наличие широкого выбора материалов, чтобы можно было учесть личностные особенности сотрудников; различные карандаши, краски, кисти разных размеров, пастель, мелки, губки, бумага

разных форматов и оттенков, глина, фольга, пластилин, текстиль, материалы для коллажей (журналы, открытки) и пр.

Правила групповой работы

1. Правило активности - все, что делается в группе, делается добровольно.
2. Правило искренности – говорим искренне, что думаем и чувствуем.
3. Правило конфиденциальности – наше общение проходит по принципу «здесь и сейчас», а это значит, что все обсуждаемое нами остается между нами.
4. Правило высказываний – говорим от своего имени.
5. Правило регламента – работаем по часам и минутам; говорим только в рамках заданной темы.
6. Правило безоценочного отношения – мы избегать оценок друг друга.
7. Правило уважения - принимать себя и других такими, какие они есть; уважать чувства и переживания другого человека; не перебивать говорящего; обращаться друг к другу по имени.

Структура программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации:

Занятие 1. Тема: «Горю» на работе»

Цель: формирование представлений о синдроме «психического выгорания», сокращение психологической дистанции, создание доверительной атмосферы

Упражнение 1- «Давайте познакомимся»

Цель: установления контакта в группе, снятие напряжения.

Упражнение 2 – «Мудрец»

Цель: осознание собственных проблем, их иерархию (первоочередные, последующие).

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 4 – «Я и моя работа»

Цель: определение места работы в жизни участников.

Упражнение 5 – «Целительные воспоминания»

Цель: создание позитивного настроения.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 2. Тема: «Мои эмоции и чувства»

Цель: Понимание своего состояния, самочувствия. Релаксация.

Определение ценности своего труда.

Упражнение 1- «Ваше настроение»

Цель: снятие напряжения.

Упражнение 2 – «Я люблю тебя»

Цель: исцелить подсознание и запрограммировать себя на успех.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 4 – Медитация «Огонь»; музыкотерапия звуки природы
«Потрескивания огня».

Цель: релаксация.

Упражнение 5 – «Генератор энергии»

Цель: расслабление и концентрация перед ожидаемой стрессовой ситуацией.

Упражнение 6 – «Расскажи о своем состоянии»

Цель: обратная связь.

Занятие 3. Тема: «Трудности моей работы»

Цель: определение трудностей профессии. Уточнение эмоционального отношения к своим профессиональным обязанностям. Создание позитивного настроения к коллегам. Снятие тревожности и напряжения.

Упражнение 1- «Мои профессиональные роли»

Цель: выражение профессиональных обязанностей, диагностика отношения к ним.

Упражнение 2 – «Мешок трудностей»

Цель: выявить стрессовые факторы и определить пути их устранения.

Упражнение 3 – «Похвала»

Цель: выражение позитивного отношения к своим коллегам.

Упражнение 4 – «Шавасана»; музыкотерапия «Звуки природы. Ночь»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Упражнение 5 – «Избавление от тревоги»

Цель: снижение тревожности (снятие тревожности, беспокойства, подготовка к стрессовой ситуации).

Занятие 4. Тема: «Самоотношение и настроение»

Цель: освобождение от сдерживаемых эмоций.

Упражнение 1 – «Автопортрет-шарж»

Цель: отображение себя, диагностика самоотношения.

Упражнение 2 – «Дерево эмоций»

Цель: осознание своих ощущений, переживаний.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 4 – Медитация «Море и камень»; музыкотерапия «Шум моря и гитары»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Упражнение 5 – Коллаж «Мое прошлое, мое настоящее, мое будущее»

Цель: коррекция настроения.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 5. Тема: «Моя профессиональная проблема»

Цель: определение собственной профессиональной проблемы, негативные последствия данной проблемы, релаксация.

Упражнение 1 – «Глиняные каракули»

Цель: установление тесного контакта между участниками занятия.

Упражнение 2 – «Рисунок-талисман»

Цель: релаксация.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 4 – Цветотерапия «Картины»

Цель: снятие тревожности.

Упражнение 5 – «Работа с профессиональной проблемой»

Цель: выявление собственной профессиональной проблемы и ее последствия (неприятности, которые она приносит).

Упражнение 6 – Аутотренинг «Я в лучах солнца»

Цель: настрой на позитив.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 6. Тема: «Кадры решают все»

Цель: понять и принять собственные профессиональные качества.

Планирование профессиональной карьеры. Эмоциональная разрядка.

Упражнение 1 – «Я профессионал»

Цель: осознание участниками своих профессиональных качеств; снятие эмоционального напряжения, накопление ресурсных состояний.

Упражнение 2 – «Гибкая шея, свободные плечи»

Цель: самомассаж шеи и плеч, расслабление.

Упражнение 3 – «Моя жизнь»

Цель: планирование будущей профессиональной деятельности и личной жизни.

Упражнение 4 – медитация «Земля», музыкотерапия «Голоса птиц»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Упражнение 5 – Арт-терапия

Цель: снятие напряжения, освобождение от сдерживаемых эмоций.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 7. Тема: «Долой противоречия»

Цель: осознание профессиональных успехов и неудач. Выявление собственных внутренних противоречий. Обучение навыкам саморегуляции, активизации личностных ресурсов.

Упражнение 1 – «Свободная тема»

Цель: настрой на работу.

Упражнение 2 – «Линейность времени»

Цель: рефлексия своих профессиональных успехов и неудач во временном аспекте.

Упражнение 3 – «Джаландхара бандха»

Цель: релаксация, медитация.

Упражнение 4 – Сказкотерапия «Принц»

Цель: познание себя и внутренних противоречий.

Упражнение 5 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 6 – «Я в конфликте»

Цель: настрой для разрешения конфликтных ситуаций, выразить свое видение самого себя в сложной ситуации.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 8. Тема: «Я, люди, мечты»

Цель: способствовать преодолению психологических барьеров, препятствующих проявлению любви к себе, любви к другим людям. Целеполагание. Планирование своего будущего.

Упражнение 1 – «Две маски “Я”»

Цель: понимание, каким меня видят люди, каким я вижу себя.

Упражнение 2 – «Я и стресс»

Цель: выявить стрессовые факторы и определить пути их устранения.

Упражнение 3 – «Строим садик мечты»

Цель: снижения тревожности, напряжения.

Упражнение 4 – «Работа с мечтой»

Цель: конкретизация мечты и путей ее достижения.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Занятие 9. Тема: «Я в профессии»

Цель: представление своей роли в организации, принятие разных ролей, меры ответственности. Принятие возможных изменений.

Упражнение 1 – «Начальник и подчиненный»

Цель: осознание разных ролей, меры ответственности.

Упражнение 2 – «Поменяйтесь местами»

Цель: снятие напряжения, отвлечения от тренинга.

Упражнение 3 – Коллаж «Я и мой коллектив»

Цель: определение своей роли в коллективе.

Упражнение 4 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Упражнение 5 – «Осознавание»

Цель: осознание возможных произошедших изменений.

Упражнение 6 – Аутотренинг «Мобилизация»

Цель: восстановление сил, общая готовность к продолжению ранее выполняемой работы.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов.

Таким образом, программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания направлена на повышение психологической компетентности сотрудников дошкольной образовательной организации, на освоение приемов и методов самовосстановления и самоактуализации, что позволит овладеть умениями и навыками психической саморегуляции; снизит уровень психического выгорания; активизирует личностные ресурсы; улучшит настроение и самочувствие по преодолению и коррекции эмоционального выгорания.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания была проведена повторная диагностика. Результаты диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В. В. Бойко представлены на рисунке 7 в таблице 6 Приложения 4.



Рисунок 7 – Распределение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, по методике диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции

При сравнении результатов до и после коррекционной программы по фазе напряжения обнаружено следующее: до коррекционной программы сформированного состояния фазы напряжения не было выявлено, после коррекционной программы этот показатель не изменился. В остальных стадиях фазы напряжения после коррекционной программы изменений не было выявлено: фаза напряжения в стадии формирования обнаружена у 21% испытуемых; фаза напряжения не сформировалась у 79% испытуемых. Это можно объяснить изначально слабой выраженностью симптомов данной фазы у испытуемых. По результату диагностики в этой фазе можно отметить, что у сотрудников не выражены механизмы, которые «запускают» формирование эмоционального выгорания.

В фазе напряжения изменения наблюдаются в самих симптомах фазы. Так, симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» доминирующий до коррекционной программы и составляющий 7% (1 человек), после коррекционной программы утратил такое значения.

По фазе резистенции сформировавшееся состояние было обнаружено на начальном этапе у 36% сотрудников, после коррекционной программы этот показатель изменился в сторону уменьшения и составил 21%. В стадии формирования резистенции до коррекционной программы выявлено 28%, после коррекционной программы было выявлено у 21% сотрудника. Показатели по не сформировавшейся фазе: 36% выявлено на этапе констатирующего эксперимента и после коррекционной программы 58% испытуемых. Учитывая, что сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения, то после проведения коррекционной программы такое состояние сохранилось у 21% сотрудников.

По фазе «истощение» у большинства сотрудников – 86% выявлен не сформировавшийся уровень после коррекционной программы, подтвердив результаты констатирующей части исследования. Фаза в стадии формирования отмечена у 7% сотрудников после коррекционной программы, ранее этой стадии выявлено не было. Уменьшилось количество сотрудников с 14% до 7% после коррекционной программы в сложившейся фазе истощения. У сотрудников, у которых выявлен симптом в сложившейся фазе наблюдается падение общего энергетического тонуса, ослабление нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Отметим, что после обработки результатов повторного тестирования сотрудников, выраженность симптомов изменилась немного. Изменились личные суммы баллов по фазам.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной

организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации. Была проведена математико-статистическая обработка экспериментальных данных по t-критерию Стьюдента (расчет представлен в таблице 10 Приложения 4).

Гипотезы критерия Стьюдента:

H_0 = различия по уровню эмоционального выгорания между показателями первичной и вторичной диагностики являются не достоверными.

H_1 = различия по уровню эмоционального выгорания между показателями первичной и вторичной диагностики являются достоверными.

Результаты расчета:

$$t_{\text{эмп}} = 4.4.;$$

$$t_{\text{кр}} - p \leq 0.05 = 2.16 - p \leq 0.01 = 3.01.$$

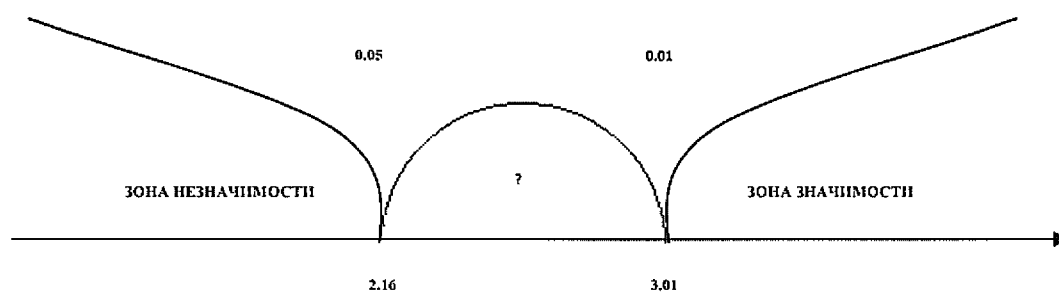


Рисунок 8 – Ось значимости

Следовательно, реализация модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации обеспечила снижение показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Результаты по методике «Самочувствие. Активность. Настроение» (САН) представлены в таблице 7 Приложения 4 и на рисунке 9.



Рисунок 9 – Распределение уровней самочувствия, активности, настроения до и после коррекционной программы

Рассмотрим результаты по каждой шкале методики. По шкале «Самочувствие» после прохождения психолого-педагогической коррекции низкого уровня отмечено не было, средний уровень был отмечен у четырех сотрудников (28%), высокий уровень был отмечен у десяти сотрудников (72%). Таким образом, мы видим на рисунке 8, что программа способствовала нормализации самочувствия сотрудников.

По шкале «Активность» низкого уровня отмечено не было. У 86% сотрудников отмечен высокий уровень, что позволяет отметить благополучное состояние респондентов, у 14% сотрудников отмечен средний уровень, что предполагает удовлетворительное состояние респондентов. Анализируя результаты по шкале «Активность» отмечаем, что нет в результатах низкого уровня, следовательно, показатели активности сотрудников улучшились.

По шкале «Настроение» у 79% сотрудников отмечен высокий уровень изучаемого признака – это благоприятная ситуация. У 21% - средний уровень настроения.

Таким образом, отметим, что в исследуемой группе респондентов отмечен высокий уровень изучаемых показателей самочувствия, активности, настроения у 11 сотрудников (79%). У трех сотрудников (21%) отмечен средний уровень изучаемых показателей. Низкого уровня итоговых показателей самочувствия, активности и настроения отмечено не было.

Отметим, что занятия проходили в положительном эмоциональном ключе, было много восторженных положительных отзывов сотрудников: «Я отдыхаю душой!», «Я забыла все тревоги и сомнения!», «Оказывается, я очень люблю детей!», «Я люблю свою работу!», «Я передумала увольняться!». Сотрудники заражали своим приподнятым эмоциональным настроением других. Занятия проходили быстро и интересно.

Результаты методики «Самооценка стрессоустойчивости личности» Л. П. Пономаренко, Р. В. Белоусовой представлены в таблице 8 Приложения 4 и на рисунке 10.



Рисунок 10 – Распределение показателей стрессоустойчивости по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» после реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

После проведения программы психолого-педагогической коррекции отметим, что уровни самооценки стрессоустойчивости личности изменились.

До коррекционной программы у двух респондентов (14%) выявлен уровень стрессоустойчивости, после прохождения программы уровня стрессоустойчивости личности «средний» выявлено не было.

У 29% (4 человека) показатель стрессоустойчивости был определен как «чуть выше среднего», после проведения коррекционной программы показатель стрессоустойчивости «чуть выше среднего» определен у 7% (1 человек).

У 29% (4 человека) показатель стрессоустойчивости определялся как «выше среднего», после проведения коррекционной программы показатель стрессоустойчивости «выше среднего» отмечен у 36% (5 человек).

До коррекционной программы у четырех (21%) респондентов определен уровень стрессоустойчивости «высокий», после проведения программы такой уровень отмечен у 50% (7 человек) респондентов.

Уровень стрессоустойчивости «очень высокий» до и после проведения коррекционной программы определен у 7% (1 человек).

Участвуя в психолого-педагогической коррекционной программе, сотрудники научились психологической компетентности, освоили приемы и методы самовосстановления и самоактуализации, что позволило им овладеть умениями и навыками психической саморегуляции; снизить уровень психического выгорания; активизировать личностные ресурсы; улучшить настроение и самочувствие по преодолению, профилактике и коррекции эмоционального выгорания.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации. Была проведена математико-статистическая обработка экспериментальных данных по t-критерию Стьюдента (расчет представлен в таблице 11 Приложения 4).

Гипотезы критерия Стьюдента:

H_0 = различия по уровню стрессоустойчивости личности между показателями первичной и вторичной диагностики являются не достоверными.

H_1 = различия по уровню стрессоустойчивости личности между показателями первичной и вторичной диагностики являются достоверными.

Результаты расчета:

$$t_{\text{эмп}} = 4.4.;$$

$$t_{\text{кр}} - p \leq 0.05 = 2.16 - p \leq 0.01 = 3.01.$$

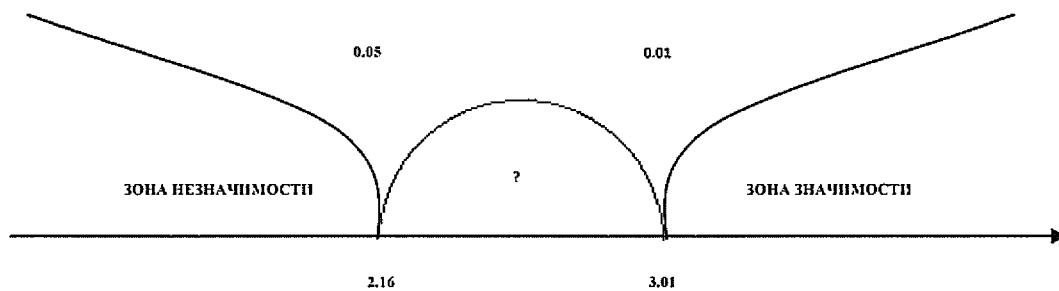


Рисунок 11 – Ось значимости

На рисунке 12 представлены результаты обобщения показателей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации до и после проведения программы психолого-педагогической коррекции.

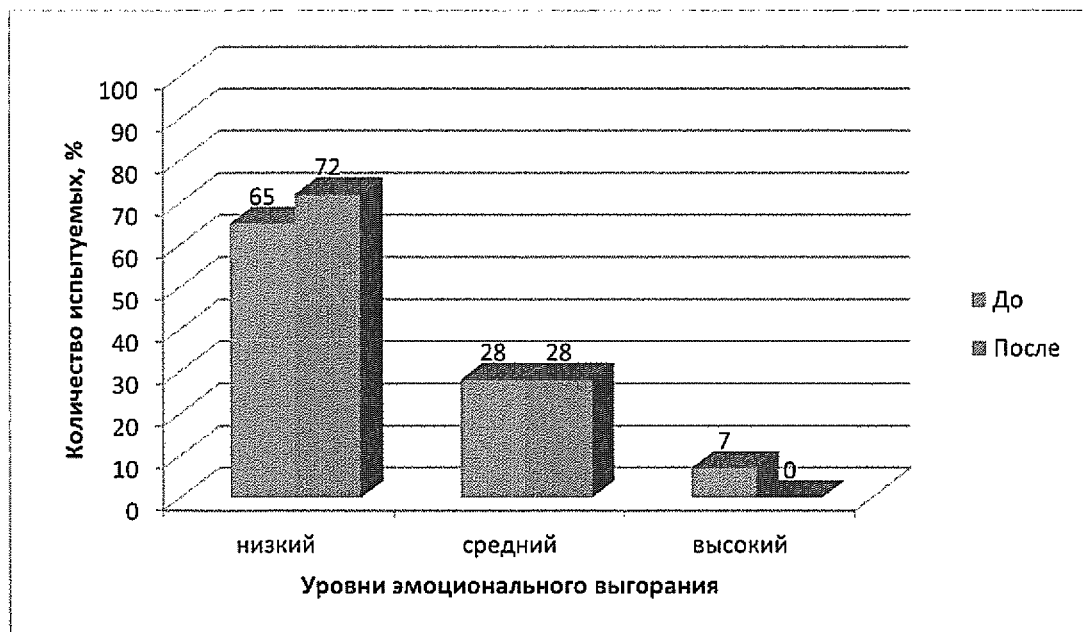


Рисунок 12 – Обобщённые результаты сформированности эмоционального выгорания сотрудников до и после программы психолого-педагогической коррекции (по трем методикам)

Таким образом, психокоррекционная работа способствовала снижению уровня эмоционального выгорания. Это подтверждают результаты исследования: отсутствует высокий уровень эмоционального выгорания, средний уровень отмечен у 28% сотрудников, низкий уровень у 72% сотрудников.

Также были проведены: математико-статистическая обработка экспериментальных данных по критерию Стьюдента для показателей методики эмоционального выгорания В. В. Бойко результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости - гипотеза H_1 верна; математико-статистическая обработка экспериментальных данных по критерию Стьюдента для показателей методики «Самооценка стрессоустойчивости личности» результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости, гипотеза H_1 верна.

Представленные результаты повторной диагностики и математической статистической обработки данных подтверждают гипотезу о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Таким образом, реализация модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации обеспечила снижение показателей эмоционального выгорания сотрудников.

3.3. Технологическая карта внедрения и рекомендации сотрудникам дошкольного образовательного учреждения по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания

Для психологической службы образовательного учреждения с целью внедрения в практику разработана технологическая карта (приложение 5) результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников.

Этапы внедрения:

1 этап – «Целеполагание внедрения по теме: программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации».

2 этап – «Формирование положительной психологической установки на внедрение».

3 этап – «Изучение предмета внедрения».

4 этап – «Опережающее освоение предмета внедрения».

5 этап – «Фронтальное освоение предмета внедрения».

6 этап – «Совершенствование работы над темой».

7 этап – «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

С целью сохранения достигнутых результатов психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, обеспечения профилактики эмоционального выгорания были разработаны рекомендации, которые представляют собой подборку передовых опробованных методик работы с эмоциональным выгоранием в разных фазах.

Умение управлять своим дыханием оказывает положительное влияние на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Неторопливое и полное дыхание с участием мышц живота, значительно уменьшая возбудимость нервных центров, способствует расслаблению мышц, то есть релаксации. И, напротив, частое грудное дыхание задает высокий уровень функционирования организма, содействуя нервно-психической

напряженности. Овладение умением снятия напряженности предоставляет возможность быстро восстанавливать силы.

Регулировать свое психическое состояние возможно воздействием силы правильно выбранных слов (формул самовнушения), вызывающих мысленные образы тех симптомов, которые свойственны повышенной чувствительности симпатической нервной системы, и способны вызвать ее активизацию. И если словом мы воздействуем, в основном, на сознание, то образы, воображение открывают нам доступ к мощным подсознательным резервам психики [39, с. 40].

Способы саморегуляции:

I. Способы, связанные с управлением дыханием:

1 Направить все внимание на дыхание, находясь в положении «стоя» или «сидя», расслабить мышцы тела. Выпячивая вперед живот, глубоко вдохнуть на счет 1-4. Грудная клетка остается неподвижной. Продолжаем считать 1-4 и задерживаем дыхание. Делаем спокойный выдох на следующий счет 1-4. Дышим по такой схеме 3-5 минут, через которые можно будет заметить, насколько уравновешенней становится ваше состояние.

2 В ситуации раздражения, гнева. Представить, что перед вашим носом висит легкое нежное перышко, и дышать так осторожно, чтобы перышко не заколыхалось.

3 Сделать полный выдох и задержать дыхание как можно дольше; произвести вдох и вновь, глубоко выдохнув, задержать дыхание. Повторить несколько раз. Ваше состояние становится заметно спокойнее.

II. Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением:

1 Сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях своего тела. Сесть, как нравится, закрыть глаза, дышать полной грудью, не торопясь. Внутренним взором окинуть свое тело сверху вниз и обратно и найти напряженные его части (это могут быть плечи, живот, шея, челюсти и др.) Затем, на вдохе очень напрячь места зажимов, до дрожания мышц, и на

выдохе быстро сбросить напряжение. В хорошо расслабленной мышце появится тепло и приятная тяжесть.

2 Осваивать в минуты отдыха поочередное расслабление разных групп мышц по таким правилам: «напрячь – почувствовать - расслабить». Напряжение – при вдохе, расслабление – при выдохе. Осознать и запомнить ощущение расслабленной мышцы по контрасту с перенапряжением. Для работы определяются группы мышц: лица, затылка, плеч, грудной клетки, бедер и живота, кистей рук, нижней части ног.

3 Задать ритм всему организму, повторяя однообразные ритмичные движения: перебирания четок, бусинок на бусах, движения большими пальцами рук в «полузамке», ходьба по кабинету несколько раз: на вдох – два шага, на выдох – пять шагов.

III. Способы, связанные с воздействием слова:

Словесное воздействие включает сознательный механизм самовнушения, таким образом, идет направленное влияние на психофизиологические функции организма. Формулы самовнушений составляются в виде простых и кратких утверждений без использования частицы «не».

1 Применить самоприказ (отрывистое распоряжение самому себе) в моменты трудности с выполнением работы, но с ясным убеждением в том, что необходимо вести себя определенным образом. «Молчать, молчать», «не поддаваться на провокацию», «разговаривать спокойно» - благодаря таким самоприказам возможно сдерживать эмоции, соответствовать своим поведением принятым правилам работы и требованиям этики. Следует сформулировать самоприказ, мысленно или вслух повторить его несколько раз.

2 Самопрограммирование. Вспомнить пережитое прежде положение, когда удалось справиться с аналогичными трудностями. Определить программу сегодняшней ситуации, используя в ней слова «именно сегодня»: «Именно сегодня у меня все получится», «Именно сегодня я буду уравновешена и уверена в себе». Повторить мысленно это несколько раз.

3 Самопоощрение. Одной из причин нервозности, досады в положении повышенных нервно-психических нагрузок является отсутствие положительной оценки поведения со стороны. Очень важно поощрять себя самому, в случае даже совсем небольших успехов, мысленно проговаривая: «Отлично справился! Молодец». Это следует делать в течение рабочего дня неоднократно.

IV. Способы, связанные с использованием образов:

Следует накопить ресурсные ситуации: специально запоминать события, в которых чувствовали себя удобно, расслабленно. Это должны быть: зрительные образы - события (цветы, облака, солнце); слуховые образы – это звуки (пение птиц, шум дождя, ветра); ощущение в теле (тепло солнечных лучей на лице, вкус клубники, брызги воды). Испытав усталость, напряженность следует сесть, как нравится, закрыть глаза и, дыша медленно и глубоко, вспомнить одну из ресурсных ситуаций для того, чтобы прожить ее заново. Побывать внутри этого положения несколько минут, открыть глаза и вернуться к работе.

Психологу следует помнить, что главная роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания предоставляется самим сотрудникам дошкольной образовательной организации. Следуя представленным рекомендациям, возможно снизить степень выраженности синдрома эмоционального выгорания или предупредить его возникновение.

1. Следует определять цели – краткосрочные и долгосрочные. Результат краткосрочных целей – успех, важной стороной которого является повышение степени самовоспитания. Кроме того, он усиливает долгосрочную мотивацию.
2. Регулярно организовывать отдых от работы (брать «тайм-аут»).
3. Развиваться и совершенствоваться профессионально. Посещать курсы повышения квалификации, конференции, обмениваться профессиональной информацией с представителями других служб. Такое развитие «раздвигает» границы отдельного коллектива, дает

содержательное ощущение мира, помогает получать более полное удовлетворение от своей работы.

4. Овладеть умениями и навыками саморегуляции. Релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь значительно снижают уровень стресса, который является основой формирования «выгорания».
5. Стремиться к эмоциональному общению. Умение и желание делиться своими чувствами и переживаниями с другими – верный путь к снижению вероятности формирования процесса выгорания.
6. Избегать ненужной конкуренции во всех возможных случаях, дабы, на фоне излишнего стремления к выигрышу, не развить в себе агрессивность и тревогу, этих распространенных симптомов возникновения синдрома эмоционального выгорания.
7. Поддерживать хорошую спортивную форму, которая была и всегда будет залогом разумности, отличного самочувствия и настроения.

Профилактика синдрома эмоционального выгорания включает в себя довольно простые и всем известные вещи: обдуманно планировать свои нагрузки, не копить текущие дела, научиться переключению с одного вида деятельности на другой, проще относиться к конфликтам на работе, не пытаться болезненно быть лучше всех и во всем. А еще чаще бывать в лесу, и не только ягоды и грибы собирать, но и любоваться природой, обнять осинку, чтоб забрала плохую энергетику, обнять берёзу, чтобы получить заряд добра и бодрости.

Выводы по главе 3:

Разработанная и реализованная программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания направлена на повышение психологической компетентности сотрудников дошкольной образовательной организации, на освоение приемов и методов самовосстановления и самоактуализации, что позволило овладеть умениями и навыками психической саморегуляции; снизить уровень психического выгорания; активизировать личностные ресурсы; улучшить настроение и самочувствие в процессе преодоления, профилактики эмоционального выгорания.

Участвуя в психолого-педагогической коррекционной программе, сотрудники научились анализировать свои взаимоотношения с окружающими, контролировать свое поведение в конфликтных ситуациях, активизировать личностные ресурсы, освоили приемы и методы самовосстановления и самоактуализации, снизили уровень психического выгорания.

Проведенная психокоррекционная работа способствовала снижению уровня эмоционального выгорания, что подтверждают результаты исследования:

Диагностика эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко показала, что сформировавшаяся фаза напряжения у испытуемых не выявлено; у 21% находится в стадии формирования; у 79% - фаза не сформирована.

Фаза «Резистенции» обнаружена у 21% испытуемых, фаза формируется у 21% испытуемых, не сформирована у 58% испытуемых.

В фазе «Истощение» обнаружены симптомы уже в сформировавшейся фазе у 7% испытуемых, фаза формируется у 7% испытуемых, у 86% - фаза истощения не сформирована.

Диагностика по методике «САН» показала, что по шкале «Самочувствие» высокий уровень отмечен у 72%, у 28% выявлен средний уровень самочувствия, низкого уровня самочувствия отмечено не было.

По шкале «Активность» низкого уровня отмечено не было, у 86% отмечен высокий уровень, что позволяет отметить благополучное состояние испытуемых, у 14% отмечен средний уровень, что предполагает удовлетворительное состояние испытуемых.

По шкале «Настроение» у 79% отмечен высокий уровень изучаемого признака – это благоприятная ситуация, у 21% - средний уровень настроения, низкого уровня отмечено не было.

Диагностика по методике «Самооценка стрессоустойчивости личности» показала, что у 7% уровень стрессоустойчивости отмечен как чуть выше среднего; у 36% - выше среднего; у 50% определен высокий уровень; очень высокий уровень определен у 7%; среднего уровня стрессоустойчивости при повторной диагностике выявлено не было.

Также были проведены: математико-статистическая обработка экспериментальных данных по t-критерию Стьюдента для показателей методики эмоционального выгорания В. В. Бойко результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости - гипотеза H_1 верна; математико-статистическая обработка экспериментальных данных по критерию Стьюдента для показателей методики «Самооценка стрессоустойчивости личности» результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости, гипотеза H_1 верна.

Представленные результаты повторной диагностики и математической статистической обработки данных подтверждают гипотезу о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Для психологической службы образовательного учреждения с целью внедрения в практику разработана технологическая карта результатов

исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников, включающая в себя 7 этапов.

С целью сохранения достигнутых результатов психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, обеспечения профилактики эмоционального выгорания эмоционального выгорания были разработаны рекомендации, которые представляют собой подборку передовых опробованных методик работы с эмоциональным выгоранием в разных фазах.

Заключение

Целью данного исследования было теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую модель коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

В процессе изучения основных теоретических аспектов были рассмотрены: проблема эмоционального выгорания сотрудников в психолого-педагогических исследованиях; определение особенностей эмоционального выгорания сотрудников дошкольной организации; разработка модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

В качестве основных выводов теоретических положений отметим следующее. Эмоциональное выгорание – это состояние, которое проявляется нарастающим эмоциональным истощением и способно влечь за собой личностные изменения в сфере общения с людьми вплоть до развития глубочайших когнитивных искажений.

Особенности эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации связаны со спецификой самой профессиональной деятельности, которая характеризуется высокими эмоциональными нагрузками, поскольку базируется на законах общения с детьми дошкольного возраста, предполагающих активное эмоциональное взаимодействие.

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации представлена блоками: теоретическим, диагностическим, коррекционно-развивающим, прогностическим.

Исследование проводилось на базе МАДОУ Байкаловский детский сад № 1 «Теремок» в три этапа:

Первый этап – поисково-подготовительный – на этом этапе проводился анализ литературы, подбор методик для диагностики по проблеме исследования, подготовка бланков, проведение диагностики.

Второй этап – опытно-экспериментальный – проводился констатирующий эксперимент, разрабатывалась программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, выполнено ее внедрение.

Третий этап – контрольно-обобщающий – оценивалась эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации путем повторной диагностики, выполнено оформление работы.

Методы исследования:

- методы теоретического исследования: анализ, синтез, моделирование;

- методы эмпирического исследования: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование по методикам: диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко, тест САН, тест на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаренко, Р.В. Белоусовой.

- математико-статистические методы – Т-критерий Стьюдента.

По результатам констатирующего эксперимента у пяти (35%) испытуемых был отмечен сформированный синдром эмоционального выгорания, что указывает на необходимость психокоррекционной работы. 65% испытуемых (9 человек) демонстрируют низкий уровень эмоционального выгорания, но имеют определенные симптомы, в связи с чем им рекомендовано участие в программе.

Таким образом, результаты исследования подтвердили необходимость разработки и проведения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Была разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации, направленная на повышение психологической компетентности сотрудников; на освоение приемов и методов самовосстановления и самоактуализации, что позволило овладеть умениями и навыками психической саморегуляции; снизить уровень психического выгорания; активизировать личностные ресурсы; улучшить настроение и самочувствие в процессе преодоления и профилактики эмоционального выгорания.

Проведенная в ходе реализации программы психокоррекционная работа способствовала снижению уровня эмоционального выгорания сотрудников, что подтверждают результаты исследования: высокого уровня эмоционального выгорания не было выявлено, средний уровень отмечен у 28% сотрудников, низкий уровень у 72% сотрудников.

Были проведены: математико-статистическая обработка экспериментальных данных по t-критерию Стьюдента для показателей методики эмоционального выгорания В. В. Бойко результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение $t(4.4)$ находится в зоне значимости - гипотеза H_1 верна; математико-статистическая обработка экспериментальных данных по критерию Стьюдента для показателей методики «Самооценка стрессоустойчивости личности» результаты которой показали, что полученное эмпирическое значение $t(4.4)$ находится в зоне значимости, гипотеза H_1 верна.

Представленные результаты повторной диагностики и математической статистической обработки данных подтверждают гипотезу о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации возможно снизится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации.

Для психологической службы образовательного учреждения разработана технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников, включающая в себя 7 этапов. Для сотрудников дошкольной образовательной организации подготовлены рекомендации, которые представляют собой подборку передовых опробованных методик работы с эмоциональным выгоранием в разных фазах.

Таким образом, цели работы достигнуты, задачи решены, гипотеза нашла свою подтверждение.

Список литературы

1. Авидон И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг/И. Авидон, О. Гончукова. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
2. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья: методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2007. – 320 с.
3. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. - М.: Просвещение, 2014. – 122 с.
4. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками. СПб.: Питер, 2007. - 271 с: ил. (Серия «Эффективный тренинг»).
5. Ахмедов Т. Практическая психотерапия: внушение, гипноз, медитация / Таризэл Ахметов. - М.: Торсинг, 2003. – 448 с.
6. Богданович В.Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга / В.Н. Богданович. - СПб.: Речь, 2006. - 223 с.
7. Бойко В. В. Диагностика эмоционального выгорания личности [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://world-psychology.ru/diagnostika-emocionalnogo-vygoraniya-lichnosti-v-v-bojko/>
8. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2010. – С. 99-105.
9. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Просвещение, 2014. – 154 с.
10. Борисова М.В., Ансимова Н.П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник. – 2011- Т.2 № 2. – С. 212-215.
11. Вагин И.О., Рипинская П. Практический сталкинг: путь к успеху. М.: Издательство АСТ, 2014. - 288 с.
12. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. СПб, 2015.

13. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., Педагогика, 2013.
14. Гोनоболлин Ф.Н. Психология. М., Просвещение, 2013.
15. Грабе М. Синдром выгорания - болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять. Сборник статей по психологии. СПб.: Лань, 2013.
16. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. С.-Пб., 2011.
17. Грачева В.Н. Телесно-ориентированный тренинг / В.Н. Грачева. - СПб.: Речь, 2006. - 144 с.
18. Долгова В.И. Индивидуально-типологические особенности в структуре эмоциональной устойчивости личности. В сборнике: FUNCTIONS OF UPBRINGING AND EDUCATION IN CONDITIONS OF THE ACCELERATED SOCIALIZATION OF THE PERSONALITY IN THE MODERN SOCIETY Peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CIII International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences. 2015. С. 95-97.
19. Долгова В.И. Моделирование эмоциональной устойчивости личности» [Электронный ресурс] // Health as a factor of qualiti and lifetime of biological species: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (December 05-10, 2012).-Лондон, Великобритания, 2012. – С. 67 – 70. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16597> [дата обращения - 01.03.2016]
20. Долгова В.И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ. Успехи геронтологии. 2014. Т. 27. № 2. С. 315-320.
21. Долгова В.И. Тревожность в структуре эмоциональной устойчивости личности. В сборнике: FUNCTIONS OF UPBRINGING AND EDUCATION IN CONDITIONS OF THE ACCELERATED SOCIALIZATION

OF THE PERSONALITY IN THE MODERN SOCIETY Peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CIII International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences. 2015. С. 108-111.

22. Долгова В.И., Буслаева М.Ю. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза. [Электронный ресурс]// Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал.– Декабрь 2013, ART 2113. – СПб., 2013 г. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm>. [дата обращения - 01.03.2016]

23. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: Монография – М.: Издательство «Перо», 2014. - 173 с.

24. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: Монография [Электронный ресурс] – М.: Издательство «Перо», 2014. - 173 с. - Режим доступа: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/bitstream/handle/123456789/334> [дата обращения - 25.02.2015]

25. Долгова В.И., Напримеров А.А., Латюшин Я.В. Формирование эмоциональной устойчивости личности: Монография - Санкт-Петербург. РГПУ им. А.И.Герцена. 2002. - 167с.

26. Дьяконов Г. Регуляция эмоциональных состояний. Детский психолог. М., 2014.

27. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя. М.: Просвещение, 2013.

28. Жарикова А.С. Эмоциональное выгорание у социальных работников [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://do.teleclinica.ru/184332/> [дата обращения 22.02.2016]

29. Зеленова И.В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья

педагогов / Зеленова И.В. и [др.] // Школьный психолог. – 2005. - № 13. – С. 2- 22.

30. Иванов А.Н. Притчи и истории для тренера и консультанта / А.Н. Иванов. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.

31. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. С.-Пб: Питер, 2012. - 221 с.

32. Киселева М.В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе / М. В. Киселева. - СПб.: Речь, 2007. – 331 с.

33. Ключева Г. М., Черных Т. Г. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях школы как психолого-педагогическая проблема // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 7. – С. 26–30. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56083.htm>.

34. Ключева Г.М Когнитивный компонент психологической безопасности личности. Журнал «Научное мнение». Психолого-педагогические и юридические науки: научный журнал / Санкт-Петербургский университетский консорциум. - Спб., 2014. - № 9. - 2014. - С.33-37 2.

35. Ключева Г.М. Управленческая культура как детерминанта профессионализации педагога. Новый взгляд. Международный научный вестник. Педагогические науки Выпуск 4.-Новосибирск: ЦРНС, 2014. - С.51-60 3. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование // Психологический журнал. – М.: Наука, 2010.

36. Колесникова М.Г., Резников М.А. Тренинг саморегуляции в постдипломном образовании педагога // постдипломное образование: проблемы, Опыт и перспективы: Материал ШН Междунар. Науч.-практ. Конференции СПб, 2014.

37. Кондратьева О. А., Пермякова И. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников дошкольного образовательного учреждения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017.

38. Копытин А.И. Руководство по групповой арт-терапии / А.И. Копытин. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.
39. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – 76 с.
40. Кузьма Т. И. Профессиональное выгорание педагога вуза // Молодой ученый. — 2015. — №20. — С. 533-535.
41. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий / М.В. Лебедева. - СПб.: Речь, 2005. – 254 с.
42. Лебедева Л.Д. Энциклопедия признаков и интерпретаций в проективном рисовании и арт-терапии / Л.Д. Лебедева, Ю.В. Никонорова, Н.А. Тараканова. – СПб.: - Речь, 2006. – 335 с.
43. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 11.– С. 2 - 16.
44. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. М., 2014.
45. Мишкина Е. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 96–100. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95063.htm>.
46. Мудрик А.В. Учитель: мастерство и вдохновение. М., Просвещение, 2014.
47. Наенко Н.И. Психическая напряженность.– М., 2011.
48. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: руководство / В.Е. Орел. - М.: Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
49. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Журнал практической психологии и психоанализа. – № 3. – 2011.

50. Осипова А.А. Общая психокоррекция. Учебное пособие. М.: сфера, 2002 Г. 510 с.
51. Осухова Н. Г., Кожевникова В. В. Профилактика профессионального выгорания [Электронный ресурс] // Школьный психолог. 2015. № 6.
52. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания: практико-ориентированный семинар / Наталия Осухова, Виктория Кожевникова // Школьный психолог. – 2006.- № 16. – С. 18-32.
53. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов. М., 2014.
54. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / Авт.-сост. О.И. Бабич. – М.: Просвещение, 2013.
55. Прутченков А.С. Трудное восхождение в себе: методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов / Прутченков А.С. - М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 140 с.
56. Психология здоровья: учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Питер, 2013.
57. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.miu.by/kaf_new/mpp/032.pdf [дата обращения - 25.02.2015]
58. Райкова Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/28/3228> [дата обращения 22.02.2015]
59. Решетова Т.В. Статьи и исследования. Срок обращения 15.05.2016.
<http://www.fesmu.ru/elib/search.aspx?author=%22%D0%E5%F8%E5%F2%EE%E2%E0%20%D2.%C2.%22>

60. Самоукина Н.В. Психологический тренинг для учителя : советы психолога / Н.В. Самоукина. – 2-е изд., испр. - М.: Психотерапия, 2006.- 187 с.
61. Селевко Г.К. Управляй собой / Г.К. Селевко, В.И Болдина, О.Г Левина. - М.: Народное образование, 1999. – 168 с.
62. Селье Г. Стресс без дистресса. М., 2010.
63. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm> [дата обращения 22.02.2016]
64. Скугаревская М.М. Диагностика, профилактика и терапия синдрома эмоционального выгорания [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://med.by/methods/pdf/160-1202.pdf> [дата обращения 22.02.2016]
65. Столяренко Л.Д. Самыгин С.И. Психология и педагогика. М., 2013.
66. Федоренко Л.Г. Психологическое здоровье в условиях школы: Психопрофилактика эмоционального напряжения. – СПб, КАРО, 2013.
67. Хухлаева О. Давайте учиться «не гореть» / Ольга Хухлаева. д-р пед. наук // Школьный психолог. - 2006. - № 4. – С. 20-29.
68. Циулина М.В. Методология психолого-педагогических исследований: учебное пособие / М.В. Циулина. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2015. – 239 с.
69. Чернисс К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет. М., 2013.
70. Чуричков А. Копилка для тренера: сборник разминок, необходимых в любом тренинге / Чуричков А., Снегирев В. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
71. Эффективный учитель / Авт.-сост. О.М. Ольшевская. – СПб: Лань, 2015.

Приложение 1

Методики диагностики эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко

Инструкция: Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Стимульный материал:

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

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

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

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

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

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

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

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных:

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

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

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

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

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

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

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

Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

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

«Истощение»

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

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

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

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

Интерпретация результатов.

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

- 9 и менее баллов - не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов - складывающийся симптом,
- 16 -20 баллов - сложившийся симптом.
- 20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

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

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

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;

- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Методика «Самочувствие. Активность. Настроение»

Инструкция: Необходимо соотнести свое состояние со шкалой 3 2 1 0 1 2 3 каждой пары признаков. Например, между парой утверждений "Самочувствие хорошее" и "Самочувствие плохое" расположены цифры 3 2 1 0 1 2 3. Цифра "0" соответствует среднему самочувствию, которое обследуемый не может отнести ни к плохому, ни к хорошему. Находящаяся слева от "0" единица отражает самочувствие — выше среднего, а цифра три — соответствует прекрасному самочувствию. Те же цифры в этой строке, стоящие справа от цифры "0", аналогичным образом характеризуют самочувствие исследуемого, если оно ниже среднего. Таким образом, последовательно рассматривается и оценивается каждая строка данного опросника. В каждом случае, в отношении каждой пары утверждений Вы осуществляете свой выбор, отмечая необходимое значение шкалы "3 2 1 0 1 2 3". Испытуемый должен выбрать и отметить цифру, наиболее точно отражающую его состояние в момент обследования.

№, п/п	Оценки	Баллы	Оценки
1	Самочувствие хорошее	3 2 1 0 1 2 3	Самочувствие плохое
2	Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
3	Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный
4	Малоподвижный	3 2 1 0 1 2 3	Подвижный
5	Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
6	Хорошее настроение	3 2 1 0 1 2 3	Плохое настроение
7	Работоспособный	3 2 1 0 1 2 3	Разбитый
8	Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Обессиленный
9	Медлительный	3 2 1 0 1 2 3	Быстрый
10	Бездеятельный	3 2 1 0 1 2 3	Деятельный
11	Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастный
12	Жизнерадостный	3 2 1 0 1 2 3	Мрачный
13	Напряженный	3 2 1 0 1 2 3	Расслабленный
14	Здоровый	3 2 1 0 1 2 3	Больной
15	Безучастный	3 2 1 0 1 2 3	Увлеченный
16	Равнодушный	3 2 1 0 1 2 3	Заинтересованный

17	Восторженный	3 2 1 0 1 2 3	Унылый
18	Радостный	3 2 1 0 1 2 3	Печальный
19	Отдохнувший	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
20	Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Изнуренный
21	Сонливый	3 2 1 0 1 2 3	Возбужденный
22	Желание отдохнуть	3 2 1 0 1 2 3	Желание работать
23	Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
24	Оптимистичный	3 2 1 0 1 2 3	Пессимистичный
25	Выносливый	3 2 1 0 1 2 3	Утомляемый
26	Бодрый	3 2 1 0 1 2 3	Вялый
27	Соображать трудно	3 2 1 0 1 2 3	Соображать легко
28	Рассеянный	3 2 1 0 1 2 3	Внимательный
29	Полный надежд	3 2 1 0 1 2 3	Разочарованный
30	Довольный	3 2 1 0 1 2 3	Недовольный

Обработка данных:

При обработке эти цифры перекодируются следующим образом: индекс 3, соответствующий неудовлетворительному самочувствию, низкой активности и плохому настроению, принимается за 1 балл; следующий за ним индекс 2 – за 2; индекс 1 – за 3 балла и так до индекса 3 с противоположной стороны шкалы, который соответственно принимается за 7 баллов (учтите, что полюса шкалы постоянно меняются). Итак, положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные низкие.

Например:

	7 6 5 4 3 2 1	
Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
	1 2 3 4 5 6 7	
Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный

Производится расчет суммы баллов согласно ключа к тесту.

Ключ:

Самочувствие сумма баллов за вопросы: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность сумма баллов за вопросы: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение сумма баллов за вопросы: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Интерпретация результатов:

Полученная по каждой шкале сумма находится в пределах от 10 до 70 и позволяет выявить функциональное состояние индивида в данный момент времени по принципу.

< 30 баллов — низкая оценка;

30 — 50 баллов — средняя оценка;

> 50 баллов — высокая оценка.

Следует упомянуть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение. Дело в том, что у отдохнувшего человека оценки активности, настроения и самочувствия обычно примерно равны. А по мере нарастания усталости соотношение между ними изменяется за счет относительного снижения самочувствия и активности по сравнению с настроением.

Методика диагностики самооценки стрессоустойчивости личности

Инструкция: Постарайся отвечать на вопросы как можно более искренне и откровенно. Обведи кружком подходящий вариант по каждому утверждению.

Утверждения	Редко	Иногда	Часто
1. Я думаю, что меня недооценивают в коллективе	1	2	3
2. Я стараюсь работать, даже если совсем не здоров	1	2	3
3. Я постоянно переживаю за качество своей работы	1	2	3
4. Я бываю настроен агрессивно	1	2	3
5. Я не терплю критики в свой адрес	1	2	3
6. Я бываю раздражителен	1	2	3
7. Я стараюсь быть лидером там, где это возможно	1	2	3
8. Меня считают человеком настойчивым и напористым	1	2	3
9. Я страдаю бессонницей	1	2	3
10. Своим недругам я могу дать отпор	1	2	3
11. Я эмоционально и болезненно переживаю неприятность	1	2	3
12. У меня не хватает времени на отдых	1	2	3
13. У меня возникают конфликтные ситуации	1	2	3
14. Мне не хватает власти, чтобы реализовать себя	1	2	3
15. У меня не хватает времени, чтобы заняться любимым делом	1	2	3
16. Я делаю все быстро	1	2	3
17. Я испытываю страх, что не поступлю в институт	1	2	3
18. Я действую сгоряча, а затем переживаю за свои дела и поступки	1	2	3

Обработка и интерпретация результатов. Далее подсчитайте суммарное число баллов, которое вы набрали, и определите, каков уровень вашей стрессоустойчивости, по таблице:

Суммарное число баллов	Уровень вашей стрессоустойчивости
51-54	1 - очень низкий

53-50	2 - низкий
49-46	3 - ниже среднего
45-42	4 - чуть ниже среднего
41-38	5 - средний
37-34	6 - чуть выше среднего
33-30	7 - выше среднего
29-26	8 - высокий
18-22	9 - очень высокий

Чем меньше число (суммарное число) баллов вы набрали, тем выше ваша стрессоустойчивость, и наоборот. Если у вас 1-й и даже 2-й уровень стрессоустойчивости, то вам необходимо кардинально менять свой образ жизни.

Приложение 2
Таблица 1

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко

Симптомы "выгорания"	Испытуемые													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
"Напряжение"														
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств (№ суждений: 1,13,25,37,49,61,73)	27	17	2	3	9	15	5	15	10	13	5	14	7	8
2. Неудовлетворенность собой (№ суждений: 2,14,26,38,50,62,74)	3	7	0	0	8	3	0	5	0	5	8	5	0	0
3. "Загнанность в клетку" (№ суждений: 3,15,27,39,51,63,75)	6	5	2	0	3	0	0	3	0	1	1	4	5	0
4. Тревога и депрессия (№ суждений: 4,16,28,40,52,64,76)	6	14	3	11	15	0	3	11	11	0	3	18	8	5
Итого по показателю:	42	43	7	14	35	18	8	34	21	19	17	41	20	13
Уровень: (низкий; средний; высокий)	с	с	н	н	н	н	н	н	н	н	н	с	н	н
"Резистенция"														
5. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование (№ суждений: 5,17,29,41,53,65,77)	2	12	17	18	23	15	2	25	13	7	13	17	8	17
6. Эмоционально-нравственная дезориентация (№ суждений: 6,18,30,42,54,66,78)	2	7	3	5	17	8	7	17	0	9	17	3	8	7
7. Расширение сферы экономики эмоций (№ суждений: 7,19,31,43,55,67,79)	2	23	22	8	20	0	0	30	5	30	27	30	5	17
8. Редукция профессиональных обязанностей (№ суждений: 8,20,32,44,56,68,80)	18	17	17	7	22	2	2	17	0	15	0	15	11	25
Итого по показателю:	24	59	59	38	82	25	11	89	18	61	57	65	32	66
Уровень: (низкий; средний; высокий)	н	с	с	с	в	н	н	в	н	в	с	в	н	в
"Истощение"														
9. Эмоциональный дефицит (№ суждений: 9,21,33,45,57,69,81)	5	5	2	0	13	0	0	5	5	0	0	22	7	8
10. Эмоциональная отстраненность (№ суждений: 10,22,34,46,58,70,82)	3	3	10	13	28	3	8	13	8	8	13	5	0	8
11. Личностная отстраненность (деперсонализация) (№ суждений: 11,23,35,47,59,71,83)	11	5	3	0	25	0	0	5	0	13	0	18	5	3
12. Психовегетативные нарушения (№ суждений: 12,24,36,48,60,72,84)	8	10	8	2	4	5	4	3	6	15	2	18	5	10
Итого по показателю:	27	23	23	15	70	8	12	26	19	36	15	63	17	29
Уровень: (низкий; средний; высокий)	н	н	н	н	в	н	н	н	н	н	н	в	н	н

ИТОГО:

Фазы:	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	79% = 11 человек	21% = 3 человека	0% = 0 человек
Резистенция	36% = 5 человек	28% = 4 человека	36% = 5 человек
Истощение	86% = 12 человек	0% = 0 человек	14% = 2 человека

Таблица 2

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике «САН»

Испытуемые	Самочувствие (№ вопроса, качество ответа)						Сумма	Активность (№ вопроса, качество ответа)						Сумма	Настроение (№ вопроса, качество ответа)						Сумма	Итого															
	1	2	7	8	13	14		19	20	25	26	3	4		9	10	15	16	21	22				27	28	5	6	11	12	17	18	23	24	29	30		
1	4	6	4	4	4	4	4	4	4	7	4	45	7	7	4	7	7	7	4	4	2	4	53	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	42	140	средний
2	6	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	56	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	59	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	58	173	высокий
3	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	68	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	69	207	высокий
4	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	67	4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	66	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	69	202	высокий
5	6	5	6	5	3	5	7	6	6	3	52	5	3	3	2	4	3	3	1	3	5	32	5	5	5	6	5	6	6	6	4	4	52	136	средний		
6	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	41	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	43	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46	130	средний		
7	6	5	5	5	4	4	4	5	3	4	45	4	5	5	5	5	6	4	4	5	5	48	5	5	6	5	3	4	5	5	5	5	48	141	средний		
8	2	2	1	6	2	1	2	3	3	3	25	2	1	6	2	1	2	2	3	3	5	27	6	2	2	3	2	1	5	3	5	3	32	84	низкий		
9	7	7	7	7	4	7	7	7	6	7	66	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	63	7	7	7	7	6	7	3	6	7	7	64	193	высокий		
10	6	5	5	5	3	5	4	5	5	5	48	6	6	5	5	6	6	5	1	6	5	51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	159	высокий		
11	7	6	6	6	6	7	2	4	7	6	57	7	7	7	7	6	7	6	1	6	6	60	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	69	186	высокий		
12	4	6	6	5	4	7	7	6	7	5	57	3	6	3	6	6	6	5	4	2	5	46	4	5	4	4	6	6	7	6	6	54	157	высокий			
13	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	68	7	7	6	7	6	6	4	6	7	6	62	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	68	198	высокий		
14	7	7	7	7	1	6	2	6	7	7	57	6	7	7	7	6	6	6	1	6	7	59	7	7	7	7	7	7	6	7	7	69	185	высокий			

Таблица 3

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по тесту на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П.

Пономаревой, Р.В. Белоусовой

Испытуемые	Суммарное число баллов	Уровень стрессоустойчивости
1	35	6 - чуть выше среднего
2	33	7 - выше среднего
3	26	8 - высокий
4	28	8 - высокий
5	37	6 - чуть выше среднего
6	20	9 - очень высокий
7	27	8 - высокий
8	38	5 - средний
9	31	7 - выше среднего
10	30	7 - выше среднего
11	34	6 - чуть выше среднего
12	31	7 - выше среднего
13	35	6 - чуть выше среднего
14	39	5 - средний

Таблица 4

Обобщенные показатели сформированности синдрома эмоционального выгорания в
МАДОУ Байкаловский детский сад № 1 «Теремок»

№ исп.	Методика 1 (В.В. Бойко)	Методика 2 (САН)	Методика 3 (Самооценка стрессоустойчивости)	Итоговый уровень эмоционального выгораний
1	низкий	средний	чуть выше среднего	низкий
2	средний	высокий	выше среднего	низкий
3	низкий	высокий	высокий	низкий
4	низкий	высокий	высокий	низкий
5	высокий	средний	чуть выше среднего	высокий
6	низкий	средний	очень высокий	низкий
7	низкий	средний	высокий	низкий
8	средний	низкий	средний	средний
9	низкий	высокий	выше среднего	низкий
10	средний	высокий	выше среднего	средний
11	низкий	высокий	чуть выше среднего	низкий
12	высокий	высокий	выше среднего	средний
13	низкий	высокий	чуть выше среднего	низкий
14	средний	высокий	средний	средний

ИТОГО:

низкий	средний	высокий
9 человек	4 человека	1 человек

Приложение 3

Программа психолого-педагогической коррекции сотрудников дошкольной образовательной организации

Занятие 1. Тема: «Горю» на работе»

Цель: формирование представлений о синдроме «психического выгорания», сокращение психологической дистанции, создание доверительной атмосферы

Упражнение 1- «Давайте познакомимся»

Цель: установления контакта в группе, снятие напряжения.

Инструкция: ведущий предлагает участникам встать в круг.

Каждый по очереди называет своё имя и, обыгрывая его, одновременно делает какое-либо движение, выходя для этого в центр круга. Затем все участники повторяют это имя и движение. Следующий по кругу участник называет своё имя и показывает движение, группа снова повторяет и т.д.

Упражнение 2 – «Мудрец»

Цель: осознание собственных проблем, их иерархию (первоочередные, последующие).

Инструкция: Участники должны принять удобное положение, закрыть глаза и представить, что идут по лесной тропинке. Яркий солнечный день, пение птиц, приятные лесные запахи. Участники выходят на лесную поляну. В центре поляны стоит развесистый дуб, которому, наверное, не меньше ста лет. У основания дерева, у его корней, сидит старый человек — мудрец. В своем воображении участники должны подойдите к нему как можно ближе, и посмотреть на лицо этого человека. Нужно подробнее представить себе его облик: посмотреть в глаза, постараться понять его настроение. После того, как каждый из участников окончательно почувствует доверие к мудрецу, им следует сформулировать свой самый важный на данный момент вопрос и задать его мудрецу.

Ведущий: постарайтесь найти ответ на вопрос «Сколько в Вашей жизни места занимает Радость?». Необходимо сосредоточиться и постараться услышать ответ мудреца.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Инструкция: встать прямо, обхватить кистями рук грудную клетку с боков. Локти отвести как можно дальше назад. Сделать глубокий вдох носом, выполнить Мула-бандху и с силой сдавить грудную клетку руками, как бы разминая ее. Расслабить руки. Задержав

дыхание, несколько раз повторить сжатия. С последним сжатием полностью выдохнуть воздух через нос, как бы выжимая из грудной клетки его весь без остатка.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения - придает грудной клетке эластичность, увеличивает объем легких, тонизирует сердце и легкие, способствуя их нормальной работе.

Упражнение 4 – «Я и моя работа»

Цель: определение места работы в жизни участников.

Ведущий предлагает участникам составить письменный рассказ о своей работе в произвольной форме и важно, чтобы в рассказе были ответы на следующие вопросы:

- Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
- Что нужно делать, чтобы достичь высоких результатов в профессиональной деятельности?
- Помогает ли мне работа в достижении других жизненных целей?
- Каковы мои цели (ближние и дальние) продвижения по службе?
- Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?
- Есть ли у меня энтузиазм и стремление к работе?
- Что является для меня ведущим мотивом профессиональной деятельности в настоящее время?
- Каковы сильные и слабые стороны моих мотивов профессиональной деятельности?

В конце занятия ведущий предлагает обсудить те сложности, которые возникли у участников тренинга в ходе составления рассказа. При желании участники предоставляют свой рассказ на общее обсуждение.

Упражнение 5 – «Целительные воспоминания»

Цель: создание позитивного настроения.

Инструкция: Сядьте удобно или лягте. Сделайте глубокий вдох, задержите дыхание на 10 с, затем выдохните. Повторите упражнение 3 раза. Возобновите естественный темп дыхания. С каждым вздохом чувствуйте, как расслабляется ваше тело и сознание. Уплывают шум, звуки, лица, проблемы. Все дальше и дальше в прошлом с вами произошло много приятных событий. Вы давно о них не вспоминали. Одни были значительные, другие не очень. Но все они радовали и приносили счастье. Вспомните сейчас свой радостный день, верните к жизни ушедшие часы, минуты, когда вы были счастливы, любимы, необходимы кому-то, веселы... Когда были окружены успехом, достигнутой целью, были на вершине удачи. Переживите заново это счастливое прошлое, увидите, услышите, ощутите и почувствуйте. Не повторяйтесь, не торопитесь, дайте каждому образу возможность появиться вновь.

По окончании сеанса досчитайте до 5 и медленно возвращайтесь к окружающей реальности.

Ведущий предлагает обсудить ощущения, которые каждый из участников испытал в процессе этого упражнения.

Подведение итогов занятия 1. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 2. Тема: «Мои эмоции и чувства»

Цель: Понимание своего состояния, самочувствия. Релаксация. Определение ценности своего труда.

Упражнение 1- «Ваше настроение»

Цель: снятие напряжения.

Инструкция:

Чтобы начать работу с целью определения самочувствия и настроения участников, необходимы цветные карточки (по несколько штук одного цвета).

Ведущий предлагает каждому из них выбрать карточку того цвета, какой больше нравится в этот момент. Далее, ведущий трактует значение цвета: синий цвет – спокойствие, удовлетворенность, умение сопереживать, доверие, преданность; фиолетовый цвет – тревожность, страх, огорчение; зеленый – уверенность, настойчивость, упрямство, потребность в самоутверждении; красный – агрессивность, возбуждение, стремление к успеху, желание властвовать и действовать, добиваясь успеха; коричневый – цвет покоя, стабильности, необходимость в домашнем уюте; желтый – активность, веселость, стремление к общению, ожидание счастья; серый – тревожность и негативное состояние; черный – защищенность, скрытность, желание «уйти в свой внутренний мир».

Рефлексия: ведущий предлагает подумать, чем вызвано такое настроение. Желаящим можно высказаться.

Упражнение 2 – «Я люблю тебя»

Цель: исцелить подсознание и запрограммировать себя на успех.

Инструкция: каждый из участников должен попробовать признаться в любви...самому себе, сказав: «Я люблю тебя...», назвать свое имя и объяснить причины этой любви – например: «Я люблю тебя, Наташа, за то, что ты много внимания уделяешь своим детям». Эти слова участник должен произнести так, чтобы его признанию в любви к самому себе поверили остальные участники группы.

Ведущий задает опросы после выполнения упражнения:

- Легко ли Вам было признаться в любви к самому себе?
- Что вы при этом чувствовали?

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения в сочетании с глубоким йоговским дыханием поза позволяет хорошо расслабиться. Укрепляются мышцы, нервы, кровеносные сосуды бёдер и ног, развивается подвижность суставов лодыжек, коленей, бёдер, исправляются дефекты позвоночника. Поза используется при выполнении дыхательных упражнений, концентрации внимания и медитации.

Инструкция: исходное положение. Сидя на коврикe, согнуть левую ногу внутрь, прижать стопу к внутренней поверхности правого бедра, ближе к паху. Техника исполнения. Согнуть правую ногу и положить её параллельно левой. Колени широко раздвинуты и лежат на коврикe. Руки свободно положить на колени ладонями вверх. Дышим. Упражнение напоминает позу, в которой портные в старые времена сидели на стульях без спинок. Находиться в позе 1 мин., отдохнуть с вытянутыми ногами и повторить асану, поменяв положение ног.

Упражнение 4 – Медитация «Огонь»; музыкотерапия звуки природы «Потрескивания огня».

Цель: релаксация.

Звучит музыка - звуки природы «Потрескивания огня».

Ведущий: представьте себе горящий огонь, всмотритесь в его танцующие изменчивые очертания, в его движение, попытайтесь ощутить его огненное качество. Продолжая представлять огонь, подумайте о нем и его проявлениях в психической жизни: о душевном тепле, пылкой любви, огненном веселье, пламенном энтузиазме. Удерживая образ огня перед внутренним взором, медленно представить, что этот огонь наделяет вас жизнью, что вы сами становитесь этим огнем.

Упражнение 5 – «Генератор энергии»

Цель: расслабление и концентрация перед ожидаемой стрессовой ситуацией.

Ведущий: это упражнение поможет вам быстро расслабиться и сконцентрироваться непосредственно перед ожидаемой стрессовой ситуацией. Оно раскрепостит ваши мышцы и усилит кровообращение.

Инструкция: закройте глаза и расслабьтесь. Представьте, что ваше тело состоит из триллионов плотно упакованных клеток. Но если бы вам пришлось посмотреть на них в мощный микроскоп, вы бы увидели, что на самом деле они не так уж сильно спрессованы и между ними есть свободное пространство. Теперь вообразите, что они сжимаются и все ваше тело превращается в одну плотно сбитую массу. А затем пространство между ними

начинает увеличиваться и становится даже большим, чем вначале. Все эти триллионы клеток теперь имеют достаточно свободы для жизни, для движения...

Представьте, что они во всем вашем теле начали двигаться ритмически. Мириады клеток заводят пляску. Всем своим существом вы можете почувствовать этот прекрасный танец жизни. Вы исполнены энергии. В вас бурлит радость, как пенящееся шампанское в только что открытой бутылке. Полностью насладившись очарованием танца, запечатлев это приятное чувство в сознании, начните постепенно возвращаться к действительности, медленно открывая глаза.

Ведущий предлагает обсудить ощущения, которые каждый из участников испытал в процессе этого упражнения.

Упражнение 6 – «Расскажи о своем состоянии»

Цель: обратная связь.

Ведущий просит участников рассказать о состоянии своего тела (ощущениях) и своих чувствах (эмоциях) и ответить на вопросы: Что вы чувствуете здесь и сейчас? Что ощущает ваше тело? Что стало для вас важным, ценным, запоминающимся на занятии? Если участнику трудно объяснить свое состояние, ведущий помогает ему и задает ему наводящие вопросы.

Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 3. Тема: «Трудности моей работы»

Цель: определение трудностей профессии. Уточнение эмоционального отношения к своим профессиональным обязанностям. Создание позитивного настроения к коллегам. Снятие тревожности и напряжения.

Упражнение 1- «Мои профессиональные роли»

Цель: выражение профессиональных обязанностей, диагностика отношения к ним.

Инструкция: Участники садятся в круг и каждому ведущий дает карточку, на которой зафиксирована определенная профессиональная коммуникативная позиция-роль. Рекомендуется иметь следующий набор карточек: «Помощник», «Мама», «Воспитатель», «Лидер», «Авторитет», «Информатор», «Идеал», «Самый-самый...», «Добрый», «Наблюдатель», «Посредник между ребенком и родителем», «Интеллектуал», «Оценщик», «Сухарь», «Судья», «Друг», «Игрок», «Товарищ». Участник читает карточку и говорит, в чем он согласен с такой характеристикой профессиональной позиции учителя, а в чем нет. При активном несогласии с обозначенной позицией-ролью участник может назвать роль, которую, по его мнению, необходимо реализовывать при общении с детьми. Участники высказываются по кругу или в той очередности, которую сами предпочтут.

Ведущий акцентирует внимание участников на таких моментах: поиске каждым из них собственной внутренней позиции-роли.

После окончания упражнения проводится анализ его влияния на формирование педагогической направленности.

Упражнение 2 – «Мешок трудностей»

Цель: выявить стрессовые факторы и определить пути их устранения.

Инструкция: каждый участник пишет на полоске бумаги трудности, которые встречаются в его деятельности. Со словами: «Я положил в мешок трудность» - кладет в мешок записку. Затем Ведущий достает записки по одной из мешка. Далее в групповой дискуссии находится решение конкретной трудности.

Упражнение 3 – «Похвала»

Цель: выражение позитивного отношения к своим коллегам.

Ведущий: вспомним слова Б. Окуджавы:

«Давайте восклицать, друг другом восхищаться,
Высокопарных слов не стоит опасаться.
Давайте говорить друг другу комплименты,
Ведь это все любви счастливые моменты...!»

Вот и мы сегодня будем говорить друг другу комплименты»

Инструкция: ведущий дает участникам задание придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника и предлагает выбрать себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Следует не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить. (Например: - Галина, ты такой отзывчивый человек! - Да, это так! А еще, я добрая! А у тебя, Вера, такие красивые глаза!). Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я... (добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к участнику, который первым сказал комплимент.

Упражнение 4 – «Шавасана»; музыкотерапия «Звуки природы. Ночь»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Звучит музыка «Звуки природы. Ночь».

Инструкция:

1. Лечь на спину, ноги вместе, руки вдоль туловища. Закрывать глаза.
2. Сцепить руки в замок, переплетая пальцы, вытянуть их за головой и потянуться пятками вперед. Ноги и руки как бы растягивают туловище. Затем расцепить руки, сжать кисти в кулаки, перевести руки вдоль туловища и резко расслабиться. Носки и пятки

разойдутся, расстояние между пятками составит одну пятку. Руки лягут на ребра ладоней с большим разворотом вверх, не касаясь тела. Голова может отклониться в сторону.

3. Ощутить свою кисть (для женщин — правую, для мужчин — левую). Вот она. Кисть лежит на полу. Почувствовать твердый пол и тяжесть кисти, которая давит на пол. Можно мысленно погладить кисть или опустить в ванну с горячей водой. Задача — почувствовать в пальцах, или в ладонях, или во всей кисти тепло, тяжесть, покалывание, пульсацию, то есть испытать какие-то ощущения. Сосредоточиться на них, закрепить и запомнить. Если совсем не получается, можно произносить в уме формулы самовнушения типа: «Моя рука становится теплой и тяжелой» и т. п., но на высоких ступенях расслабления словесные формулировки станут помехой. Лучше сосредотачиваться на ощущениях, образах. Мысленно представить свою руку, ощутить тяжесть — дальше все пойдет само собой. Если же это не удастся, мысли убегают — надо произносить приказы. Очень эффективно координировать формулы самовнушения с ритмом дыхания. При этом на вдохе произносить название части тела, а на выдохе — описание желаемого состояния. Например, вдох: «Моя рука становится...» — выдох: «...теплой и тяжелой...»

4. Добившись тяжести и тепла (для гипотоников — прохлады) в одной кисти, вызвать такие же ощущения в другой. Потом распространить их на всю руку, затем на другую. Теперь прочувствовать сразу обе руки.

5. По очереди расслабить ноги. Мужчины начинают с левой ноги, женщины — с правой. Однако если кисти расслабляются довольно легко — без труда можно ощутить каждый палец в отдельности и даже незначительные участки пальца или ладони, то стопы расслабить значительно труднее, а выделить пальцы сначала, скорее всего вообще не удастся. Поэтому можно пошевелить пальцами ноги, напрячь ступню — почувствовать свои пальцы на ноге, привязаться к ощущениям, и затем уже расслабиться. Затем расслабить всю ногу. Почувствовать под ней пол, ощутить, как пятка давит на этот пол, как нога становится теплой и тяжелой, мышцы стекают вниз... Наполнив теплом и тяжестью всю ногу, расслабить другую, потом две ноги вместе, затем — руки и ноги вместе.

6. Расслабить ягодицы, затем спину, живот, грудь. Для ягодиц и спины хорошо помогает ощущение твердого пола под ними и тяжелого тела сверху, прижимающего спину и ягодицы к полу. На живот можно мысленно положить наполненный горячей водой футбольный мяч. Этот мяч делает мышцы пассивными и согревает их, живот при этом полностью провисает. Грудная клетка к этому моменту расслабится сама, достаточно зафиксировать на ней внимание. Возможно, станет даже тяжело дышать. Не надо прилагать никаких усилий, тело само отрегулирует воздухообмен. Чтобы проверить, не

«потерялась» ли какая-нибудь часть тела, надо мысленно «пробежаться» по нему. Если, скажем, левая рука «пропала», стала невесомой, ничего страшного. Можно снова вернуть чувство тепла и тяжести или оставить все как есть.

7. Расслабить шею. Сделать мышцы пассивными, вызвать тяжесть и тепло (для гипотоников, как всегда — прохладу).

8. Расслабить лицо. Добиться ощущения, что все мимические мышцы скатываются, сползают вниз, как будто их наполнили горячей тяжелой жидкостью. Глаза тоже расслаблены и спокойно лежат в глазницах. Веки совершенно пассивны. Глаза расслабить не удастся, если они сильно освещены. При ярком свете и зрачки, и глаза будут иметь какой-то тонус. Поэтому располагаться надо так, чтобы голова была закрыта от прямых лучей, или выполнять Шавасану в полутьме. Лоб и голову, в отличие от остального тела, расслабляют по-другому. Тепло и тяжесть в области лба и в голове вызывать нельзя! Достаточно несколько раз мысленно погладить лоб рукой и «расправить» скальп (волосистую часть головы). При расслаблении жевательных мышц и языка первое время может интенсивно выделяться слюна. В дальнейшем это пройдет. Нижняя челюсть отвисает, но рот должен оставаться закрытым.

9. Расслабив по отдельности все части тела, нужно прочувствовать его целиком. На этом заканчивается первый этап Шавасаны. Если вам удастся, скажем, минут за 10 полностью расслабить тело, то вы достигли уже заметных успехов. Когда это будет получаться минуты за 3—4, можно осваивать Шавасану дальше.

Упражнение 5 – «Избавление от тревоги»

Цель: снижение тревожности (снятие тревожности, беспокойства, подготовка к стрессовой ситуации).

Ведущий: расслабьтесь и представьте, что Вы сидите на чудесной лужайке в ясный солнечный день. Небо озарено радугой, и частица этого сияния принадлежит вам. Оно ярче тысячи солнц. Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в черный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно.

Ведущий задает вопросы участникам:

С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения? Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 4. Тема: «Самоотношение и настроение»

Цель: освобождение от сдерживаемых эмоций.

Упражнение 1 – «Автопортрет-шарж»

Цель: отображение себя, диагностика самоотношения.

Материалы: игровые листки по количеству участников. Игровой листок представляет собой лист формата А4, согнутый пополам. Нижняя половина каждого листа согнута на полоски по количеству участников

Инструкция:

- участники сидят за столом;
- каждому участнику ведущий выдает игровой листок.

Задание: каждому участнику нарисовать на верхней половине игрового листка (не согнутой на полоски) свой автопортрет, не подписывая его. Время на выполнение – 5 минут.

Правила:

1. По истечении времени на выполнение, участники сдают автопортреты ведущему.
2. Ведущий перемешивает их и раздает участникам в произвольном порядке.
3. Каждый участник пишет на самой нижней полоске под автопортретом, какая, на его взгляд, профессия подходит человеку, нарисованному на портрете. Время – 1 минута.
4. После этого участник загибает полоску, на которой писал, на обратную сторону игрового листка и передает его следующему участнику по кругу.
5. Участникам нельзя смотреть на предыдущие записи.
6. Участник, получивший свой автопортрет, также заполняет полоску.
7. Когда портреты «обошли» весь круг, ведущий собирает их. Затем участники разбирают свои автопортреты.

Ведущий предлагает участникам высказаться о надписях под своим автопортретом, показать их другим участникам.

Упражнение 2 – «Дерево эмоций»

Цель: осознание своих ощущений, переживаний.

Ведущий: состояние внутренней напряженности характеризуется сверхконцентрацией человека на своих ощущениях, переживаниях, эмоциях. Ощутимое ослабление внутренней напряженности достигается в том случае, если человек сумеет произвести децентрацию, т. е. центр неприятной ситуации мысленно перенести с себя на

какой-либо предмет или внешнее обстоятельство. При этом отрицательная эмоция выбрасывается во внешнюю среду и человек избавляется от нее.

Инструкция: Необходимо представить себя деревом, таким с которым легко можно себя отождествить, детально представить в сознании образ этого дерева: его мощный или гибкий ствол, переплетающиеся ветви, колышущиеся на ветру листья, циркуляцию питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю. Необходимо как можно реальнее представить питательные соки, которые корни получают из земли. Представление утомленным человеком вросших в землю корней дерева есть, по сути дела, символизация его внутренней связи с реальностью, укрепление уверенности в себе.

Ведущий предлагает обсудить ощущения, которые каждый из участников испытал в процессе этого упражнения.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Инструкция: встать прямо, обхватить кистями рук грудную клетку с боков. Локти отвести как можно дальше назад. Сделать глубокий вдох носом, выполнить Мула-бандху и с силой сдавить грудную клетку руками, как бы разминая ее. Расслабить руки. Задержав дыхание, несколько раз повторить сжатия. С последним сжатием полностью выдохнуть воздух через нос, как бы выжимая из грудной клетки его весь без остатка.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения - придает грудной клетке эластичность, увеличивает объем легких, тонизирует сердце и легкие, способствуя их нормальной работе.

Упражнение 4 – Медитация «Море и камень»; музыкотерапия «Шум моря и гитары»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Звучит музыка «Шум моря и гитары».

Ведущий: раннее июльское теплое утро. Полупустынный пляж. Море. С легким шуршанием волны накатывают на берег. Недалеко от берега возвышается большой камень. Со стороны моря камень отвесный, волны разбиваются о его стену. Вы сидите на камне и созерцаете восходящее солнце... Любовь к солнцу и к морю переполняет вас, заполняет собой каждую клеточку вашего тела. Вы чувствуете на коже ласку солнечных лучей и слышите пьянящий запах моря. Легкие прикосновения солнца пронизывают вас насквозь, и шепот морской волны успокаивает вас. Волна манит вас к себе летней прохладой и бархатной свежестью, перекатываясь и искрясь в золоте янтарного Солнца. Изумрудные блики в волнах завораживают взгляд и будоражат воображение. Вы спокойны, спокойны, спокойны. Ваше сердце бьется спокойно, спокойно, спокойно. Время замедляется внутри вас, величественно позволяя

управлять им. Все происходит как в замедленном кино: вы медленно встаете и плавным перетекающим движением плывете, как волна по камню, в сторону моря. Отталкиваетесь от камня и летите вперед как в замедленной съемке. Невесомое перетекающее движение вперед продолжается бесконечно, вы летите как птица, в сторону открытого моря, навстречу искрящейся лазоревыми брызгами волне. Море парит вам навстречу, благоухая ароматом трав, йода и пролетающего мимо ветерка. Кончиками пальцев вы уже коснулись воды и медленно с восторгом плывете по морю. Сверкающий подводный лазурно-изумрудный мир принимает вас в свои бодрящие душу и тело объятия и отпускает вас в свободном парении среди хрустальных просторов подводно-солнечной фантазии. Вы медленно поднимаетесь к солнцу из сказочного царственного мира. Вы выныриваете, и воздух приветствует вас своим первым входом в легкие... Вы подплываете к камню и по ступенькам восходите опять на вершину, сохраняя состояние опьяненности морем и первым глотком живительного воздуха. Солнце и воздух принимают вас в себя, лаская горячими лучами и щекочущим касанием ветерка. Полный вдох. Открыли глаза. Медленный выдох.

Ведущий просит участников выразить в любой художественной форме (танец, песня, рисунок) свои переживания.

Упражнение 5 – Коллаж «Мое прошлое, мое настоящее, мое будущее»

Цель: коррекция настроения.

Инструкция: выполнить коллаж, используя иллюстрированные журналы. Затем сделать описание — «Я как личность и профессионал в прошлом, настоящем, будущем».

Ведущий с участниками обсуждает и анализирует работы.

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 5. Тема: «Моя профессиональная проблема»

Цель: определение собственной профессиональной проблемы, негативные последствия данной проблемы, релаксация.

Упражнение 1 – «Глиняные каракули»

Цель: установление тесного контакта между участниками занятия.

Инструкция: выполнить любую глиняную фигурку (на ее задней части сделать отметку авторства). Передать следующему участнику по кругу, который будет работать с ней в течение 1 минуты. В нее можно вносить изменения, но не ломать и не переделывать до неузнаваемости. Передача по кругу продолжается до тех пор, пока к каждому автору не вернется его фигурка.

Ведущий предлагает обсудить чувства, возникшие в процессе занятия, принятие или неприятие изменения первичного образа фигурки и коллективное авторство.

Упражнение 2 – «Рисунок-талисман»

Цель: релаксация.

Ведущий: любой рисунок-талисман, нарисованный вами на картоне или бумаге, заряженный вашей энергией, будет обладать мощной силой. На него можно будет просто смотреть и каждый раз заряжаться его энергией. Он всегда поможет вам, и такая помощь может быть бесценной в самое тяжелое для вас время или ответственные моменты вашей жизни, когда особенно необходима жизненная поддержка и удача. Давайте, каждый из вас нарисует такой рисунок прямо сейчас. Для этого на уровне своего воображения представьте, как ваш талисман может выглядеть: его форму (круг, овал, магический квадрат и т. п.), символы, знаки, цвет. Затем приступайте к рисованию. Чем больше вы будете стараться, тем больше энергии вложите в свой рисунок, а значит, он будет наиболее энергетически мощным. Если ваш рисунок будет небольшого размера, тогда его будет удобно носить при себе – в блокноте или ежедневнике. Когда ваш рисунок будет полностью готов, можете дополнительно зарядить его энергией своего желания. Вот как это можно сделать: хорошо разотрите ладони рук друг о друга, чтобы активизировать энергию рук, затем готовый рисунок-талисман расположите между ладонями, сконцентрируйтесь и по рукам направьте к ним энергию, стараясь почувствовать ее поток. Далее, сделав вдох, на выдохе произнесите вслух или про себя свое желание, как бы выдыхая его на свой рисунок: «Мое желание непременно исполнится, да будет так!». Затем придумайте место где будет находиться ваш рисунок-талисман, чтобы быть постоянно рядом с вами, в вашем энергетическом поле. Например, положите его в сумку, блокнот или ежедневник, в карман одежды или вы можете повесьте его дома на стену.

Упражнение 3 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения в сочетании с глубоким йоговским дыханием поза позволяет хорошо расслабиться. Укрепляются мышцы, нервы, кровеносные сосуды бёдер и ног, развивается подвижность суставов лодыжек, коленей, бёдер, исправляются дефекты позвоночника. Поза используется при выполнении дыхательных упражнений, концентрации внимания и медитации.

Инструкция: исходное положение. Сидя на коврик, согнуть левую ногу внутрь, прижать стопу к внутренней поверхности правого бедра, ближе к паху. Техника исполнения. Согнуть правую ногу и положить её параллельно левой. Колени широко раздвинуты и лежат на коврик. Руки свободно положить на колени ладонями вверх.

Дышим. Упражнение напоминает позу, в которой портные в старые времена сидели на стульях без спинок. Находиться в позе 1 мин., отдохнуть с вытянутыми ногами и повторить асану, поменяв положение ног.

Упражнение 4 – Цветотерапия «Картины»

Цель: снятие тревожности.

Для созерцания и релаксации использованы цветные репродукции картин современных художников: Леонид Афремов «Огни города», Марина Михайлова диптих «Страсть», Ольга Царегордцева «Средиземное море», которые предоставлены участникам.

Ведущий: это упражнение поможет вам полностью расслабиться, ваш разум и организм в целом испытают перезагрузку. Займите удобную позу и рассматривая картину, вглядываясь в ее сюжет, почувствуйте атмосферу вокруг себя, представьте себя там. Процесс погружения будет для всех разным, кто-то из вас не сразу сможет переключиться на релакс от предшествующей работы и раздумий, но для начала постарайтесь просто внимательно и расслабленно рассматривать картину, изучать ее детали, и постепенно они увлекут вас. Необходимо попробовать задействовать в погружении осязание, слух и обоняние, ощутить дуновение ветра, услышать шум дождя, почувствовать запах цветов. Пережив эти состояния постепенно возвращайтесь в реальность.

Ведущий предлагает участникам обменяться впечатлениями.

Упражнение 5 – «Работа с профессиональной проблемой»

Цель: выявление собственной профессиональной проблемы и ее последствия (неприятности, которые она приносит).

Ведущий просит участников изобразить свою профессиональную проблему, особенно ту, которая имеет устойчивый характер, в любой доступной художественной форме. Далее изобразить в рисунке или коллаже те выгоды и неприятности, которые приносит эта проблема.

После, ведущий предлагает обсудить изображенное.

Упражнение 6 – Аутотренинг «Я в лучах солнца»

Цель: настрой на позитив.

Инструкция: на чистом альбомном листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети - с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача - вспомнить как можно больше хорошего.

Ведущий: носите солнце с собой повсюду. Добавляйте лучи. А если станет особенно плохо на душе и покажется, что вы ни на что не годны, достаньте солнце, посмотрите на него и вспомните, о чем думали, когда рисовали свое солнце с лучами- качествами.

Участники обмениваются впечатлениями и мнениями. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 6. Тема: «Кадры решают все»

Цель: понять и принять собственные профессиональные качества. Планирование профессиональной карьеры. Эмоциональная разрядка.

Упражнение 1 – «Я профессионал»

Цель: осознание участниками своих профессиональных качеств; снятие эмоционального напряжения, накопление ресурсных состояний.

Ведущий предлагает участникам представить по 5 своих профессиональных качеств на любую букву своего имени. После представления участниками своих качеств, они в дополнение называют те профессиональные качества, которые, по их мнению, проявляются у коллеги в педагогической деятельности.

Рефлексия. Ведущий: Что чувствуете после выполнения данного упражнения? Выразите свое состояние одним словом.

Ведущий: в каждом из вас есть свое богатство, в виде ваших профессиональных качеств, которые наверняка помогут вам справиться со всеми трудностями, решить все поставленные задачи и быть профессионалом – Мастером».

Упражнение 2 – «Гибкая шея, свободные плечи»

Цель: самомассаж шеи и плеч, расслабление.

Инструкция:

- массировать шею сзади (сверху вниз) двумя руками: поглаживающими, похлопывающими, пощипывающими, спиралевидными движениями.

- правой рукой массировать левое плечо в направлении от шеи к плечевому суставу, затем левой рукой – правое плечо.

- правой рукой взяться за левое плечо и сделать 5–10 вращательных движений по часовой стрелке и против нее; то же – левой рукой, затем обеими руками одновременно.

Упражнение 3 – «Моя жизнь»

Цель: планирование будущей профессиональной деятельности и личной жизни.

Инструкция: сделайте рисунок на тему «Моя жизнь» в виде трех кругов. Отметьте, пожалуйста, где прошлое, настоящее, будущее?

Ведущий: Посмотрите, как у вас соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее? Какая между ними связь? Кто хочет что-либо сказать по своему рисунку? Чем отличаются рисунки участников?

Представьте свою жизнь и найдите 2 события, наиболее значимые в прошлом и 2 события, которые наиболее желанны в будущем. Это могут быть перемены в обществе, в

профессиональной и личной жизни. Как вы думаете, от кого зависит возможность осуществления этих планов? В какое время они должны произойти? Если эти перемены не произойдут, что ты будешь чувствовать? Что может помешать тебе осуществить эти планы?

Рассказ о событиях можно начинать со слов: «Я верю, что ...», «Для меня важно, чтобы ...», «Мне бы очень хотелось ...».

Упражнение 4 – медитация «Земля», музыкотерапия «Голоса птиц»

Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья.

Звучит музыка «Голоса птиц».

Ведущий: представьте, что вы сидите на земле, на поле, на пашне, в лесу на поляне, на лугу в траве. Вы дышите спокойно. Ваше сердце бьется спокойно. Вы ощущаете под собой землю, ее сырость, прохладу, плодородие, свежесть, детородную силу. Земля расстилается под вами, сохраняя в себе тайны прошлого и настоящего, былых цивилизаций, секреты кладов, сокровища царей и бедняков, ценности материи и духа. Вы проникаете своим сознанием в стихию земли. Сравниваете себя и стихию. Осознаете, кто вас кормит и держит на своей поверхности. Вы пытаетесь осознать свою роль на земле, свое предназначение в рамках этой стихии. В вас просыпаются чувства благодарности и любви. Эти чувства заполняют ваше тело, разум, полностью охватывают вас. Вы любите землю как стихию и как планету, как мать всего живого. Вы мысленно тянетесь к земле, сливаетесь с ней, проваливаетесь вглубь, в чернозем, к корню, к истокам всего живого на земле. Вы растворяетесь внутри стихии земли. Вы и земля — едины. Ваши тело и дух растворились в земле. Вы растеклись по огромной планете, превратились в шар, вобрали в себя мощь и силу, движение и гармонию, спокойствие и мудрость. Вы заполняете своим сознанием все пространство земли. Вы спокойны, расслаблены, умиротворены. Легкость растекается по вашему телу. Вы ощущаете готовность завершить медитацию. Вы концентрируетесь в точку. Собираете, формируете вокруг точки свое тело. Представляете свое тело. Выныриваете на поверхность земли быстро и мгновенно. Вы сидите на земле. Земля — источник силы, кормилица, мать, она держит вас на себе. Вы созерцаете землю под вами, ее движение, дыхание. Полный вдох. Медленно открываем глаза. Медленный выдох.

Упражнение 5 – Арт-терапия

Цель: снятие напряжения, освобождение от сдерживаемых эмоций.

Ведущий предлагает участникам в художественной форме выразить свои переживания, испытанные в медитации «Земля».

Участники обмениваются впечатлениями и мнениями. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

Занятие 7. Тема: «Долой противоречия»

Цель: осознание профессиональных успехов и неудач. Выявление собственных внутренних противоречий. Обучение навыкам саморегуляции, активизации личностных ресурсов.

Упражнение 1 – «Свободная тема»

Цель: настрой на работу.

Ведущий предлагает участникам выполнить рисунок на свободную тему, затем в групповом обсуждении рассказать о нем. Рисунок выполняется в течение 15–20 минут. Необходимо воздержаться от анализа и оценок с тем, чтобы люди могли почувствовать себя свободными для самовыражения.

Упражнение 2 – «Линейность времени»

Цель: рефлексия своих профессиональных успехов и неудач во временном аспекте.

Инструкция: участникам предлагается нарисовать линию времени, отметив на ней точку отсчета своих первых основных профессиональных вех, профессиональных успехов и неудач. Продолжить работу, наклеивая листы с обозначением пути движения символами, знаками.

Ведущий с участниками обсуждает сделанные работы.

Упражнение 3 – «Джаландхара бандха»

Цель: релаксация, медитация.

Ведущий: это упражнение тонизирует гортань, голосовые связки, щитовидную железу, позволяет активизировать процесс кровообращения в головном мозге и оказывает положительное влияние на функции вегетативной нервной системы.

Инструкция: нужно принять исходное положение стоя, выпрямить спину и вытянуть руки вдоль бедер. Сделав обычный вдох, следует на несколько секунд задержать дыхание и сглотнуть слюну. После этого мышцы горла сокращаются, и их будет легче заблокировать.

Далее необходимо сделать глубокий вдох, коснуться подбородком углубления между ключицами и зафиксировать его в этом положении так, чтобы подбородок оказывал достаточно ощутимое давление на горло, при этом задняя часть языка продвигается к глотке и твердому нёбу. Находитесь в этой позе столько сколько сможете.

Упражнение 4 – Сказкотерапия «Принц»

Цель: познание себя и внутренних противоречий.

Ведущий: давным-давно, в одной волшебной стране жили-были король с Королевой. Они очень любили друг друга. У них был прекрасный дом и верные слуги. Однажды, гуляя по саду, Королева почувствовала необыкновенную радость. Она поняла, что у них с Королем будет ребенок.

Через некоторое время у Короля с Королевой родился сын. Он был как маленькое солнышко для всех, кто жил во дворце. Его учили большие мудрецы, а он был очень внимательным учеником. Он много гулял, слушал, как поют птицы, наблюдал за животными. Очень скоро он научился понимать и чувствовать то, что происходит вокруг него.

Шло время, принц вырос. Он почувствовал большое желание посмотреть и узнать, какая жизнь за пределами дворца. Тогда он пошел к родителям и сказал им о своем желании уехать из дома и посмотреть Белый Свет. Родители опечалились – ведь им так не хотелось расставаться со своим любимым сыном. Но Король с Королевой были мудрыми родителями, они понимали, что их ребенку очень важно самому отправиться в путешествие. Поэтому они благословили Принца в путь. На прощанье они подарили ему прекрасный Золотой Шар со словами: «Возьми этот Шар с собой в дорогу, в нем наша любовь к тебе и радость, которую ты всегда приносил нам». Принц поблагодарил родителей, положил Золотой Шар за пазуху и отправился в путь.

Он объездил много стран, познакомился с разными людьми, и везде его согревало тепло Золотого Шара. Однажды он ехал через поле. Вокруг него летали бабочки, стрекозы, пели птицы – они радовались тому, что через их поле едет прекрасный Принц. Пахло цветами и спелой земляникой. И вот на холме Принц увидел красивый дворец. Что-то внутри него само подсказало Принцу, что для него важно ехать именно туда. И он отправил своего коня по дороге, ведущей ко дворцу.

Принц был поражен красотой дворца. Все здесь было удобно и красиво. Как будто кто-то строил дворец специально для него. Золотой Шар, который находился все время возле сердца Принца, затрепетал. И Принц понял, что в этом дворце он найдет что-то важное для себя. Он пошел ко дворцу своей легкой и уверенной походкой...

Сейчас и мы с вами находимся в прекрасном дворце. Представьте, что вы идете по этому дворцу и находите для себя то, что вы хотите...

Через 5-7 минут ведущий постепенно выводит участников из медитации следующими словами: - «Все то, что вы нашли для себя в прекрасном дворце, остается с вами и вы берете это с собой, постепенно возвращаетесь к нам... А сейчас глубоко вздохните... и выдохните. Потихоньку открывайте глаза».

Общее время медитации примерно 12-15 минут.

После возвращения, ведущий с группой обсуждает то, что они видели и нашли для себя.

Упражнение 5 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Инструкция: встать прямо, обхватить кистями рук грудную клетку с боков. Локти отвести как можно дальше назад. Сделать глубокий вдох носом, выполнить Мула-бандху и с силой сдавить грудную клетку руками, как бы разминая ее. Расслабить руки. Задержав дыхание, несколько раз повторить сжатия. С последним сжатием полностью выдохнуть воздух через нос, как бы выжимая из грудной клетки его весь без остатка.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения - придает грудной клетке эластичность, увеличивает объем легких, тонизирует сердце и легкие, способствуя их нормальной работе.

Упражнение 6 – «Я в конфликте»

Цель: настрой для разрешения конфликтных ситуаций, выразить свое видение самого себя в сложной ситуации.

Инструкция: Участникам раздаются листы бумаги, все необходимые для рисования материалы, и они занимают любое уединенное место. В течение 10 минут им нужно будет нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение. Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые автор чаще всего испытывает в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей.

Ведущий по готовности рисунков, ведущий собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где чей рисунок. Предлагает участникам сесть в круг и обсудить, кто является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются ведущим по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации. Когда все авторы определены, ведущий предлагает участникам обменяться впечатлениями как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.

Участники обмениваются впечатлениями и мнениями о занятии. Ведущий благодарит всех участников за внимание.

Занятие 8. Тема: «Я, люди, мечты»

Цель: способствовать преодолению психологических барьеров, препятствующих проявлению любви к себе, любви к другим людям. Целеполагание. Планирование своего будущего.

Упражнение 1 – «Две маски “Я”»

Цель: понимание, каким меня видят люди, каким я вижу себя.

Инструкция:

1 этап: каждый выбирает себе роль животного.

2 этап: затем описывает в словах свое животное, например, «Что я за кошка?»

3 этап: участники по очереди изображают свое животное. Участники идут друг за другом по кругу.

Ведущий: представьте себя хищной птицей... маленьким цыпленком... кошкой (домашней или дикой, как вам больше нравится)... слонем... снова птицей... рыбой... бабочкой... Представьте себя любым зверем. Таким, который вам ближе всего, на которого вы похожи, побудьте им. Как он двигается, какие звуки издает? Каково вам в обличье этого зверя... А теперь вы снова – люди. Темп движения – спокойный. Сделайте несколько глубоких вдохов.

Ведущий с группой обсуждает следующие вопросы:

Подумайте, какую привычную роль вы играете в жизни?

Обратите внимание на то, что окружающие воспринимают вас обычно по этой роли, и когда вы выходите из нее, многие вас не понимают?

Подумайте, есть ли сходство между поведением вашим и выбранного вами животного?

Что нового узнали сегодня о себе из этого упражнения?

Какие чувства возникали в процессе выполнения упражнения?

Упражнение 2 – «Я и стресс»

Цель: выявить стрессовые факторы и определить пути их устранения.

Материалы: бумагу формата А4 (по числу участников), цветные фломастеры.

Ведущий: предлагает участникам комфортно расположиться (в кругу или за кругом), предупреждает о том, что данное упражнение носит конфиденциальный характер, поэтому в ходе проведения упражнения не стоит задавать друг другу никаких вопросов.

Ведущий: - «Нарисуйте, пожалуйста, рисунок «Я и стресс». Он может быть выполнен в любой форме — реалистической, абстрактной, символической, художественной. Большее значение имеет ваша степень искренности, то есть желание изобразить свои мысли, чувства, образы, которые пришли вам в голову сразу после того, как вы услышали тему. Этот рисунок сможет стать ключом, который на протяжении всего

занятия поможет вам осознавать трудности, находить уже имеющиеся ресурсы, вырабатывать новые успешные стратегии управления стрессом. При необходимости можно воспользоваться цветными фломастерами. Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого не захотите».

Участники рисуют в течение 4-5 минут. Затем ведущий начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают самостоятельно (мысленно), не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух. После каждого вопроса ведущий дает участникам от 15 до 40 секунд для внесения изменений и дополнений в рисунок.

Вопросы ведущего:

- Использован ли в вашем рисунке цвет? Посмотрите, какие цвета (или какой цвет) преобладает в рисунке. Что для вас значит именно этот цвет?

- Где вы изобразили себя? Пометьте себя буквой «Я» на рисунке.

- Как вы изобразили стресс? В виде живого существа, абстрактной фигуры, конкретного человека?

- Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько — стресс. Почему?

- При изображении себя и стресса использовали ли вы похожие цвета? Какие?

- Мысленно разделите лист пополам горизонтальной и вертикальной чертами. Где оказалась ваша фигура?

- Есть ли на рисунке какой-либо барьер между вами и стрессом? Может быть, вы держите в руках саблю, зонт или что-то еще? Если вы почувствовали необходимость, нарисуйте еще что-либо, что может защитить вас от стресса.

- Есть ли у вас почва под ногами, на что вы опираетесь? Или вы висите в воздухе? А в жизни на кого вы можете опереться? Если такие люди существуют в вашей реальной жизни, но их почему-то нет на рисунке — дорисуйте их.

- Какие свои сильные стороны во взаимодействии со стрессовой ситуацией вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно. Какие личностные качества помогают вам добиваться успеха?

- Что бы вам хотелось изменить или как бы вам хотелось улучшить свое состояние в стрессовой ситуации? Какие личностные качества и/или другие факторы мешают вам улучшить его?

- Какие еще ваши ресурсы вы видите в этом рисунке или хотите добавить в него? Нарисуйте их, пожалуйста.

После того как участники ответили на последний вопрос, ведущий объединяет участников в подгруппы по 4 человека. По принципу совпадения каких-либо позиций,

касающихся восприятия понятия «Стресс», стратегий и ресурсов, проявившихся в рисунках. В каждой сформированной группе желающие могут высказаться по поводу своих ощущений, мыслей и т. д., возникших в процессе рисования. При этом остальные слушают, дополняют, высказывают свою точку зрения, задают вопросы, но не критикуют. Говоря о том, что помогает и что мешает эффективно действовать в ситуации стресса, можно высказываться как по поводу своего личного опыта, так и, основываясь на наблюдениях за поведением людей, умеющих преодолевать стрессы. Затем каждая подгруппа формулирует несколько основных позиций, по которым они хотели бы что-то изменить в своих реакциях на стрессоры.

Все участники возвращаются в круг. Ведущий предлагает желающим высказаться по поводу проделанной работы или по поводу своих ощущений. Представители от подгрупп зачитывают свои списки. Ведущий разъясняет участникам над какими проблемами нужно работать.

Упражнение 3 – «Строим садик мечты»

Цель: снижения тревожности, напряжения.

Ведущий: это упражнение предназначено помочь понять и осмыслить свои мечты. Устройтесь поудобнее, закройте глаза и просите свое подсознание посылать вам образы той идеальной жизни, которую вы хотели бы вести. Причем задавайте вопросы не все сразу, а поочередно, по каждой из следующих категорий:

1. Сначала сконцентрируйтесь на финансовой стороне вашей жизни. Каков ваш идеальный годовой доход? На что похож поток наличности? Сколько денег лежит на сберегательных счетах и в инвестициях? Какова полная стоимость вашего имущества за вычетом обязательств?

Затем... как выглядит дом вашей мечты? Где он расположен? Хорош ли вид за окном? Каков двор и сад? Есть ли бассейн или конюшня? Какого цвета стены? Что за мебель стоит в доме? Висят ли на стенах картины? Какие? Обойдите свой замечательный дом, пристально всматриваясь и запоминая все детали.

Не задумывайтесь о том, каким образом вы заполучили такой дом. Не навредите себе, говоря: «Нет, я не могу жить в Малибу — слишком мало зарабатываю». Подсознание нельзя программировать негативными соображениями. Когда вы своим умственным взором увидели то, что хотели (позитив), то мысль «слишком мало зарабатываю» (негатив) подсознание воспримет как противоречие.

Теперь визуализируйте машину и другое важное для вас имущество, которое позволяют ваши финансы.

2. Теперь представьте идеальную работу или карьеру. Где вы работаете? Чем занимаетесь? С кем работаете? Какого рода клиенты, заказчики или посетители к вам приходят? Какова ваша заработная плата? А может, это собственное дело?

3. Затем сконцентрируйтесь на досуге, отдыхе, отпуске. Чем вы занимаетесь с друзьями и семьей в то свободное время, которое сами себе отвели? Есть ли у вас хобби и какие? Куда вы предпочитаете ездить в отпуск? Как развлекаетесь?

4. Представьте ваш идеал собственного тела и физического здоровья. Вы ничем не болеете? До каких лет намерены дожить? Вы открыты, уравновешенны, с восторгом встречаете и проживаете каждый новый день? Вы полны жизненных сил и ведете активную жизнь? Вы в равной степени и гибки, и сильны? Занимаетесь гимнастикой, рационально питаетесь здоровой пищей и пьете воды, сколько душе угодно?

5. Теперь переходите к представлениям о взаимоотношениях с родными и друзьями. Каковы отношения у вас в семье? Кто ваши друзья? Какого рода и качества отношения вас связывают? На что похожи эти отношения? Вы и друзья любите друг друга, поддерживаєте, доверяете? Чем именно вы занимаетесь вместе?

6. Как насчет круга личностных интересов? Видите ли вы себя вновь возвращающимся к учебе, идущим на занятия, посещающим семинары и лекции, ищущим лекарства от былых страданий или же растущим духовно? Занимаетесь ли медитацией или приходите на службу в свою приходскую церковь? Хотите ли выучиться играть на каком-нибудь инструменте или написать автобиографию? Заняться марафонским бегом или же искусством? Попутешествовать по миру?

7. И, наконец, сосредоточьтесь на обществе и государстве, в котором живете и которое выбрали себе сами. Какое оно, когда действует отлаженно? Какие общественные события в нем происходят? А ваша благотворительная деятельность? Что вы делаете, дабы помочь другим сгладить общественные различия? Кто ваши помощники?

А теперь откройте глаза и запишите ваши ответы.

Ведущий: свои записи перечитывайте каждый день. Тем самым вы сохраните сконцентрированность сознания и подсознания на своих мечтах.

Упражнение 4 – «Работа с мечтой»

Цель: конкретизация мечты и путей ее достижения.

Материалы: лист бумаги формата А4, фломастеры; материалы для изготовления коллажа: газеты, журналы, открытки, краски, карандаши, фломастеры, клей ПВА, ножницы.

Ведущий: подумайте, о чем вы мечтаете в разных сферах жизни, при этом учитите по меньшей мере 5 областей: отношения, семья, материальная сфера, самореализация,

здоровье. Проанализируй, в какой из сфер у вас максимальное количество пробелов: больше всего мечтаний будет связано именно с ней. Но не забывайте и об остальном.

Теперь из разных картинок создайте коллаж, который отразит это. Если не найдете подходящей иллюстрации – дорисуйте, чего не хватает и дайте название готовому произведению.

Ведущий с группой обсуждает следующие вопросы:

1. Теперь вы понимаешь, куда движешься?
2. Нравится ли вам то, что получилось?
4. Если что-то смущает, подумайте, как это изменить?

Беседа с группой об ощущениях и подведение итогов занятия.

Занятие 9. Тема: «Я в профессии»

Цель: представление своей роли в организации, принятие разных ролей, меры ответственности. Принятие возможных изменений.

Упражнение 1 – «Начальник и подчиненный»

Цель: осознание разных ролей, меры ответственности.

Инструкция: участники разбиваются по парам. Один из них начальник, другой подчинённый. Начальник стоит на стуле, подчиненный сидит перед ним на корточках. Начальник ругает подчиненного, поучает его, требует. Подчиненный торопливо соглашается, униженно оправдывается, клянется исправиться, умоляет простить, кается, просит строго наказать его, угодливо благодарит, воздает хвалу. Затем партнеры меняются ролями.

Ведущий предлагает поделиться своими ощущениями, впечатлениями.

Упражнение 2 – «Поменяйтесь местами»

Цель: снятие напряжения, отвлечения от тренинга.

Инструкция: участники стоят, образуя круг.

Ведущий даёт команду: «Поменяйтесь местами те, кто...»

- любит яблоки;
- на работу пришёл с прекрасным настроением;
- работает всю жизнь в данном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу;
- работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства.

Рефлексия: Кто, что о ком запомнил? Кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили?

Упражнение 3 – Коллаж «Я и мой коллектив»

Цель: определение своей роли в коллективе.

Инструкция: участники выполняют коллаж на заданную тему, изображая в любой художественной форме те выгоды, которые могут быть у человека, если он расстанется с компанией, и если он останется в ней.

Ведущий: предлагает проанализировать следующие аспекты: Что я приобрел, работая в этой компании? Что мне необходимо приобрести в дальнейшем?

Упражнение 4 – «Сукхасана»

Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения.

Ведущий: терапевтическое действие этого упражнения в сочетании с глубоким йоговским дыханием поза позволяет хорошо расслабиться. Укрепляются мышцы, нервы, кровеносные сосуды бёдер и ног, развивается подвижность суставов лодыжек, коленей, бёдер, исправляются дефекты позвоночника. Поза используется при выполнении дыхательных упражнений, концентрации внимания и медитации.

Инструкция: исходное положение. Сидя на коврик, согнуть левую ногу внутрь, прижать стопу к внутренней поверхности правого бедра, ближе к паху. Техника исполнения. Согнуть правую ногу и положить её параллельно левой. Колени широко раздвинуты и лежат на коврик. Руки свободно положить на колени ладонями вверх. Дышим. Упражнение напоминает позу, в которой портные в старые времена сидели на стульях без спинок. Находиться в позе 1 мин., отдохнуть с вытянутыми ногами и повторить асану, поменяв положение ног.

Упражнение 5 – «Осознавание»

Цель: осознание возможных произошедших изменений.

Ведущий: методика «Осознавание» помогает максимально понять сигналы своего тела, порой не осознаваемые в вихре дня. Повторяющееся сосредоточение вырабатывает способность быстрого выявления дискомфорта, которому не придавали ранее никакого значения, чтобы потом своевременно удалить его. В данной методике осознание собственного внутреннего мира выражается словами: «Сейчас я осознаю...», и перечисляются испытываемые ощущения в разных частях тела. Сначала идет поверхностное самоуглубление в свой мир ощущений, по мере повторения спектр ощущений значительно расширяется и детализируется. Например, вначале я осознаю, как мои руки свободно висят вдоль тела, ноги широко расставлены, туловище не напряжено, но по мере углубления в себя начинаю чувствовать, как размеренно стучит сердце, урчит желудок, щекотно под лопаткой и т.д.

После осмысления своего внутреннего состояния наблюдение переносится на оценку внешнего состояния, т.е. на испытываемые воздействия окружающего мира. Здесь также задание начинается словами «Сейчас я осознаю...», и завершается перечислением, например, «...яркая лампочка слепит глаза, удобно сидеть в мягком кресле, тихо шумит вентилятор, рядом сосед активно жестикулирует» и т.д.

По окончании упражнения участники делятся своими ощущениями, состоянием своего самочувствия.

Упражнение 6 – Аутотренинг «Мобилизация»

Цель: восстановление сил, общая готовность к продолжению ранее выполняемой работы.

Инструкция: участники образуют круг.

Ведущий: сделайте глубокий вдох – выдох. Повторите 5 раз. Мысленно проговаривайте следующие словесные формулы: «я хорошо отдохнула», «мои силы восстановились», «во всем теле ощущаю прилив энергии», «мысли четкие, ясные», «мышцы наполняются жизненной силой», «я готова действовать», «я словно приняла освежающий душ», «по всему телу пробегает прохлада», «делаю глубокий вдох.... Резкий выдох....Прохлада...»

Ведущий: наши занятия подошли к концу. Хочу надеяться, что в реальной жизни вы будете апробировать новые знания и умения. Хотите ли вы что-либо сказать на прощание? (Участники высказываются).

Затем каждый из участников не спеша выходит из тренингового зала, а группа говорит уходящему пожелания. Последнему участнику пожелание говорит ведущий.

Таблица 5

Структура программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

Тема занятия	Цель занятия	Упражнения
Занятие 1 (2 часа)		
«Горю» на работе	Формирование представлений о синдроме «психического выгорания», сокращение психологической дистанции, создание доверительной атмосферы	Упражнение «Давайте познакомимся». Цель: установления контакта в группе, снятие напряжения. Упражнение «Мудрец». Цель: осознание собственных проблем, их иерархию (первоочередные, последующие). Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения. Упражнение «Я и моя работа» Цель: определение места работы в жизни участников Упражнение «Целительные воспоминания». Цель: создание позитивного настроения. Подведение итогов. Беседа с группой.
Занятие 2 (3 часа)		
Мои эмоции и чувства	Понимание своего состояния, самочувствия. Релаксация. Определение ценности своего труда.	Упражнение «Ваше настроение». Цель: снятие напряжения Упражнение «Я люблю тебя». Цель: исцелить подсознание и запрограммировать себя на успех. Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения. Упражнение медитация «Огонь». музыкотерапия звуки природы «Потрескивания огня». Цель: релаксация Упражнение «Генератор энергии» Цель: расслабление и концентрации перед ожидаемой стрессовой ситуацией. Упражнение «Расскажи о своем состоянии» Цель: обратная связь Подведение итогов. Беседа с группой.
Занятие 3 (2 часа)		
Трудности моей работы	Определение трудностей профессии воспитателя. Уточнение эмоционального отношения к своим профессиональным	Упражнение «Мои профессиональные роли». Цель: выражение профессиональных обязанностей, диагностика отношения к ним. Упражнение «Мешок трудностей». Цель: выявить стрессовые факторы и

	<p>обязанностям. Создание позитивного настроения к коллегам. Снятие тревожности и напряжения</p>	<p>определить пути их устранения. Упражнение «Похвала» Цель: выражение позитивного отношения к своим коллегам Упражнение «Шавасана»; музыкотерапия «Звуки природы. Ночь» Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья Упражнение «Избавление от тревоги». Цель: снижение тревожности (снятие тревожности, беспокойства, подготовка к стрессовой ситуации) Подведение итогов. Беседа с группой.</p>
Занятие 4 (3 часа)		
<p>Самоотношение и настроение</p>	<p>Освобождение от сдерживаемых эмоций.</p>	<p>Упражнение «Автопортрет-шарж». Цель: отображение себя, диагностика самоотношения Упражнение «Дерево эмоций». Цель: освобождение от сдерживаемых эмоций Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения Упражнение медитация «Море и камень»; музыкотерапия «Шум моря и гитары» Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья Упражнение Коллаж «Мое прошлое, мое настоящее, мое будущее». Цель: коррекция настроения Подведение итогов. Беседа с группой.</p>
Занятие 5 (3 часа)		
<p>Моя профессиональная проблема</p>	<p>Определение собственной профессиональной проблемы, негативные последствия данной проблемы, релаксация.</p>	<p>Упражнение «Глиняные каракули». Цель: установление тесного контакта между участниками Упражнение «Рисунок-талисман» Цель: релаксация. Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения. Упражнение Цветотерапия «Картины». Цель: снятие тревожности Упражнение «Работа с профессиональной проблемой». Цель: выявление собственной профессиональной проблемы и ее последствия (неприятности, которые она приносит). Подведение итогов. Беседа с группой</p>

Занятие 6 (3 часа)		
«Кадры решают все»	<p>Понять и принять собственные профессиональные качества.</p> <p>Планирование профессиональной карьеры.</p> <p>Эмоциональная разрядка.</p>	<p>Упражнение «Я - профессионал» Цель: осознание участниками своих профессиональных качеств; снятие эмоционального напряжения, накопление ресурсных состояний.</p> <p>Упражнение «Гибкая шея, свободные плечи». Цель: самомассаж шеи и плеч, расслабление</p> <p>Упражнение «Моя жизнь» Цель: планирование будущей профессиональной деятельности и личной жизни</p> <p>Упражнение медитация «Земля», музыкотерапия «Голоса птиц» Цель: релаксация, восстановление и укрепление здоровья</p> <p>Упражнение Арт-терапия. Цель: снятие напряжения, освобождение от сдерживаемых эмоций</p> <p>Подведение итогов. Беседа с группой.</p>
Занятие 7 (3 часа)		
«Долой противоречия»	<p>Осознание профессиональных успехов и неудач.</p> <p>Выявление собственных внутренних противоречий.</p> <p>Обучение навыкам саморегуляции, активизации личностных ресурсов.</p>	<p>Упражнение «Свободная тема» Цель: настройка на работу</p> <p>Упражнение «Линейность времени». Цель: рефлексия своих профессиональных успехов и неудач во временном аспекте</p> <p>Упражнение «Джаландхара бандха» Цель: релаксация, медитация</p> <p>Упражнение сказкотерапия «Принц». Цель: познание себя и внутренних противоречий</p> <p>Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения</p> <p>Упражнение «Я в конфликте» Цель: настрой для разрешения конфликтных ситуаций, выразить свое видение самого себя в сложной ситуации</p> <p>Подведение итогов. Беседа с группой.</p>
Занятие 8 (3 часа)		
Я, люди, мечты	<p>Способствовать преодолению психологических барьеров, препятствующих проявлению любви к себе, любви к другим людям. Целеполагание.</p> <p>Планирование своего</p>	<p>Упражнение «Две маски “Я”». Цель: понимание, каким меня видят люди, каким я вижу себя</p> <p>Упражнение «Я и стресс». Цель: выявить стрессовые факторы и определить пути их устранения</p> <p>Упражнение «Строим садик мечты» Цель: снижения тревожности, напряжения</p>

	будущего.	Упражнение «Работа с мечтой» Цель: конкретизация мечты и путей ее достижения. Подведение итогов. Беседа с группой.
Занятие 9 (3 часа)		
Я в профессии	Представление своей роли в организации, принятие разных ролей, меры ответственности. Принятие возможных изменений.	Упражнение «Начальник и подчиненный». Цель: осознание разных ролей, меры ответственности Упражнение «Поменяйтесь местами» Цель: снятие напряжения, отвлечение от тренинга Коллаж «Я и мой коллектив». Цель: определение своей роли в коллективе Упражнение «Сукхасана» Цель: дыхательное упражнение для снятия напряжения Упражнение «Осознание». Цель: осознание возможных произошедших изменений Упражнение Аутотренинг «Мобилизация». Цель: восстановление сил, общая готовность к продолжению ранее выполняемой работы Подведение итогов. Беседа с группой.
ИТОГО:	9 занятий	Продолжительность 25 часов

Приложение 4

Таблица 6

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике В.В. Бойко после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Симптомы "выгорания"	Испытуемые													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
"Напряжение"														
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств (№ суждений: 1.13.25.37.49.61.73)	19	15	2	3	10	13	5	15	8	13	5	14	7	6
2. Неудовлетворенность собой (№ суждений: 2.14.26.38.50.62.74)	6	7	0	0	8	5	0	5	1	5	8	5	0	0
3. "Загнанность в клетку" (№ суждений: 3.15.27.39.51.63.75)	6	5	2	0	2	0	0	3	1	1	1	4	5	0
4. Тревога и депрессия (№ суждений: 4.16.28.40.52.64.76)	6	14	3	11	15	0	3	11	11	0	3	18	6	5
Итого по показателю:	37	41	7	14	35	18	8	34	21	19	17	41	18	11
Уровень: (низкий; средний; высокий)	с	с	н	н	н	н	н	н	н	н	н	с	н	н
"Резистенция"														
5. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование (№ суждений: 5.17.29.41.53.65.77)	2	12	12	13	18	14	2	19	13	6	8	17	6	17
6. Эмоционально-нравственная дезориентация (№ суждений: 6.18.30.42.54.66.78)	2	0	3	5	15	8	7	17	0	4	10	3	8	9
7. Расширение сферы экономики эмоций (№ суждений: 7.19.31.43.55.67.79)	2	15	11	7	9	0	0	15	3	15	18	27	5	17
8. Редукция профессиональных обязанностей (№ суждений: 8.20.32.44.56.68.80)	16	10	15	5	7	2	2	13	2	9	0	15	11	23
Итого по показателю:	22	37	41	30	49	24	11	64	18	34	36	62	30	66
Уровень: (низкий; средний; высокий)	н	с	с	н	с	н	н	в	н	н	н	в	н	в
"Истощение"														
9. Эмоциональный дефицит (№ суждений: 9.21.33.45.57.69.81)	5	5	2	0	13	0	0	5	5	0	0	10	6	6
10. Эмоциональная отстраненность (№ суждений: 10.22.34.46.58.70.82)	3	3	10	10	23	3	8	12	5	8	13	5	0	12
11. Личностная отстраненность (деперсонализация) (№ суждений: 11.23.35.47.59.71.83)	10	5	3	0	25	0	0	6	0	13	0	9	5	3
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения (№ суждений: 12.24.36.48.60.72.84)	9	8	5	2	4	5	4	3	6	16	2	11	5	8
Итого по показателю:	27	21	20	12	65	8	12	26	16	37	15	35	16	29
Уровень: (низкий; средний; высокий)	н	н	н	н	в	н	н	н	н	с	н	н	н	н

ИТОГО:

Фазы:	Фаза не сформировалась	Фаза в стадии формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	79% = 11 человек	21% = 3 человека	0% = 0 человек
Резистенция	58% = 8 человек	21% = 3 человека	21% = 3 человек
Истощение	86% = 12 человек	7% = 1 человек	7% = 1 человека

Таблица 7

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по методике «САН» после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Испытуемые	Самочувствие (№ вопроса, качество ответа)											Сумма	Активность (№ вопроса, качество ответа)											Сумма	Настроение (№ вопроса, качество ответа)											Сумма	Итого	
	1	2	7	8	13	14	19	20	25	26	3		4	9	10	15	16	21	22	27	28	5	6		11	12	17	18	23	24	29	30						
1	5	6	5	4	4	5	5	6	7	6	53	7	7	5	7	7	7	4	4	5	6	59	5	6	7	6	4	7	7	5	6	6	59	171	высокий			
2	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	58	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	177	высокий			
3	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	69	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	70	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	69	208	высокий			
4	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	67	4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	66	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	69	202	высокий			
5	6	5	6	5	5	5	7	6	6	3	54	5	6	7	6	6	7	6	4	4	6	57	5	5	5	6	5	6	6	6	4	4	52	163	высокий			
6	5	6	4	4	6	4	5	4	5	5	48	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5	50	5	7	5	5	5	5	6	5	5	5	53	151	средний			
7	6	5	5	5	6	4	4	5	4	4	48	4	5	5	5	5	6	4	4	5	5	48	5	5	6	5	4	6	5	5	5	5	51	147	средний			
8	4	4	4	6	5	4	5	4	4	6	46	4	5	6	4	5	5	5	7	7	5	53	6	4	4	4	5	5	5	6	5	6	50	149	средний			
9	7	7	7	7	4	7	7	7	6	7	66	6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	63	7	7	7	7	6	7	5	6	7	7	66	195	высокий			
10	6	5	5	6	5	5	7	5	5	5	54	6	6	5	5	7	6	5	6	6	7	59	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	62	175	высокий			
11	7	6	6	6	6	7	2	4	7	6	57	7	7	7	7	6	7	6	5	6	6	64	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	69	190	высокий			
12	5	6	6	5	5	7	7	6	7	5	59	6	6	7	6	6	6	5	5	6	5	58	4	5	4	5	6	6	7	6	6	6	55	172	высокий			
13	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	68	7	7	6	7	6	6	5	6	7	6	63	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	68	199	высокий			
14	7	7	7	7	5	6	5	6	7	7	64	6	7	7	7	6	6	6	6	6	7	64	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	69	197	высокий			

Таблица 8

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации по тесту на самооценку стрессоустойчивости личности Л.П. Пономаревой, Р.В. Белоусовой после реализации программы психолого-педагогической коррекции

Испытуемые	Суммарное число баллов	Уровень стрессоустойчивости
1	33	7 - выше среднего
2	30	7 - выше среднего
3	26	8 - высокий
4	28	8 - высокий
5	30	7 - выше среднего
6	20	9 - очень высокий
7	27	8 - высокий
8	35	6 - чуть выше среднего
9	26	8 - высокий
10	27	8 - высокий
11	28	8 - высокий
12	28	8 - высокий
13	30	7 - выше среднего
14	30	7 - выше среднего

Таблица 9

Обобщенные показатели сформированности синдрома эмоционального выгорания в
 МАДОУ Байкаловский детский сад № 1 «Теремок» после реализации программы
 психолого-педагогической коррекции

№ исп.	Методика 1 (В.В. Бойко)	Методика 2 (САН)	Методика 3 (Самооценка стрессоустойчивости)	Итоговый уровень эмоционального выгораний
1	низкий	высокий	выше среднего	низкий
2	средний	высокий	выше среднего	низкий
3	низкий	высокий	высокий	низкий
4	низкий	высокий	высокий	низкий
5	средний	высокий	выше среднего	средний
6	низкий	средний	очень высокий	низкий
7	низкий	средний	высокий	низкий
8	средний	средний	чуть выше среднего	средний
9	низкий	высокий	высокий	низкий
10	низкий	высокий	высокий	низкий
11	низкий	высокий	высокий	низкий
12	средний	высокий	высокий	средний
13	низкий	высокий	выше среднего	низкий
14	средний	высокий	выше среднего	средний

ИТОГО:

низкий	средний	высокий
10 человек	4 человека	0 человек

Таблица 10

Расчет t-критерия Стьюдента для показателей методики эмоционального выгорания В. В. Бойко

H_0 = различия по уровню эмоционального выгорания между показателями первичной и вторичной диагностики являются не достоверными.

H_1 = различия по уровню эмоционального выгорания между показателями первичной и вторичной диагностики являются достоверными.

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) ²
1	93	86	7	49
2	125	99	26	676
3	89	68	21	441
4	67	56	11	121
5	187	149	38	1444
6	51	50	1	1
7	31	31	0	0
8	155	124	31	961
9	58	55	3	9
10	126	90	36	1296
11	89	68	21	441
12	172	138	34	1156
13	69	64	5	25
14	108	106	2	4
Суммы:	1420	1184	236	6624

Результат: $t_{\text{эмп}} = 4.4$

Полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости, гипотеза H_1 верна.



Таблица 11

Расчет t-критерия Стьюдента для показателей методики «Самооценка стрессоустойчивости личности»

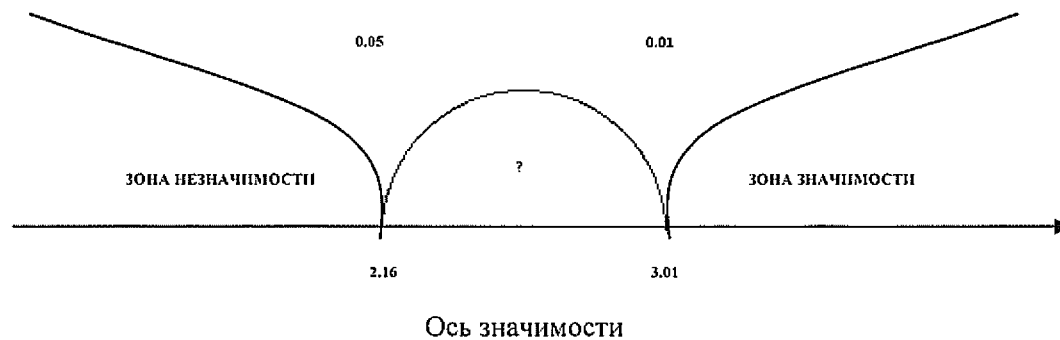
H_0 = различия по уровню стрессоустойчивости личности между показателями первичной и вторичной диагностики являются не достоверными.

H_1 = различия по уровню стрессоустойчивости личности между показателями первичной и вторичной диагностики являются достоверными.

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) ²
1	35	33	2	4
2	33	30	3	9
3	26	26	0	0
4	28	28	0	0
5	37	30	7	49
6	20	20	0	0
7	27	27	0	0
8	38	35	3	9
9	31	26	5	25
10	30	27	3	9
11	34	28	6	36
12	31	28	3	9
13	35	30	5	25
14	39	30	9	81
Суммы:	444	398	46	256

Результат: $t_{\text{эмп}} = 4.4$

Полученное эмпирическое значение t (4.4) находится в зоне значимости, гипотеза H_1 верна.



Приложение 5

Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников дошкольной образовательной организации»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение и анализ анкет сотрудников	Анализ, беседы, анкетирование, консультирование.	Беседа с заведующим, родителями детей и сотрудниками д/с	Более 15	Январь	Психолог
1.2.Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение, круглый стол	Педсовет	1	Январь	Заведующий, психолог
1.3.Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояний дел в детском саду, анализ программы внедрения	Совещание	1	Февраль	Психолог, заведующий

1.4.Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовленности коллектива, анализ организации работы детского сада	Анализ состояния программы внедрения. Обсуждение с группой.	Педсовет, беседа	2	Февраль	Психолог, заведующий
--	--	---	------------------	---	---------	----------------------

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
2.1.Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации детского сада	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.	Обоснование практической значимости внедрения. Тренинги (педагогов детского сада)	2	Февраль	Психолог, заведующий
2.2.Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего коллектива, администрации	Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в других детских садах.	Методические консультации.	Изучение опыта	3	Февраль - март	Старший, воспитатель, психолог

	Психологический подбор и расстановка субъектов внедрение.					
--	---	--	--	--	--	--

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
3.1. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и входе самообразования.	Семинары, тренинги.	1	Март	Старший воспитатель, психолог
3.2.Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и входе самообразования	Семинары, тренинги	1	Март	Психолог

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные

4.1.Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения.	Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение. Тренинги.	Семинары инициативной группы, консультации	2	Март	Психолог
---	--	--	--	---	------	----------

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
5.1.Мобилизовать коллектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности сотрудников	Тренинги, тестирование	Психологически й практикум	1	Апрель	Психолог
5.2. Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Собрание	1	Апрель	Психолог
5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседание методических объединений, консультации, практические занятия	1	Апрель	Психолог

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
6.1.Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	Конференция	1	Май	Заведующий, психолог
6.2.Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения	Анализ зависимости конечного результата	Анализ состояния дел в детском саду, обсуждение, доклад	Собрание	1	Май	Психолог

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме	Изучения и обобщение внутри детсадовского опыта, работать по проблеме	Наблюдение, изучение, анализ.	Открытые занятия, буклеты, стенды	Не менее 4	Май	Психолог

исследования	исследования.					
7.2. Осуществить наставничество	Обучения сотрудников других д/с по теме	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах в других детских садах	Не менее 4		Заведующий, психолог, старший воспитатель
7.3 Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступление	Семинар практикум	1		Старший воспитатель
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах	Осуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1		Заведующий, психолог