



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
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

Профилактика эмоционального выгорания педагогов

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»**

Форма обучения - заочная

Проверка на объем заимствований:
49,58 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 5 » 02 2020 г.
зав. кафедрой теоретической и
прикладной психологии
Кондратьева О.А. Кондратьева О.А.

Выполнила:
студентка группы ЗФ-310-224-21
Короленко Евгения Анатольевна

Научный руководитель:
кандидат психологических наук,
доцент
Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	6
1.1 Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.....	6
1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогических исследованиях.....	11
1.3 Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов	18
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	28
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	28
2.2 Характеристика выборки и анализ экспериментального исследования.....	34
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	45
3.1 Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов	45
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	55
3.3 Психолого - педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.....	64
3.4 Технологическая карта внедрения результатов исследования.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики уровня эмоционального выгорания.....	97
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов.....	105
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.....	110
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования профилактики эмоционального выгорания педагогов.....	120
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования профилактики эмоционального выгорания педагогов.....	127

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы эмоционального выгорания работников педагогической деятельности обусловлена тем, что профессия учителя относится к социальной, а для работников социальной сферы и характерен данный феномен. Проблема выгорания волновала людей с древних времен, но научным исследованиям данная проблема подверглась лишь в конце 20 века. Выгорание начали изучать такие ученые как К. Маслач, Х. Дж. Фрейденберг и другие. Изучением выгорания в педагогической сфере занимались М. В. Борисова, С.И. Кудинов, А. А. Рукавишников. Учителя являясь субъектами образовательного процесса по роду своей должности вынуждены взаимодействовать с учениками, их родителями, коллегами по работе, членами администрации. Спецификой в работе учителей является их постоянное взаимодействие с учениками, каждый из которых обладает своими личностными особенностями, своей активностью, которая проявляется в поведении.

Работа относящаяся к типу человек–человек связана с повышенной эмоциональной нагрузкой, конфликтностью, высоким уровнем стресса. Все это ставит педагогов под угрозу развития у них синдрома эмоционального выгорания. Психологическое здоровье учителей рассматривается как одна из важных проблем психологии 21 века.

Такой феномен как выгорание действует негативно на здоровье и работников социальной сферы, тем самым актуальность психологического здоровья учителей не просто сохраняется, а приобретает все большее значение с каждым годом.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность сконструированной модели и разработанной программы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания.

Предмет исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания.

2. Исследовать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов.

3. Теоретически обосновать процесс моделирования профилактики эмоционального выгорания педагогов.

4. Разработать этапы, подобрать методы и методики исследования эмоционального выгорания педагогов.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

6. Составить программу профилактики эмоционального выгорания педагогов.

7. Проанализировать эффективность профилактической программы.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

9. Разработать технологическую карту внедрения программы профилактики в практику.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения изменится, если:

– будет сконструирована модель профилактики эмоционального выгорания педагогов;

– будет разработана и реализована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Методы исследования:

1. Теоретические: теоретический анализ литературы по проблеме исследования, систематизация, обобщение, моделирование, целеполагание.

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

- методика исследования эмоционального состояния (по В.В. Бойко);
- анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»;
- опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

3. Математико-статистические: Т–критерий Вилкоксона.

Экспериментальная база и характеристика выборки. Исследование проходило на базе МОУ Есаульская СОШ. В исследовании приняло участие 32 педагога со стажем работы от 5 до 45 лет, в возрасте от 27 до 65 лет.

Научная новизна заключается в том, что:

- разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогов;
- разработана и проверена программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Теоретическая значимость заключается в том, что:

- систематизированы и обобщены зарубежные и отечественные исследования проблемы эмоционального выгорания, конкретизировано понятие «эмоционального выгорания»;
- расширены теоретические представления эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, которая может быть использована в практике психологической службы образовательной организации.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка. В тексте содержится 14 рисунков, 8 таблиц, 5 приложений. Библиография включает 82 наименования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

1.1 Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях

Учитель – центральная фигура учебно-воспитательного процесса и играет ведущую роль в процессе обучения. Поэтому проблема психологического благополучия учителя является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере. Это заболевание было открыто в начале 1950-х годов и долгое время считалось неисследованной формой вирусной инфекции.

В 1970-х – начале 1980-х годов некоторые медики обратили внимание на необъяснимую социальную избирательность нового «вируса»: до 75% заболевших относились к так называемым «белым воротничкам» или являлись членами их семей. В большей степени заболеванию оказались подвержены представители профессий, связанных с обслуживанием клиентов, а также руководители компаний. Хотя на тот момент ученые не пришли к единому мнению о природе и происхождении синдрома хронической усталости, ими была установлена прямая связь между стрессами на работе, профессиональными перегрузками и ростом числа заболевших [24, с.28].

Термин «выгорание» (burnout – в переводе с греческого – прекращение горения) впервые появился в научной литературе в 1974 году, когда американский психолог Х. Дж. Фрейденбергер употребил его в своей статье, опубликованной в «Журнале социальных взглядов». Здесь этот термин был представлен в контексте концепции, характеризующей психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере. До этого данное понятие использовалось в связи с концепцией рабочего стресса и определялось как неспособность справиться со стрессом, приводящая к деморализации, фрустрации и снижению эффективности деятельности [1, с.17].

Центральное место в развитии выгорания как научной концепции заняли работы К. Маслач и ее коллег (С. Джексон, А. Пайнс). Разработанные ими модели выгорания послужили основой для проведения дальнейших исследований феномена [50, с.78].

Само понятие феномена неоднократно изменялось. В 1976 году К. Маслач определила выгорание как реакцию на связанный с работой стресс, приводящий к эмоциональному отдалению от клиента, негуманному отношению к нему, снижению эффективности в работе. В 1981 году К. Маслач и С. Джексон предложили следующее определение: выгорание – синдром эмоционального истощения и цинизма, который часто появляется у персонала, работающего с людьми, и приводит к развитию негативного отношения к своим клиентам. В своей работе 1986 года К. Маслач говорит о том, что люди, работающие в сфере услуг и образовательных учреждениях, по условиям профессии вынуждены проводить значительное время в интенсивном взаимодействии с другими людьми [50, с.21].

Большой интерес для исследований выгорания представляет концепция А. Пайнса, который рассматривает феномен в другом ракурсе, а именно как результат постепенного процесса разочарования в неудачном поиске смысла

жизни, проявляющегося в состоянии физического, эмоционального и психологического истощения. Данная экзистенциальная модель в той или иной мере характерна для представителей всех типов профессий.

В.В. Бойко дает следующее определение эмоционального выгорания – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравматические воздействия. Представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще – профессионального поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой – выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с людьми [8, с.87].

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и творческих ресурсов работающего человека.

Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, – всех, чья деятельность невозможна без общения.

По определению Н.Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [15, с.328].

Состоянию эмоционального выгорания обычно соответствуют следующие чувства, мысли, действия:

– Чувства: усталость от всего, подавленность, незащищенность, отсутствие желаний, страх ошибок, страх неопределенных неконтролируемых ситуаций, страх показаться недостаточно сильным, недостаточно совершенным.

– Мысли: о несправедливости действий относительно себя, незаслуженности своего положения в обществе, недостаточной оцененности окружающими собственных трудовых усилий, о собственном несовершенстве.

– Действия: критика в отношении окружающих и самого себя, стремление быть замеченным или, наоборот, незамеченным, стремление делать все очень хорошо или совсем не стараться [15, с.335].

Понятно, что определенные личностные характеристики можно назвать факторами риска в плане появления профессионального выгорания.

Важнейшим фактором можно назвать снижение чувства собственного достоинства. Поэтому для этих людей стрессогенными являются ситуации социального сравнения. Внешне это проявляется как неудовлетворение своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, социально более успешных. Их достижения трактуются как случайные, ровно как и собственная невозможность сравниться с ними [9, с.256].

Во многих случаях из сниженного самоуважения вытекает трудоголизм, высокая мотивация успеха (вплоть до перфекционизма), стремление все и всегда сделать хорошо, желательнее лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек [8, с.470].

Следующая особенность – это склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир. Внешне это проявляется как эмоциональная закрытость, формализация контактов. Любая ситуация, когда есть необходимость выйти из роли, вызывает сильную тревогу вплоть до агрессии.

Как правило, эти люди с трудом перестраивают свои жизненные планы, поведенческие стереотипы, поэтому самостоятельно редко могут справиться

с проблемой эмоционального выгорания. И последующим этапом его развития может стать появление тех или иных психосоматических заболеваний [8, с.471].

К 1982 году в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по эмоциональному сгоранию. Представленные в них исследования носили, главным образом, описательный, эпизодический характер. Первоначально количество профессионалов, относимых к подверженным эмоциональному сгоранию, было незначительно. Это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб в 1982 году расширяет группу профессионального риска: это, прежде всего, учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней. К. Маслач, одна из ведущих специалистов по исследованию эмоционального выгорания, считает что деятельность таких профессионалов весьма различна, но их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать длительное время [50, с.54].

К настоящему времени существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [50].

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультирования. Получения образования и пр. Контакты с ними

становятся формальными, обезличенными, возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам [50].

Редукция профессиональных достижений – это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения этой структуры, включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия «выгорание» и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам. Но и к труду и его предмету в целом [цит. по 49, с.433].

Таким образом, проанализировав зарубежную и отечественную литературу, можно сделать вывод, что эмоциональное выгорание – это комплекс различных психологических проблем, которые возникают у личности в её профессиональной деятельности.

Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми, в частности, учителей.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без последующего «освобождения» от них.

1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогических исследованиях

Сегодня много говорится о проблеме «профессионального выгорания» педагогов, а также о возможных мерах профилактики и борьбы с ней.

Стрессогенность заложена уже в самой природе труда педагога. По роду своей деятельности вовлеченным в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, социального положения и статуса, детьми, их родителями и администрацией учебных заведений, педагогам свойствен синдром «эмоционального выгорания». Причем по последним данным, данному синдрому подвержен почти каждый педагог (около 90% учителей средней школы). Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной загруженностью. По степени напряженности нагрузка учителя сегодня в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций [1, с.231-233].

В современных условиях деятельность учителя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Современным обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Педагог также в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание, оставаться для учеников, воспитанников примером в личностном плане, отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания

соответствующего имиджа учитель должен иметь внутренние ресурсы. Плата за ответственность высока - нервное перенапряжение и эмоциональное истощение профессионала [1, с.235].

Кроме того, профессия учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопрестижных профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 20 лет характерно резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступают «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегето-сосудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьезной опасности [3, с.216-222].

Результаты проведенных современными учеными исследований показывают, что: 62% педагогов - постоянно испытывают психологический дискомфорт при выполнении профессиональных обязанностей; 85% - подвержены устойчивым стрессам; 33% - страдают заболеваниями нервной системы; 85% женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения [2].

Обобщая исследования в данной области, можно выделить две группы факторов, оказывающих влияние на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных учреждений. К внешним факторам, провоцирующим выгорание, можно отнести:

- организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда;
- напряженный характер работы;

– служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам;

– демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса.

– неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополюсный состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

К внутренним факторам относят:

– коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией;

– неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

– ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания и/или смерть близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [32, с.90-92].

Динамика развития выгорания – процесс сугубо индивидуальный, но как отмечает Н.Е. Водопьянова, выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни. Педагоги, подверженные этому процессу, могут быстро превратить целую группу в собрание «выгоревших» [19, с.145].

Выделим основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагогов (согласно К. Маслач):

1 Стадия (начальная). У учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался

ли ученику планируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбой в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности [цит. по 57, с.159].

2 Стадия. Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями):

– «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам);

– «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний;

– повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

– возникают недоразумения с коллегами, в своем кругу начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

– неприязнь начинает постепенно проявляться в их присутствии - вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения.

3 Стадия (собственно личностное выгорание). Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было [цит. по 57, с.160].

Из всего вышесказанного, можно предположить, что синдром профессионального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся,

оказывает влияние и на характер профессионального общения учителя с учениками [цит. по 13, с.232-233].

Определяя синдром профессионального выгорания педагога, рассмотрим проявления вышеназванных компонентов и их влияние на личность ученика: эмоциональное истощение. Эмоциональность учителя – важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе; она мобилизует учащихся, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность. Соответственно, ученики «выгоревшего» педагога будут испытывать трудности в формировании опыта эмоционального реагирования. Поскольку эмпатия является аффективным «пониманием» другого человека, такие ученики не смогут откликнуться на проблемы других людей или осознать, как они будут восприниматься партнерами по общению. Для учеников «выгоревшего» педагога характерна затрудненность в развитии эмпатии и рефлексии, что неизбежно приведет к низкому уровню развития коммуникативных навыков [37, с.138-141].

Эмоции выступают регуляторами познавательной деятельности. Поэтому у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования неизбежно будет страдать процесс приема и трансляции учебного материала. Как следствие, у детей развивается негативное восприятие себя со стороны учителя, что в свою очередь затрудняет формирование адекватной самооценки и вызывает нарушения нормативного поведения. Негативное оценивание педагогом результатов работы ученика в итоге ведет к снижению мотивации учебной деятельности.

Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в восприятии своих учеников.

Отмечается еще одна особенность «выгоревшего» педагога - слабая мотивация эмоциональной отдачи в работе. Специалист сферы «человек - человек» не считает необходимым или почему-либо не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. «Выгоревший» педагог стремится облегчить или сократить те свои

обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Происходит полная или частичная утрата интереса к ребенку. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций. Учитель, подверженный синдрому «выгорания», стремится подменить субъект-субъектное взаимодействие с учеником на субъект-объектное [36, с.204-206].

Педагоги с низкой самооценкой неадекватно воспринимают себя и окружающих, обладают чувством повышенной тревожности, что негативно сказывается на педагогическом процессе. Любые нестандартные ситуации приводят учителя к неадекватным оценкам воспитанников, способствуют формированию у него таких личностных черт, как пассивность, безынициативность, чувство собственной профессиональной непригодности [4, с.25].

Негативная Я-концепция, низкая самооценка, неуверенность в себе, постоянная эмоциональная напряжённость, особенно заметные у молодых педагогов преобладают у большинства современных педагогов.

Поэтому важным условием здоровья детей является психологическое здоровье педагога [23, с.238-242].

Таким образом, педагоги довольно часто сталкиваются с проблемой профессионального выгорания. Среди факторов, приводящих к профессиональной деформации можно выделить следующие:

- профессия педагога относится к публичным профессиям, то есть педагог ежедневно общается с огромным количеством людей (детей, родителей, коллег), что требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение, которое может привести к «выгоранию».

- работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, сомнениями и отчаянием, что приводит к истощению эмоциональных ресурсов и как следствие к возникновению стрессовых состояний.

- педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они

работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом. И как следствие - низкая степень социальной адаптации у педагогов: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д.

– педагоги вынуждены постоянно повышать свой профессионализм, быть в курсе инновационных технологий, чтобы соответствовать предъявляемым к ним аттестационным требованиям, что, в свою очередь, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам [22, с.210-212].

Следует отметить, что выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-выгорающему работнику [29, с.106-110].

1.3 Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов

Синдром эмоционального выгорания, с характерной эмоциональной сухостью, личностной отстраненностью, увеличением сферы экономии эмоций, существенно влияет на профессиональное и личностное развитие.

Профессиональная деформация личности педагога, отрицательно отражается на трудовой деятельности работника, отношениях «учитель – ученик» и коллектива в целом, чем обусловлена необходимость своевременной профилактики данного явления.

Профила́ктика (греч. Prophylaktikos предохранительный, предупредительный) – комплекс мероприятий, направленных на обеспечение высокого уровня здоровья людей, их творческого долголетия, устранение причин заболеваний, в том числе улучшение условий труда, быта и отдыха населения, охраны окружающей среды.

Первым этапом процесса моделирования, является целеполагание. Для конкретизации и последовательности исследования эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения, мы воспользовались и применили системный подход. Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, выстроенным в совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные подцели первого, второго и последующего уровней («ветви»). Название «дерево целей» связано с тем, что схематически показано множество уровней, распределенных по целям, и напоминает перевернутое дерево [27].

Метод дерева целей ориентирован на получение относительно устойчивой структуры целей, проблем, направлений. Для достижения этого при построении первоначального варианта структуры следует учитывать закономерности счета и использовать принципы формирования иерархических структур.

Этот метод широко применяется для прогнозирования возможных направлений развития науки, техники, технологий, а также составления личных целей, профессиональных, целей любой компании. Так называемое дерево целей тесно увязывает между долгосрочными целями и конкретными задачами на каждом уровне иерархии.

Цель высшего порядка соответствует вершине дерева, а ниже в несколько ярусов – это локальные цели (задачи), которые обеспечивают достижение целей верхнего уровня.

Построение и проектирование «дерева целей» основано на принципе «от общего к частному». Рассмотрим использованный в ходе исследования данный алгоритм построения «дерева целей»:

1. Определение генеральной цели.
2. Разделение генеральной цели на подцели 1-го уровня.
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня.

4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие—подцели 3-го уровня.

В психолого-педагогической практике, метод «дерева целей» применяется В.И. Долговой. В ее работах отмечено, что как метод планирования дерево целей представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [27].

Вышеизложенное составило основу для построения дерева целей исследования психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов школы.

Первый этап в изучении данной проблемы – это этап целеполагания. И он начинается с постановки генеральной цели.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность сконструированной модели и разработанной программы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

1. Теоретические предпосылки изучения эмоционального выгорания педагогов

1.1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания

1.2. Исследовать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов

1.3. Теоретически обосновать процесс моделирования профилактики эмоционального выгорания педагогов

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты экспериментального исследования

3. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования профилактики эмоционального выгорания педагогов
 - 3.1. Разработать и реализовать на практике программу профилактики эмоционального выгорания педагогов
 - 3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования
 - 3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения
 - 3.4. Разработать технологическую карту профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения

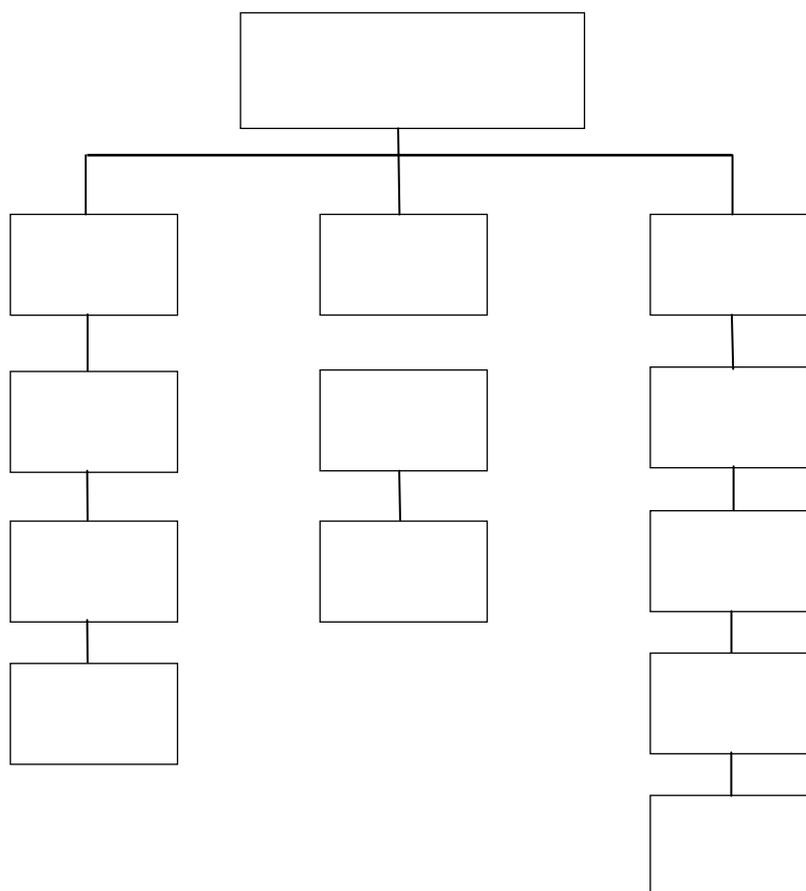


Рисунок 1 – «Дерево целей» моделирования профилактики эмоционального выгорания педагогов

На основе дерева целей составлена модель профилактики эмоционального выгорания педагогов школы. Модель – это, как правило, искусственно созданный объект в виде схемы, математических формул, физической конструкции, наборов данных и алгоритмов их обработки и т.п. [27]. Под «моделью» в педагогике и психологии понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [39, с.427].

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности. Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы. В психологическом словаре В.Н. Зинченко, Б.Г. Мещерякова авторы касаются следующих особенностей модели: построение моделей протекания неких психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности. Выполняется путем предоставления испытуемому различных средств, которые могут включаться в структуру деятельности [цит. по 82, с.88–91].

В исследовании была разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогов, которая строится из блоков: основные блоки (теоретический, диагностический, профилактический, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы; блок «ожидаемый результат», который отражает положительный результат.

Модель представлена в виде многоуровневой системы: с взаимосвязями и взаимозависимостями, которая построена по принципу иерархии. На основе метода целеполагания также было построено дерево целей. Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех подцелей, которые в себя тоже включали подцели (рисунок 2).

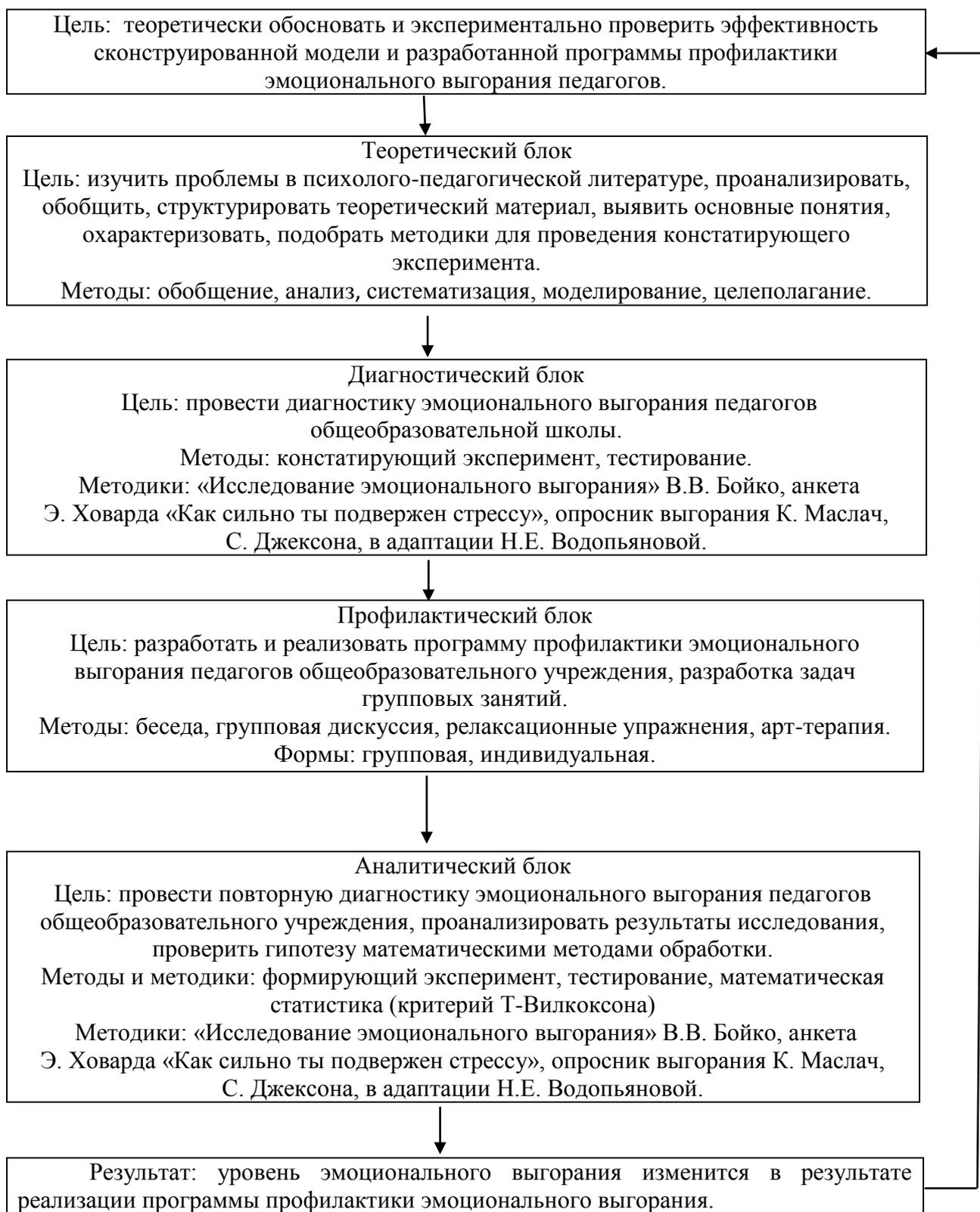


Рисунок 2 – Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов

Модель профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения актуальна, поскольку позволяет на основе одной проблемы работать в нескольких направлениях. Данная модель охватывает все формы работы педагога-психолога для получения полной картины по вышеназванной проблеме как до проведения психолого-педагогической профилактики, так и после. Для того, чтобы реализовать цель, поставленную нами по снижению уровня эмоционального выгорания педагогов необходимо провести следующие мероприятия:

1. Теоретический блок – подбор и изучение информации по проблеме профилактики эмоционального выгорания педагогов. Подбор методов исследования.

2. Диагностический блок – выявляет, на каком уровне эмоциональное выгорание проявляет себя у педагогов образовательного учреждения. Для этого мы используем валидные, наиболее часто используемые методики в области исследования эмоционального выгорания.

3. Профилактический блок – проведение просветительской профилактической работы с педагогами.

4. Аналитический блок – для оценки эффективности проведённой профилактической работы мы проводим повторную диагностику по ранее использованным методикам с целью выявления результата, а так же применяем математическую обработку данных для подтверждения наших результатов. Так же в данный блок входит разработка рекомендаций педагогам образовательных организаций по снижению и профилактики уровня эмоционального выгорания педагогов. В итоге по проведённым мероприятиям можно будет проследить реализацию цели по снижению уровня эмоционального выгорания педагогов образовательного учреждения.

Таким образом, для организации проведения программы профилактики использовался метод построения «дерева целей».

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная)

совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель профилактики эмоционального выгорания педагогов. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, профилактического, аналитического.

Вывод по 1 Главе

Эмоциональное выгорание – это комплекс различных психологических проблем, которые возникают у личности в его профессиональной деятельности.

Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми, в частности, учителей.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без последующего «освобождения» от них.

Довольно часто сталкиваются с проблемой профессионального выгорания педагоги. Среди факторов, приводящих к профессиональной деформации можно выделить следующие:

- профессия педагога относится к публичным профессиям, то есть педагог ежедневно общается с огромным количеством людей (детей, родителей, коллег), что требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение, которое может привести к «выгоранию»;

- работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, сомнениями и отчаянием, что приводит к истощению эмоциональных ресурсов и как следствие к возникновению стрессовых состояний;

– педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом. И как следствие – низкая степень социальной адаптации у педагогов: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д.;

– педагоги вынуждены постоянно повышать свой профессионализм, быть в курсе инновационных технологий, чтобы соответствовать предъявляемым к ним аттестационным требованиям, что, в свою очередь, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам.

Выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-выгорающему работнику.

Для организации проведения программы профилактики использовался метод построения «дерева целей».

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель программы профилактики эмоционального выгорания педагогов школы. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, профилактического, аналитического.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

В первой главе нашей работы были рассмотрены теоретические аспекты исследования эмоционального выгорания педагогов школы. Цель нашего исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность сконструированной модели и разработанной программы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Исследование проводилось в три этапа:

Первый этап – поисково-подготовительный. Проведен теоретический анализ научной литературы по проблеме эмоционального выгорания педагогов, уточнена тема, сформулирована гипотеза, осуществлен выбор объекта и предмета исследования.

Второй этап – опытно-экспериментальный. Проведено исследование эмоционального выгорания педагогов и проанализированы результаты. Была проведена психодиагностика испытуемых по методикам: методика исследования эмоционального состояния (по В.В. Бойко), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач. На основе результатов эксперимента была разработана и внедрена программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Третий этап - контрольно-обобщающий. Выполнена повторная диагностика эмоционального выгорания педагогов, проанализированы и обобщены результаты опытно-экспериментального исследования, также проанализированы результаты с помощью методов математической статистики и подготовлены рекомендации по созданию психолого-педагогических условий профилактики эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения. Для исследования

эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения был использован комплекс методов и методик:

1. Теоретические: обобщение и анализ литературы, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: методики исследования эмоционального состояния (по В.В. Бойко), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Дадим краткую характеристику методов и методик исследования:

Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного или реального расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно – практической деятельности [39, с.19].

Систематизация – это мыслительная деятельность, в ходе которой исследуемые объекты организуются в некую систему на базе выбранного принципа.

Обобщение – это мысленный переход от отдельных фактов, событий к отождествлению их в мыслях (индуктивное обобщение), от одной мысли к другой – более общей (логическое обобщение). Эти переходы осуществляются на основе особого рода правил. Процесс обобщения связан с процессами абстракции, анализа, синтеза, сравнения, с различными индуктивными процедурами [39, с.246].

Моделирование – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности.

Эксперимент – это один из основных методов научного познания, психологического исследования в частности. Это активное вмешательство в ситуацию со стороны исследователей, проводящих систематическое

манипулирование одной или нескольких переменных и проверить, связанных с изменениями в поведении исследуемого объекта [39, с.411].

Экспериментальная процедура направлена на создание или выбор таких условий, которые обеспечивают безопасное освобождение изучаемого фактора, а также о регистрации изменений, связанных с его воздействием.

Экспериментатор имеет право по своему усмотрению изменять условия эксперимента и наблюдать последствия таких изменений. Это, в частности, позволяет находить наиболее рациональные методы в воспитательной работе со студентами. Например, изменение условий обучения учебного материала, вы можете установить условия, при которых для хранения является самым быстрым, самым прочным и точным. Проводя исследования при одинаковых условиях с разными субъектами, экспериментатор может установить возрастные и индивидуальные особенности психических процессов у каждого из них.

Констатирующий эксперимент – эксперимент, который устанавливает существование непреложного факта или явления [39, с.78].

Формирующий эксперимент – метод запланированного осуществления и регистрации изменений, происходящих в психолого-педагогическом процессе, предполагает выявление закономерностей развития в ходе активного, целенаправленного воздействия экспериментатора на испытуемого [39, с. 553].

Тестирование – это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий [39, с.431].

Далее представлены методы и методики исследования:

1. Методика диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов

деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В. В. Бойко. По мнению автора, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение». Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания» (полный текст методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлен в Приложении 1)

2. Опросник выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) – тестовая методика, предназначенная для диагностики профессионального выгорания. Создана в 1986 году Maslach и Jackson, в России адаптирована Е. Водопьяновой, дополнена математической моделью НИПНИ им. Бехтерева.

Опросник состоит из 22 пунктов, по которым возможно вычисление значений 3-х шкал: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация», «Редукция профессиональных достижений».

«Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к

окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

«Деперсонализация» проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

«Редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворенности работника собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, – снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически (полный текст опросника выгорания Е. Водопьяновой представлен в Приложении 1)

3. Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Инструкция. Прочитай каждое утверждение и выбери ответ, который более всего соответствует твоему состоянию (полный текст представлен в Приложении 1).

Раздел математической статистики, который связан с проведением выборочных исследований, включающие свойства различных схем организации выборок, создание соответствующих методов оценивания и проверки гипотез имеет большое значение.

Математическая обработка – это оперирование со значениями признака, полученными у испытуемых в психологических исследованиях.

Для подтверждения гипотезы был использован математико-статистический метод (критерий Т –Вилкоксона).

Цель критерия - оценка различий результатов экспериментальных данных. При этом данные получаются в двух отличных друг от друга условиях на одной и той же группе тестируемых. Критерий позволяет определить направление изменений, а также их амплитуду. Иными словами, он позволяет определить, насколько сдвиг показателей в каком-то одном направлении является более интенсивным, чем в другом. При расчете критерия Т производят ранжирование абсолютных величин разности между двумя рядами выборочных значений в первом и втором эксперименте (например «до» и «после» какого-либо воздействия). При ранжировании знаки разностей не учитываются, однако в дальнейшем наряду с общей суммой рангов находится отдельно сумма рангов, как для положительных, так и для отрицательных сдвигов. Если интенсивность сдвига в одном из направлений оказывается большей, то и соответствующая сумма рангов также оказывается больше.

Этот сдвиг, как и в случае критерия знаков, называется типичным, а противоположный, меньший по сумме рангов сдвиг — нетипичным. Как и для критерия знаков эти два сдвига оказываются дополнительными друг к другу. Критерий Т–Вилкоксона базируется на величине нетипичного сдвига, который называется в дальнейшем Тэмп.

Подсчет Т-критерия Вилкоксона производится по формуле [30, С.78]:

$T = \sum R_r$, где R_r –ранговое значение сдвигов с более редким знаком.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование, целеполагание), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: исследование эмоционального состояния (по В.В. Бойко), анкета Э. Ховарда

«Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой., математико-статистические (критерий Т –Вилкоксона).

2.2 Характеристика выборки и анализ экспериментального исследования

Исследование проводилось на базе Муниципальное Общеобразовательное Учреждение Есаульская Средняя общеобразовательная Школа (МОУ Есаульская СОШ). В экспериментальном исследовании участвовало 32 человека, все женщины, в возрасте от 27 до 65 лет. Стаж работы от пяти до сорока пяти лет. Четверо из них имеют средне – специальное образование, двадцать шесть – высшее, две – два высших образования.

С респондентами было проведено исследование по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Для испытуемых были подготовлены бланки с вопросами и озвучены инструкции (Приложение 1).

Результаты диагностики были обработаны и сведены в общие таблицы показателей (Приложение 2). Проведенный качественный и количественный анализ позволил выявить наличие синдрома эмоционального выгорания у учителей.

Методика В.В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.

I Фаза напряжения – является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания.

II Фаза «резистенции» – вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу

начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств.

III Фаза истощения – характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Сам синдром эмоционального выгорания является формой профессионально деформации – поэтапным формированием и динамичным процессом.

На рисунке 3 представлены результаты исследований степени эмоционального выгорания педагогов МОУ Есаульская СОШ.

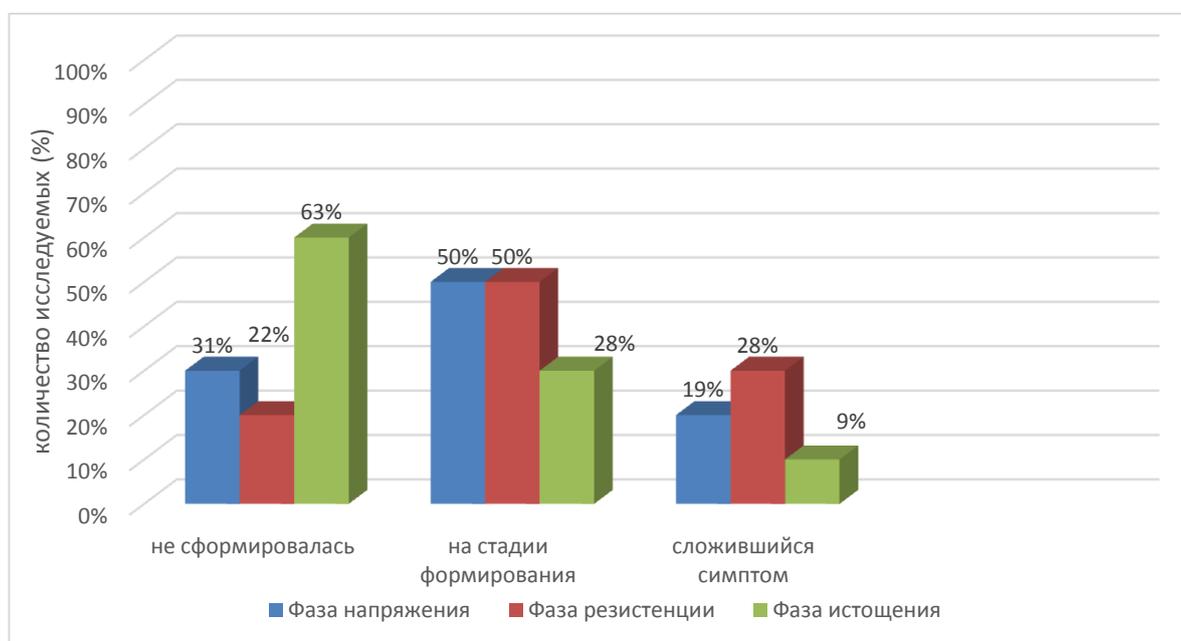


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоционального выгорания у педагогов МОУ Есаульская СОШ по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, 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, 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.

Фаза напряжение диагностирована в стадии формирования у 16 (50%) педагогов, у 6-х (19%) – уже сложившийся симптом. Для данной фазы характерны:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную

тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании.

Фаза резистенция диагностирована в стадии формирования у 16 (50%) педагогов, у 9-х (28%) – уже сложившийся симптом. Для данной фазы характерны:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций и
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование

В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами – подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения. Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

Фаза истощения диагностирована в стадии формирования у 9-х (28%) педагогов, у 3-х (9%) – уже сложившийся симптом. Для данной фазы характерны:

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помочь своим подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

3. Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метаастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений. Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе

позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Диагностика с помощью опросника выгорания (перегорания) К. Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI), в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Опросник состоит из 22 пунктов, по которым возможно вычисление значений 3-х шкал: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация», «Редукция профессиональных достижений».

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 4.

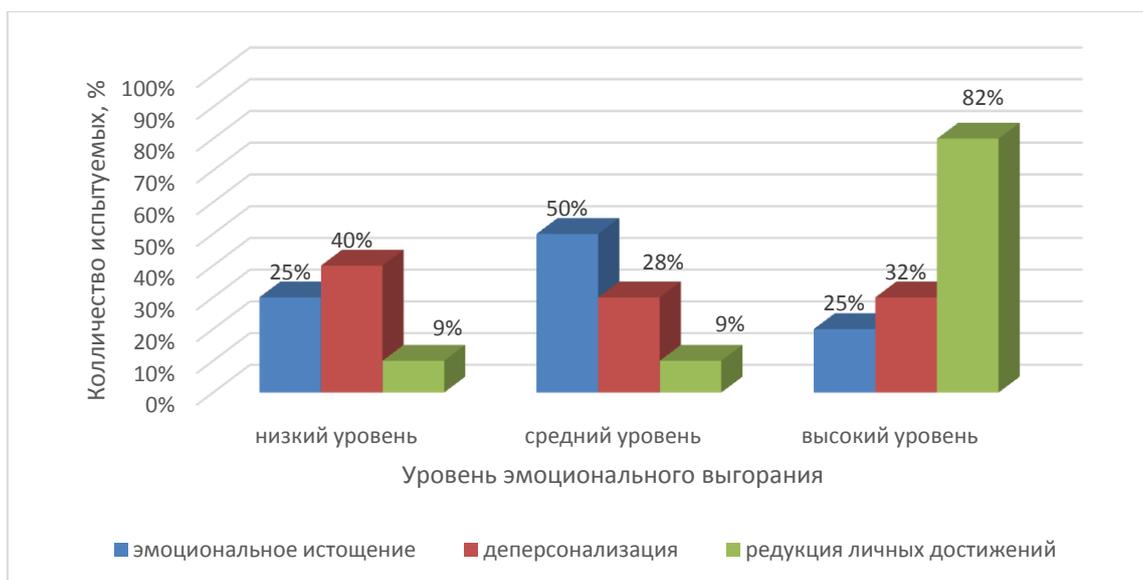


Рисунок 4 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания»

При анализе результатов по шкале эмоционального истощения мы видим, что 8 (25%) педагогов от общего числа испытуемых показали низкий уровень эмоционального истощения. Педагоги не испытывают эмоциональное истощение, с удовольствием выполняют работу.

Средний уровень эмоционального истощения испытывают 16 (50%) респондентов. У данных педагогов может отмечаться: чувство усталости, нарушение сна, головные боли, ухудшение памяти. Но данные физиологические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

Высокий уровень эмоционального истощения имеют 8 (25%) педагога. «Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

Результаты диагностики эмоционального выгорания по шкале деперсонализации показали следующие результаты: 13 (40%) педагогов имеют низкий уровень по шкале деперсонализации, педагоги не переживают психотравмирующую ситуацию, спокойны и жизнерадостны.

Средний уровень по шкале деперсонализации показали 9 (28%) испытуемых. У данных респондентов изредка возникают деформации в отношениях с другими людьми, обычно проходят, когда заканчивается травмирующая ситуация.

Высокий уровень деперсонализации, характеризующийся в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении, на поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков, имеют 10 (32%) педагогов.

Диагностика уровня редукции личных достижений, показала что 3 (9%) респондентов имеют низкий уровень и 3 (9%) – средний, тогда как 26 (82 %) испытуемых имеют высокий показатель по данной шкале. Это выражается в тенденции к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и,

как следствие, - снижению профессиональной мотивации, нарастанию негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденции к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненностью и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически (Приложение 2).

Результаты диагностики стрессоустойчивости по анкете Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» представлены на рисунке 5.

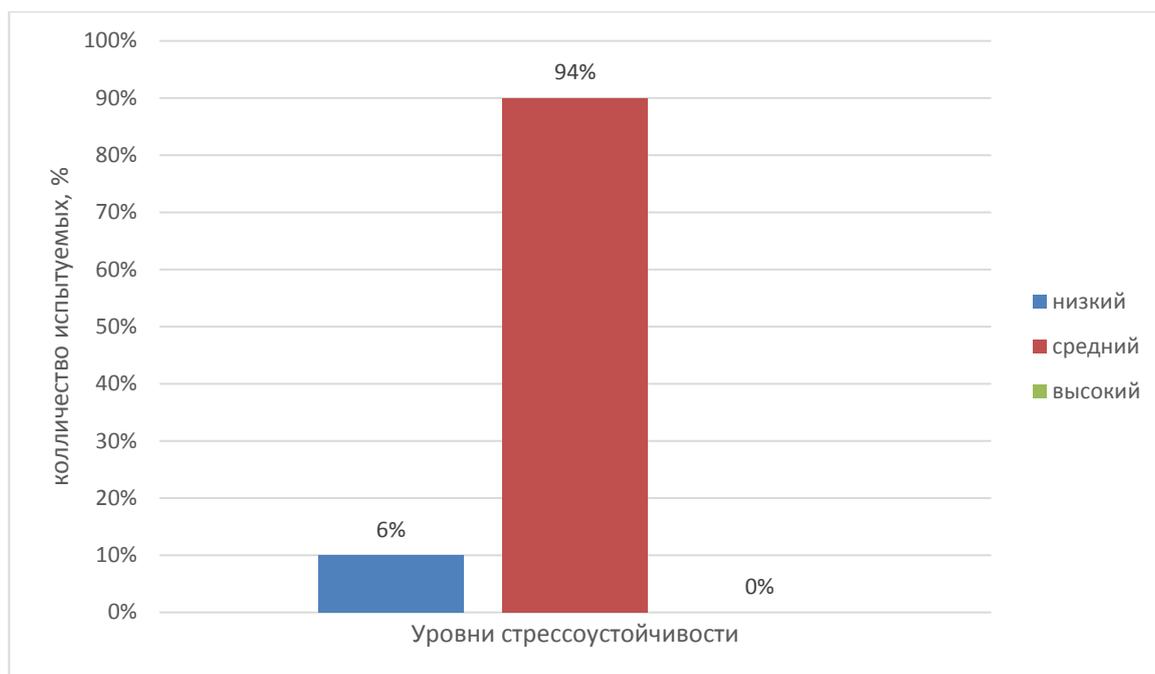


Рисунок 5 – Результаты диагностики уровня стрессоустойчивости педагогов по анкете Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»

Испытуемых с высоким уровнем стрессоустойчивости не выявлено.

У 30 (94%) испытуемых диагностирован средний уровень стрессоустойчивости. У таких педагогов относительно положительное социальное взаимодействие, средний уровень эмоциональной стабильности, средний уровень тревожности.

2 (6%) педагога имеет низкий уровень стрессоустойчивости, что характеризуется высоким уровнем тревожности, отсутствием эмоциональной стабильности, низким уровнем самоконтроля (Приложение 2).

Таким образом, для большинства педагогов школьного образования характерен средний уровень стрессоустойчивости, средний уровень

тревожности. У половины испытуемых формируется фаза «напряжения» и фаза «резистенции», что говорит о стремлении педагога к психологическому комфорту и поэтому человек старается снизить давление внешних обстоятельств. Средний уровень эмоционального истощения испытывают 28% респондентов. У данных педагогов может отмечаться: чувство усталости, нарушение сна, головные боли, ухудшение памяти. Высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» отмечен у 82% респондентов, что выражается в тенденции к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Но данные физиологические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

Вывод по второй главе

Исследование эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование, целеполагание), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: исследование эмоционального состояния (по В.В. Бойко), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой., математико-статистические (критерий Т –Вилкоксона).

Для большинства педагогов школьного образования характерен средний уровень стрессоустойчивости, средний уровень тревожности. У половины испытуемых формируется фаза «напряжения» и фаза «резистенции», что говорит о стремлении педагога к психологическому комфорту и поэтому человек старается снизить давление внешних обстоятельств. Средний уровень эмоционального истощения испытывают 28% респондентов. У данных педагогов может отмечаться: чувство

усталости, нарушение сна, головные боли, ухудшение памяти. Высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» отмечен у 82% респондентов, что выражается в тенденции к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Но данные физиологические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

3.1 Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов

Психолого-педагогическая профилактика – это содействие полноценному развитию в социально – профессиональном росте личности, предупреждение личностных изменений, а также личностных и межличностных конфликтов, а также разработка рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации и психического состояния личности.

При создании программы профилактики эмоционального выгорания педагогов и развитию навыков саморегуляции опирались на следующие теоретико – методологические положения:

1. Положение В.В. Никандрова о психологическом тренинге в целях развития психологической компетентности, формирования и совершенствования различных психологических качеств, как методе игрового моделирования психогенных ситуаций, умений и навыков у людей, включенных в эти ситуации в роли участников или зрителей» [цит. по 12].

2. Положение С.И. Макшанова о субъект-субъектном характере тренинга, эффективность которого связана с принятием ответственности за происходящее в тренинге как его ведущим, так и участником [цит. по 52, с.192].

3. Положения зарубежных и отечественных ученых о групповой динамике (В.Ю. Большаков, И.В. Вачков, С. Глэддинг, О.В. Евтихов,

Т.В.Зайцевой, Д. Кори, Р. Кочюнас, К. Рудестам, Н.Ю. Хрящева) [цит. по 61, с.48-52].

Одним из пунктов в профилактике эмоционального выгорания является забота о своевременной психологической разгрузке и здоровье: двигательная активность, здоровое питание, активный отдых.

В своих работах, Бойко В.В. отмечает следующие правила эмоционального поведения, которое помогает без последствий выгорания добиться благоприятного эмоционального режима – это:

1. Выразить обеспокоенность привлекательностью своего внешнего вида, отражающей состояние психического здоровья – интеллектуального, эмоционального, морального и волевого. Привлекательный внешний имидж экономит энергетические затраты при установлении контакта с учениками, студентами, коллегами и т. д. (далее–реципиент).

2. Чтобы преодолеть двойственность и неопределенность выражения эмоций при общении с реципиентами.

Эмоциональная экспрессия профессионала должна быть адекватной обстоятельствам: она позволяет партнерам устранять неопределенность в коммуникации. Для этого Владимир Бойко рекомендует развивать такую привычку: стремиться к тому, чтобы общение было живым и наполненным искренними эмоциями, отказаться от «лицевых масок», которые скрывают истинное отношение, не проявлять равнодушия и холодности в общении, чтобы голос не был безголосым, чтобы избавиться от эмоционального диссонанса [8, с.99].

3. Не перегружать эмоциональной энергией и смыслом:

- исключить из репертуара преувеличенные эмоции, возникающие при общении с трудными людьми;
- чтобы снизить накал своих эмоций, переходя к более умеренным вариантам их проявления;
- преобразовывать перегруженные энергией и смыслом эмоции в более позитивную и конструктивную форму.

4. Показать выражение в понятной форме, располагающей к доверию и эффективному взаимодействию с получателями.

5. Чтобы устранить причины, которые мешают устанавливать эмоциональные контакты с другими людьми: не «рекламировать» свои несчастья, не «застревать» на проблемах и плохих чувствах, не переносить свое плохое настроение на других, не «переигрывать роли», афишируя свои комплексы, не «маски», не эксплуатировать других для своих собственных проблем и т. д.

6. Отслеживать смысловое содержание передаваемых эмоций.

7. Экономно расходовать эмоционально-энергетические ресурсы. Это требует интеллектуального и волевого контроля над «включением» эмоций, нейтрализации негативного влияния многих внешних событий через рационализацию и позитивное мышление.

8. Привнести воображение к ситуационному эмоциональному дистанцированию от агрессивных людей, сохраняя при этом уважительное отношение к проблемам и личностям другого человека.

9. Используйте технологию конструктивного поведения для снижения эмоционального напряжения [41, с.150].

Для противодействия психологическому стрессу Селье [цит. по 66, с.132-134] предложил подчеркнуть кодекс поведения, который включает в себя ряд жизненных правил, которые помогают людям преодолевать сложные ситуации и поддерживать жизнеспособность.

Для этого нужно:

– стремиться к максимальной, но доступной для какой-то цели человека в жизни. Не берите на себя то, что превышает собственные возможности, а не размениваться по пустякам;

– чтобы расслабиться, прежде чем вы успеете устать. Это позволит нам закончить день в том же состоянии, в котором он начался, и обеспечит высокую производительность жизни.

Чтобы снизить риск деперсонализации и редукции личных достижений,

рекомендуется:

- проявлять терпение по отношению к субъектам делового взаимодействия (клиенты, пациенты, ученики и т. д.);
- при общении с «трудными» людьми использовать разные варианты методики «диссоциации». Установите расстояние, что позволяет видеть, что и как вы делаете, не превращаясь в то, что вы видите и слышите.

Опасность синдрома эмоционального выгорания заключается в том, что ему свойственно изо дня в день прогрессировать! Это может приводить к тому, что реальная практика педагога пойдет в разрез с его ценностными установками: жестокое давление на детей при вполне гуманистической идеологии, и наоборот, периодически возникающие попустительство и безразличие к поведению детей при жестких авторитарных установках. Затормозить этот процесс бывает крайне сложно. На его фоне могут обостряться различные хронические заболевания, развиваться новые болезни и даже меняться состав крови. В этот момент попытки позаботиться о себе, как правило, не дают желаемого результата. И даже профессиональная помощь врача не приносит быстрого облегчения. Поэтому самое разумное – предотвратить появление данного синдрома, «задушить его на корню».

Все это послужило основанием для разработки программы по профилактике «эмоционального выгорания» педагогов, которая ориентирована на обучение методам профилактики и преодоления «эмоционального выгорания» и профессиональной усталости с использованием различных методик.

Для внедрения программы профилактики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения МОУ Есаульская СОШ был составлен план программы по профилактике эмоционального выгорания педагогов.

Цель программы – профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи программы:

- психологическое просвещение педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания;
- обучение педагогов навыкам саморегуляции;
- активация и развитие потребности в самосовершенствовании у педагогов общеобразовательного учреждения.

Ожидаемый результат: переход от высокого уровня эмоционального выгорания к среднему и низкому уровню.

Программа рассчитана на 8 занятий по 1,5 часа

Методы организации занятий: элементы тренинга общения, визуализация, наблюдение, диагностика.

Оборудование: просторный кабинет, стулья, фото, журналы, ватманы, ножницы, листы бумаги, клей, скотч, фломастеры, карандаши, ведро для «мусора».

Весь цикл занятий программы профилактики эмоционального выгорания педагогов школы разделен на 3 блока: установочный блок, основной блок, завершающий блок.

Форма реализации программы: реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги школы.

Наполняемость группы – 32 человека.

Занятие № 1.

Цель занятия:

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

Упражнение 1. «Что такое СЭВ и чем он опасен?»

Психолог проводит ознакомительную лекцию, с возможностью слушателей задать вопросы.

Психолог: «В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы. Появление новых требований к оформлению

документации, введение инклюзивного воспитания, внедрение интерактивных методов преподавания, открытость образовательного пространства, участие в конкурсах и другие сопутствующие факторы ставят современного педагога в совершенно новые условия, которые усугубляют их и без того напряженную деятельность.

Педагогом бывает трудно адаптироваться к новым условиям, которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы.

Отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт, разрушают психическое здоровье.

Из-за не владения методиками быстрого восстановления психологических сил и наличия у педагога деструктивных эмоциональных навыков такое эмоциональное напряжение становится негативным, что приводит к появлению у него так называемого синдрома «эмоционального выгорания». Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

Именно с целью профилактики эмоционального выгорания, сохранения внутренней и внешней гармонии вашей личности, мы с вами будем

проходить курс интересных занятий, направленных на получение Вами новых знаний и умений в борьбе с эмоциональным выгоранием.

Желаю Вам получить новый положительный опыт от наших встреч! Начнем».

Упражнение 2. «Продолжи фразу».

Цель упражнения: развитие групповой сплоченности, осознание своего личностного и профессионального ресурса.

Психолог предлагает продолжить участникам тренинга фразы:

«Я горжусь своей работой, когда я...» и

«Не хочу хвастаться, но в своей работе...»

Упражнение 3. «Комплименты».

Цель упражнения: позитивная обратная связь.

Задание: психолог предлагает придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника. Для этого используя инструкцию:

Инструкция: 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...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его вернуть.

Упражнение 4. «Коллаж эмоционального комфорта».

Цель упражнения: активизация группового взаимодействия, определение условий, которые помогают обеспечить эмоциональный комфорт педагога дома и на работе.

Материалы: фото, журналы, ватманы, ножницы, клей, скотч, фломастеры, карандаши.

Психолог: «Мы с вами уже ознакомились с основными причинами и признаками «синдрома эмоционального выгорания». А теперь я предлагаю определить те условия, которые помогут нам сохранить ощущение внутреннего равновесия и эмоционального комфорта как дома, так и на работе».

Педагоги делятся на две группы. Психолог предлагает первой группе создать коллаж на тему «Условия эмоционального комфорта педагога на работе», а второй – «Условия эмоционального комфорта педагога дома после работы».

Занятие № 2.

Цель занятия: Определение своего отношения к профессии.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

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

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

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

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

Цель: Это упражнение позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Занятие № 3.

Цель занятия: научиться распознавать симптомы эмоционального выгорания.

Упражнение 1. Работа с симптомами эмоционального выгорания.

Цель: выявление умения различать симптомы.

Упражнение 2. Мини–дискуссия «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 3. «Символ переживания».

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

Занятие № 4.

Цель занятия: формирование навыков самопознания.

Упражнение 1. «Ревизия взаимоотношений».

Цель: Осознание своего места во взаимоотношениях.

Упражнение 2. «Ведро мусора».

Цель: освобождение от негативных чувств и эмоций.

Упражнение 3. «Подарок».

Цель: закрепление положительных эмоций.

Занятие № 5.

Цель занятия: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Упражнение 1. «Самооценка эмоционального состояния».

Цель: настроить на занятие.

Упражнение 2. «Плюс-минус».

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности. Вербализация негативных и позитивных моментов своей педагогической деятельности; сплочение группы.

Упражнение 3. «Метафора проблемы».

Цель: показать педагогам, что они не одиноки в своих проблемах и научить разрешению их.

Занятие № 6.

Цель занятия: сформировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний; повысить самооценку и уверенность в себе.

Упражнение 1. «Времена года».

Цель: разрядка и сплочение группы, настройка на работу.

Упражнение 2. «Рисунок с поводырем».

Цель: снятие возбуждения, укрепление межличностного контакта, формированию опыта беспомощности и ответственности, доверия к партнеру.

Упражнение 3. «Жизненное пространство».

Цель: сформировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний.

Занятие №7.

Цель: формирование позитивной мотивации.

Упражнение 1. «Будущее, настоящее, прошлое».

Цель: Данное упражнение способствует интенсификации процессов подачи-приема обратной связи в группе, создает высокий эмоциональный настрой у членов группы, способствует формированию позитивной мотивации, связанной с будущим профессиональной деятельности. Раскрытие потенциала для самоактуализации.

Упражнение 2. «Самохвальство».

Цель: Развивать умение вступать в контакт с самим собой; занимать позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и к своей ситуации; формировать позитивное принятие себя.

Занятие 8. «Круглый стол».

Цель:

- получение обратной связи;
- подведение итогов тренинга.

Упражнение 1. «Мне нравится твой бант».

Упражнение 2. «Портрет».

Упражнение 3. «Последняя встреча».

Обсуждение. Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.

Таким образом, для профилактики эмоционального выгорания педагогов школы была разработана и апробирована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов, посредством: психологического просвещения педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания; обучения педагогов навыкам саморегуляции и развитию потребности в самосовершенствовании.

При создании программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов и развитию навыков саморегуляции мы опирались на теоретико-методологические положения В.В. Никандрова о психологическом тренинге в целях развития психологической компетентности, положение

С.И. Макшанова о субъект-субъектном характере тренинга, положения зарубежных и отечественных ученых о групповой динамике и групповой сплоченности как необходимом условии тренинга (В.Ю. Большаков, И.В.Вачков, К. Рудестам).

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения МОУ Есаульская СОШ, в количестве 32-х человек, была проведена повторная диагностика участников в рамках реализации формирующего эксперимента по методикам: методика диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко, методика «Диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко представлены на рисунке 6.

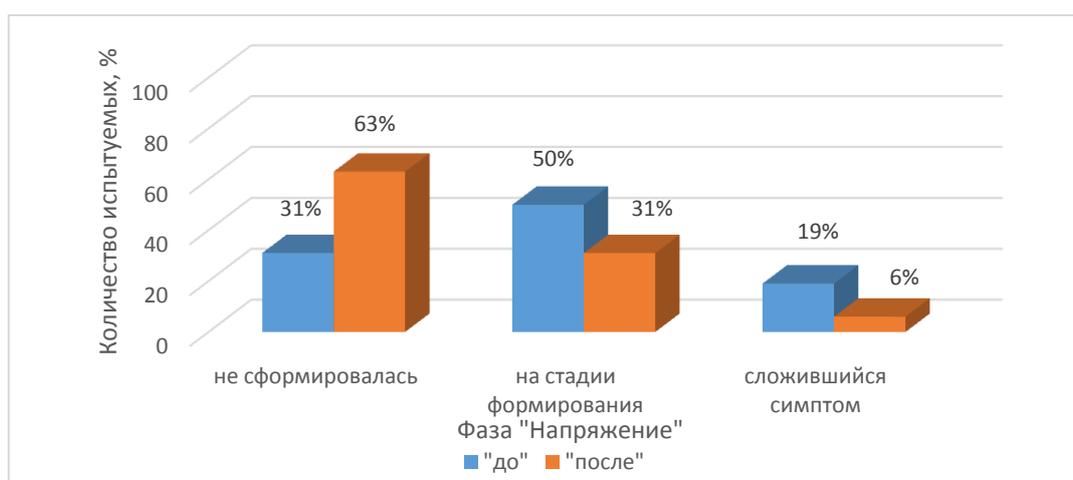


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального выгорания в фазе «Напряжение» по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко «До» и «После» реализации программы профилактики

Из диаграммы видно, что «После» проведения профилактической программы, возросло количество испытуемых в фазе несформировавшегося симптома с 10 человек (31%) «До» до 20 человек (63%) «После», что говорит о положительной динамике. Педагоги получают моральное удовлетворение от проделанной ими работы.

Фаза «Напряжение» на стадии формирования снизилась с 16 человек (50%) до 10 человек (31%), что свидетельствует о том, что часть испытуемых продолжают испытывать неуверенность в себе, в своих силах и в выборе своей профессии.

Высокий уровень наблюдался у 6 (19%) респондентов «До» проведения профилактической программы, «После» он сократился до 2-х (6%) – это те педагоги, которые продолжают испытывать стресс в педагогической деятельности, испытывают симптом «загнанности» в клетку.

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко представлены на рисунке 7.

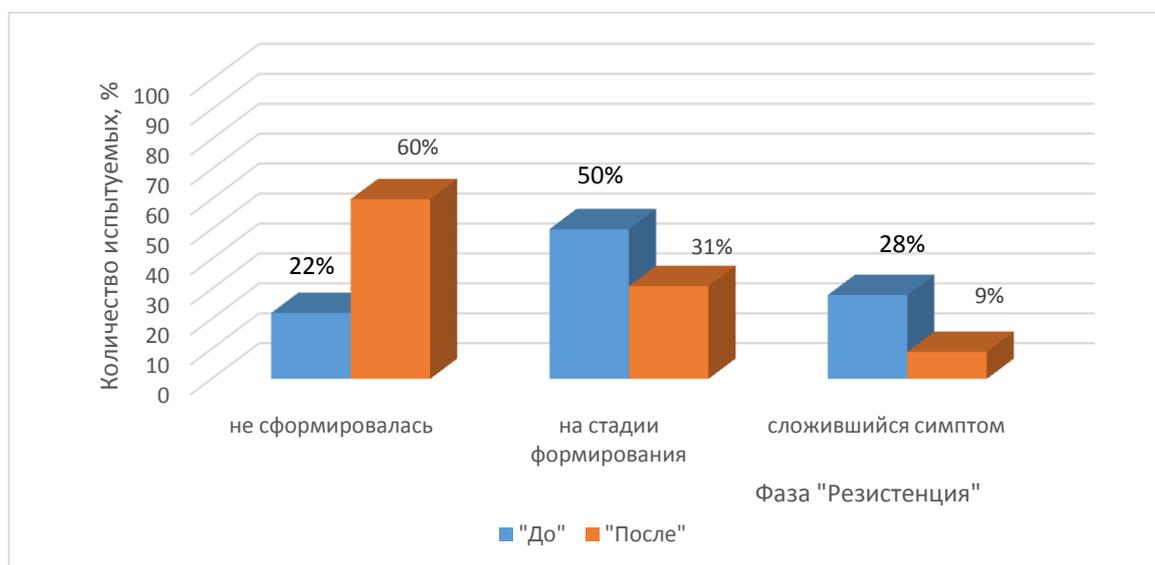


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоционального выгорания в фазе «Резистенция» по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко «До» и «После» реализации программы профилактики

Из диаграммы видно, что низкий уровень эмоционального выгорания имеет положительную динамику. Фаза «Резистенции» в стадии несформировавшегося симптома увеличилась с 7 человек (22%) до 19 человек (60%), что говорит об эмоциональной открытости педагога.

Фаза в стадии формирования снизилась на 6 человек (19%), что говорит об эмоциональной сдержанности, закрытости, экономии эмоций.

Фаза в стадии сложившегося симптома «До» была у 9 человек (28%), «После» у 3-х (9%).

Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко представлены на рисунке 8.

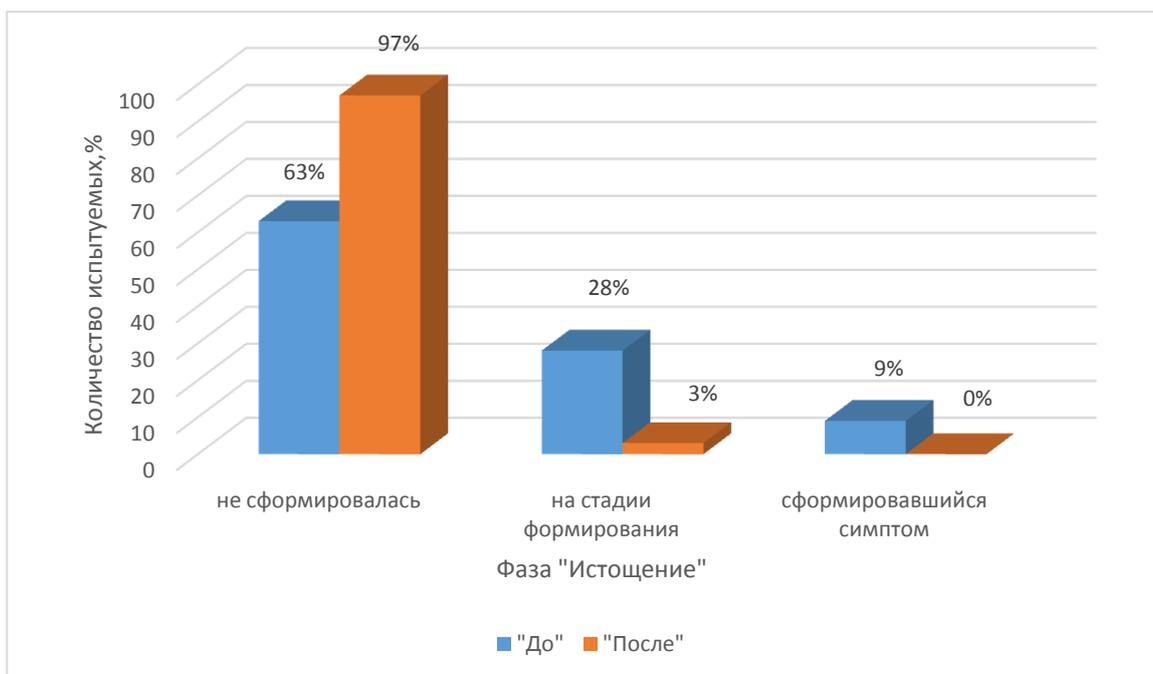


Рисунок 8 – Результаты исследования эмоционального выгорания в фазе «Истощения» по методике диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко «До» и «После» реализации программы профилактики

Из диаграммы видно, фаза «Истощение» в стадии несформированности «До» - 20 человек (63%), «После» - 31 человек (97%), что говорит о душевном спокойствии и комфорте испытуемых.

На стадии формирования фаза «Истощение» уменьшилась до 1 человека (3%), в сравнении с изначальными 9-ти (28%). Что говорит о положительной профилактической динамики.

Сформировавшийся симптом наблюдался у 3-х (9%) испытуемых, после применения профилактической программы не наблюдается.

Результаты повторной диагностики по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания», шкала «эмоциональное истощение» представлены на рисунке 9.

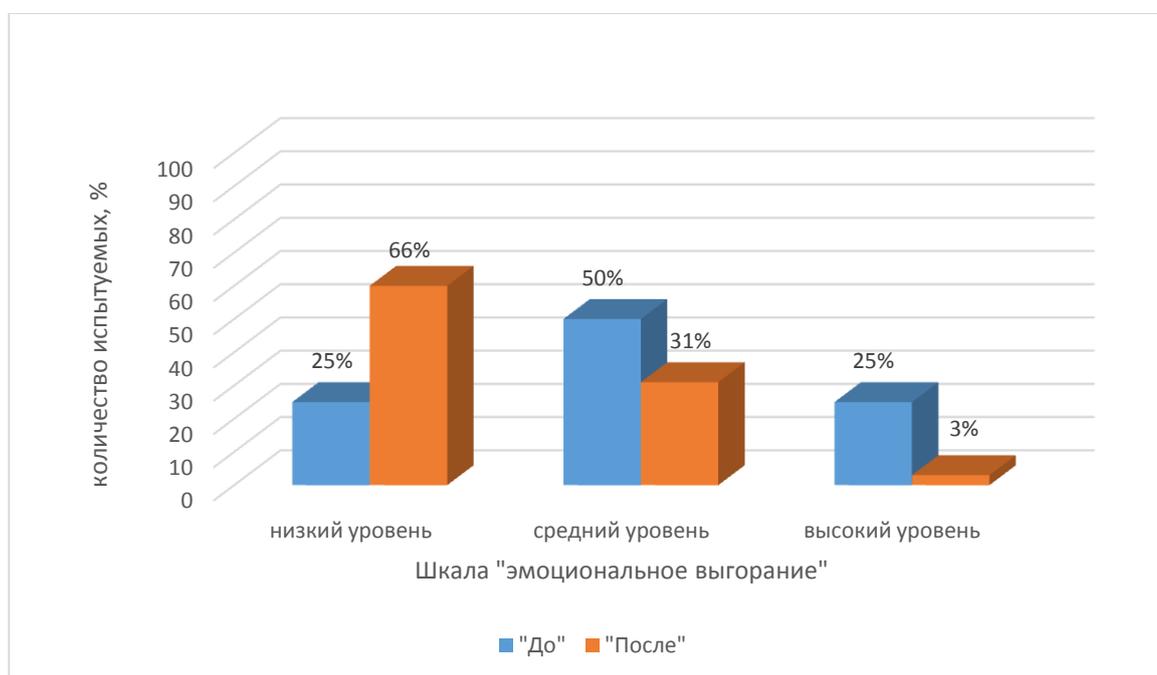


Рисунок 9 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания» «До» и «После» реализации программы профилактики по шкале «Эмоциональное истощение»

На представленной диаграмме видно, что низкий уровень эмоционального истощения отмечен у 8-ми (25%) респондентов «До» и 21 (66%) «После» проведения программы профилактики. Это говорит об эмоциональном тонусе, интересе и положительному отношению к профессиональной деятельности.

Средний уровень после применения программы отмечается у 10-ти (31%) респондентов, это говорит о чувстве усталости педагогов от своей деятельности.

Высокий уровень «До» применения программы был у 8-ми (25%) респондентов, «После» у одного (3%).

Результаты повторной диагностики по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания», шкала «Деперсонализация» представлены на рисунке 10.

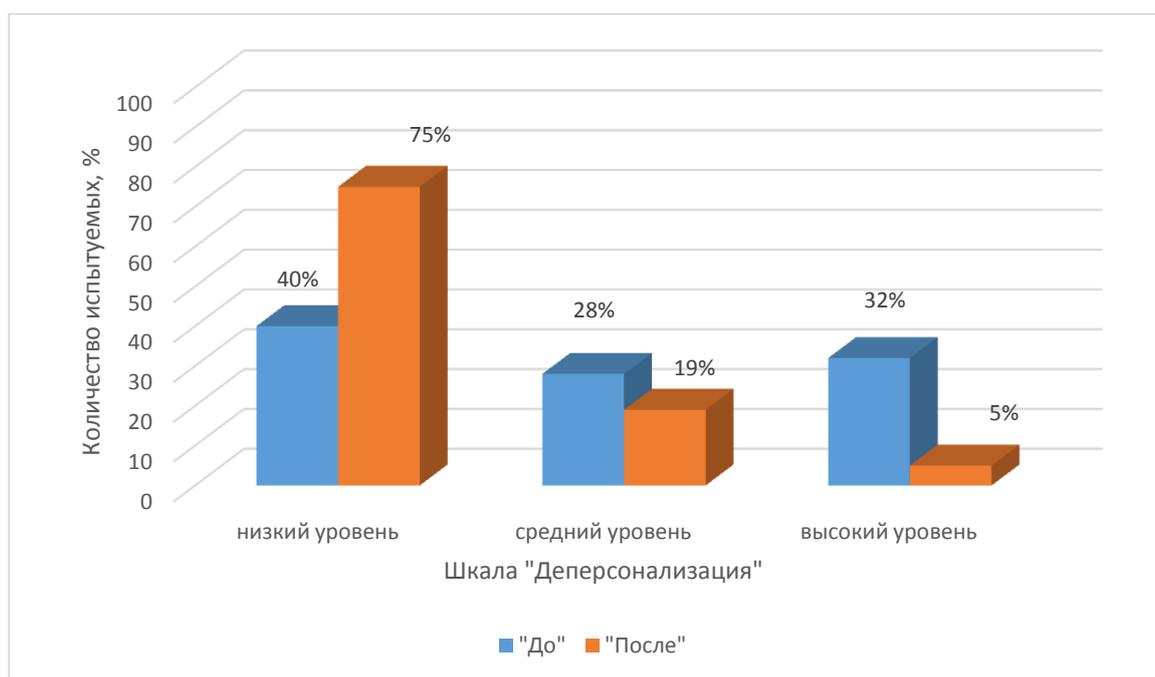


Рисунок 10 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания» «До» и «После» реализации программы профилактики по шкале «Деперсонализация»

Низкий уровень «До» наблюдался у 13-ти (40%) испытуемых, «После» – у 21-ого (66%), что говорит о том, что педагоги не переживают психотравмирующую ситуацию, спокойны и жизнерадостны.

Средний уровень «До» наблюдался у 9-ти (28%) испытуемых, «После» – у 6-ти (19%). У данных респондентов изредка возникают деформации в отношениях с другими людьми, обычно проходят, когда заканчивается травмирующая ситуация.

Высокий уровень «До» наблюдался у 10-ти (32%) испытуемых, «После» – у 1-ого (3%) испытуемого, характеризуется формальным отношением к своей профессиональной деятельности, эмоциональной отстраненностью, холодностью.

Результаты повторной диагностики по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания», шкала «Редукция личных достижений» представлены на рисунке 11.

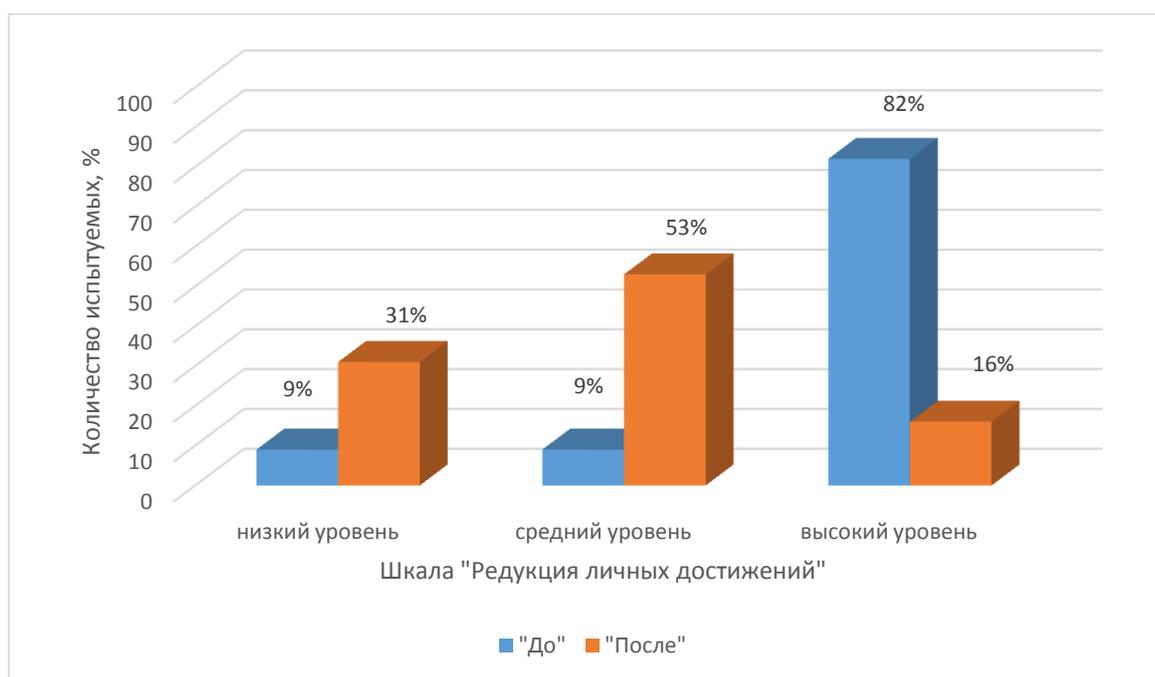


Рисунок 11 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой «Диагностика профессионального «выгорания» «До» и «После» реализации программы профилактики по шкале «Редукция личных достижений»

Низкий уровень «До» по шкале «Редукция личных достижений» наблюдался у 3-х (9%) испытуемых, «После» – у 10-и (31%), что говорит о позитивной оценке своей компетентности и продуктивности.

Средний уровень «До» наблюдался у 3-х (9%) испытуемых, «После» – у 17-ти (53%). У данных респондентов изредка возникают ситуации негативизма в отношении служебных обязанностей.

Высокий уровень «До» наблюдался у 26-ти (82%) испытуемых, «После» – у 5-ти (16%), характеризуется изоляцией от окружающих, отстраненностью и неучастием, избеганием работы сначала психологически, а затем физически.

Результаты повторной диагностики стрессоустойчивости по анкете Э.Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» представлены на рисунке 12.

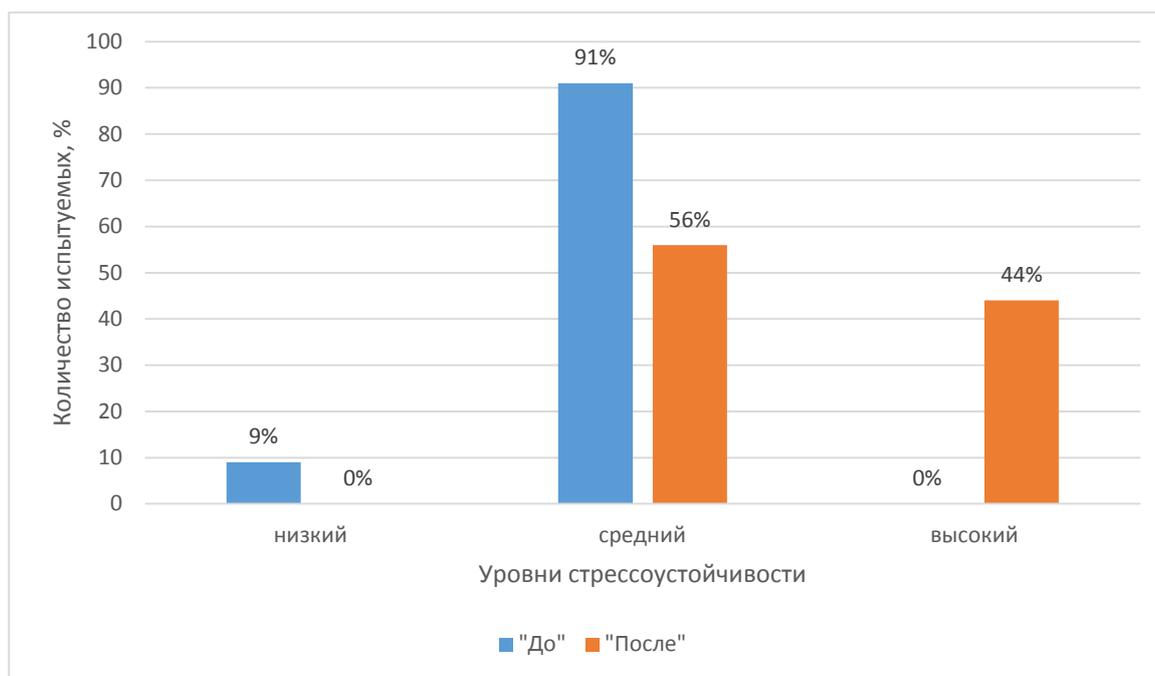


Рисунок 12 – Результаты диагностики стрессоустойчивости по анкете Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу» «До» и «После» реализации программы профилактики

Проанализируем и сравним результаты констатирующего и формирующего эксперимента по анкете Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу».

После формирующего эксперимента низкий уровень стрессоустойчивости не выявлен. «До» был у 3-х (9%) испытуемых.

Средний уровень «До» был выявлен у 29-ти (91%) испытуемых, «После» – у 18-ти (56%) респондентов, это педагоги со средним уровнем тревожности.

Высокий уровень стрессоустойчивости «После» наблюдается у 14-ти (44%) испытуемых, тогда как до проведения программы профилактики, таких

респондентов не было вовсе. Это эмоционально стабильные личности, стрессоустойчивы, с высоким уровнем самоконтроля.

С целью оценки эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогов, была выполнена математическая обработка результатов исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» с помощью критерия Т -Вилкоксона [таблица 11, Приложение 4].

Гипотеза: H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания не превосходит интенсивности сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания.

$T_{эмп} = 0$ (по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»);

Найдем критические значения Т при $n=32$:

$$T_{кр} = \begin{cases} 175 (p \leq 0,05) \\ 140 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

Построим «ось значимости»

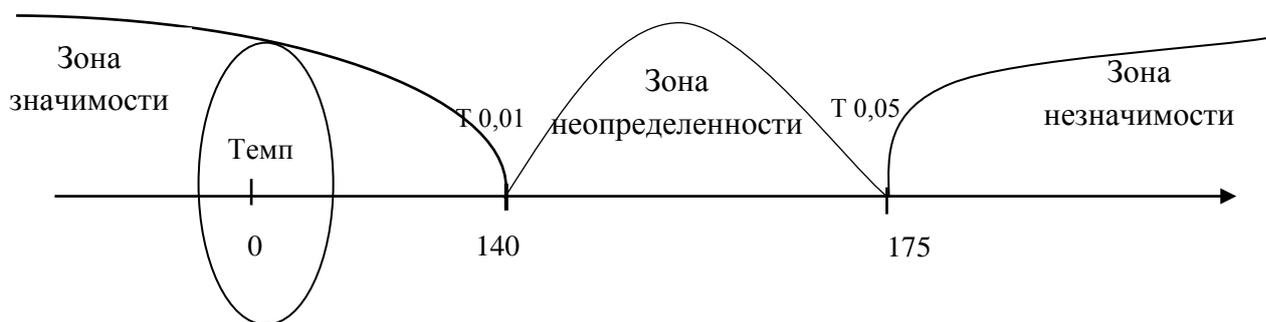


Рисунок 13 – Ось значимости

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости, H_0 отвергается. $T_{эмп} < T_{кр}$ – принимаем H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания.

Таким образом, после реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, была проведена повторная диагностика с помощью методик: «Исследование эмоционального состояния» В.В. Бойко, анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической программы профилактики. Также по методике Э. Ховарда, после проведения программы, появился высокий уровень стрессоустойчивости. Тогда как, до программы, таких респондентов не было.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т -Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, то есть их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что уровень эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения снизится, при реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

3.3 Психолого - педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения

В последние годы резко возрос интерес к синдрому эмоционального выгорания. Заинтересованность этой проблемой проявляют как руководители образовательных учреждений, так и сами педагоги. Это обусловлено тем фактом, что выгорание специалистов начинается незаметно и на начальном этапе не вызывает никаких трудностей для организации, а в результате обходится очень дорого.

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

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

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

К основным факторам, способствующим формированию эмоционального выгорания педагогов, относят:

1. Высокую ответственность за своих подопечных;
2. Высокую эмоциональную и интеллектуальную нагрузку;
3. Самоотверженную помощь;
4. Дисбаланс между интеллектуально–энергетическими затратами и морально–материальным вознаграждением;
5. Наличие ролевых конфликтов;
6. Работу с «трудными» детьми;

Синдром эмоционального выгорания педагогов является ответной реакцией специалиста на пролонгированные во времени стрессовые воздействия межличностного общения. Это комплекс, состоящий из поведенческой модели и психологических переживаний, которые непосредственно влияют на уровень работоспособности, психофизиологическое самочувствие и на характер межличностных отношений как в системе «педагог – коллеги», так и в системе «педагог – ребёнок».

Так как выгорание является относительно устойчивым состоянием, приносящим несомненный ущерб профессиональной деятельности специалиста, профилактика данного синдрома является значимым аспектом в системе профилактической работы образовательного учреждения.

По мнению специалистов в области стресс – менеджмента, выгорание «заразно», наблюдались целые «выгорающие» отделы и организации (Водопьянова Н. Е.). Специалисты, подверженные процессу выгорания, демонстрируют такие проявления, как цинизм, негативизм, пессимизм. Все перечисленные проявления недопустимы в работе специалистов «помогающих» профессий, особенно при взаимодействии с детьми.

Таким образом, коммуникативная и эмоциональная составляющие деятельности учителя являются наиболее «эксплуатируемыми» и, как следствие, наиболее подверженными «износу», что приводит к попыткам специалиста экономить, излишне не расходовать, «придерживать» их.

Последствия эмоционального выгорания учителей могут проявляться в различных сферах:

- межличностные последствия проявляются в профессиональных, семейных отношениях, а именно в конфликтах с коллегами, администрацией, обучающимися и родителями, в раздражительности и эмоциональной истощенности;

- установочные последствия проявляются в негативных установках по отношению к детям, работе вообще, коллективу, к себе лично, которые ведут к снижению лояльности сотрудников;

- поведенческие последствия могут выражаться как на уровне одного сотрудника, так и на уровне всего учреждения: учитель выбирает неконструктивные и неадекватные ситуации модели поведения, вызывая тем самым нарастание напряженности вокруг себя и, как следствие, – снижение качества работы и межличностного взаимодействия.

- психофизиологические последствия находят выражение в расстройствах психосоматики, которые могут проявляться как в виде изнурительных головных болей, так и в форме бессонницы.

Названные последствия выгорания имеют огромное влияние на психологический комфорт как в педагогическом коллективе, так и в классе, на эффективность учебно–воспитательного процесса, на общее состояние здоровья учителей и обучающихся.

Избежать последствий выгорания можно путем планомерной профилактики синдрома.

Рекомендации учителям по профилактике эмоционального выгорания:

1. Определите для себя главные жизненные цели и сосредоточьте усилия на их достижении.

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

3. Откажитесь от перфекционизма. Не все вещи, которые стоит делать, стоит делать хорошо. Совершенно не всегда достижимо, а если даже достижимо, то оно не всегда этого стоит.

4. Каждое утро, поднимаясь из кровати, думайте о чем-то хорошем, улыбнитесь, напомните себе, что все будет хорошо, а вы обворожительны и прекрасны, у вас замечательное настроение.

5. Планируйте не только свое рабочее время, но и свой отдых. Устанавливайте приоритеты.

6. Особенное место отводите отдыху и сну. Сон должен быть спокойным, не менее 7-8 часов. Перед сном можно приготовить успокаивающую ванну с аромамаслами.

7. Используйте на протяжении дня короткие паузы (минуты ожидания, вынужденной бездеятельности) для расслабления.

Каждый вечер обязательно становитесь под душ и проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, т. к. вода издавна является мощным энергетическим проводником.

8. Не сгущайте тучи! Не делайте из мухи слона!

9. Руководите своими эмоциями! Закройте глаза. Представьте берег моря. Руки поднимите вверх и разведите в сторону. Почувствуйте силу энергии. Сложите руки на животе.

10. Не пренебрегайте общением! Обсуждайте с близкими вам людьми свои проблемы.

11. Отдыхайте вместе с семьей, близкими друзьями, коллегами.

12. Найдите место для юмора и смеха в вашей жизни. Когда у вас плохое настроение, посмотрите кинокомедию, посетите цирк, почитайте анекдоты.

13. Не забывайте хвалить себя!

14. Улыбайтесь! Даже если не хочется!

15. Находите время для себя: примите расслабляющую ванну, почитайте любимую книгу, сделайте косметические процедуры и тому подобное! Устраивайте для себя небольшие праздники! Если Вы будете выглядеть лучше, то это может заставить Вас и чувствовать себя лучше.

16. Станьте энтузиастом собственной жизни!

17. Предпримите шаги для устранения причин напряжения.

18. Проблемы не нужно переживать, их нужно решать!

19. Умейте отказывать вежливо, но убедительно!

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

окну и посмотрите в него, рассмотрите уличное движение, небо, деревья, порадайтесь погоде, солнцу.

21. Делайте дни «информационного отдыха» от ТВ и компьютера. Почитайте что-то.

22. Посещайте, выставки, театр, концерты.

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

23. Наилучшим средством для снятия нервного напряжения являются физические нагрузки – физическая культура и физический труд. Очень полезным также есть расслабляющий массаж. Замечательным средством достижения внутреннего равновесия является йога, дыхательная гимнастика, релаксация.

24. Музыка – это тоже психотерапия.

25. Позаботьтесь о психотерапевтическом влиянии среды, которая вас окружает (цветовая гамма). Хорошо успокаивают нервную систему зеленый, желто-зеленый и зелено-голубой цвета. Хорошо, когда дома стены окрашены в эти цвета, или же достаточно просто посмотреть на любую вещь, какого-то из этих цветов, – и нервное напряжение постепенно уменьшится.

26. Отдыхайте на природе, ведь такой отдых замечательно успокаивает нервную систему и делает человека добрее.

27. Позитивное влияние на нервную систему и настроение имеет и общение с животными.

28. Снять напряжение также поможет смена деятельности, когда позитивные эмоции от приятного занятия вытесняют грусть.

29. Уделяйте надлежащее внимание собственному здоровью! Прощайте и забывайте. Примите тот факт, что люди вокруг нас и мир, несовершенны.

30. Начинать восстанавливаться уже сейчас, не откладывая на потом! И помните: работа – всего лишь часть жизни!

Упражнения, помогающие преодолеть эмоциональное выгорание:

«Обещание самому себе».

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

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

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

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

5. А теперь, не откладывая, приступите к выполнению задуманного.

«Список личных ресурсов».

Составьте список своих ресурсов. Вспомните и о внешних, и о внутренних источниках: людях, которые вас окружают, местах, где бы вы хотели побывать, вещах, которые хотели бы иметь, творчестве, любви, искусстве и так далее. Подумайте, как вы можете сделать эти ресурсы доступными для себя, и с чего начнете. Если есть возможность, поделитесь своими мыслями с близким вам человеком.

«Поощрения».

Составьте список того, что вы получаете позитивного от своей работы. Как вы профессионально выросли за эти годы, чему научились?

Банк способов саморегуляции:

I. Способы, связанные с управлением дыханием

Управление дыханием – это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, то есть релаксации. Частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность.

Способ 1.

Сидя или стоя постарайтесь по возможности расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании.

На счет 1–2–3–4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

- на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;
- затем плавный выдох на счет 1–2–3–4–5–6;
- снова задержка перед следующим вдохом на счет 1–2–3–4.

Уже через 3–5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

Способ 2.

Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10–15 см висит пушинка.

Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

Способ 3

Поскольку в ситуации раздражения, гнева мы забываем делать нормальный выдох:

- глубоко выдохните;
- задержите дыхание так долго, как сможете;
- снова задержите дыхание.

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

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение.

Умение их расслаблять позволяет снять нервно-психическую напряженность, быстро восстановить силы.

Способ 4.

Поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удается, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

- Сядьте удобно, если есть возможность – закройте глаза;

- дышите глубоко и медленно;
- пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);
- постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;
- прочувствуйте это напряжение;
- резко сбросьте напряжение – делайте это на выдохе;
- сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы — удивления, радости и пр.).

Способ 5.

В свободные минуты, паузы отдыха, осваивайте последовательное расслабление различных групп мышц, соблюдая следующие правила:

- 1) осознавайте и запоминайте ощущение расслабленной мышцы по контрасту с перенапряжением;
- 2) каждое упражнение состоит из трех фаз: «напрячь – прочувствовать – расслабить»;
- 3) напряжению соответствует вдох, расслаблению – выдох.

Можно работать со следующими группами мышц:

- лица (лоб, веки, губы, зубы);
- затылка, плеч;
- грудной клетки;
- бедер и живота;
- кистей рук;
- нижней части ног.

Примечание. Чтобы научиться расслаблять мышцы, надо их иметь, поэтому ежедневные физические нагрузки повышают эффективность упражнений на расслабление мышц.

Способ 6.

Попробуйте задать ритм всему организму с помощью монотонных ритмичных движений:

- движения большими пальцами рук в «полузамке»;
- перебирание бусинок на ваших бусах;
- перебирание четок;
- пройдите по кабинету (коридору) несколько раз, делая на два шага вдох, а на пять шагов выдох.

III. Способы, связанные с воздействием слова.

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

Формулировки самовнушений строятся в виде простых и кратких утверждений, с позитивной направленностью (без частицы «не»).

Способ 7. Самоприказы.

Самоприказ – это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе.

Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

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

Сформулируйте самоприказ.

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

Способ 8. Самопрограммирование.

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

– Вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями.

– Сформулируйте текст программы, для усиления эффекта можно использовать слова

«именно сегодня»:

«Именно сегодня у меня все получится»;

«Именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»;

«Именно сегодня я буду находчивой и уверенной»;

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

– Мысленно повторите его несколько раз.

Способ 9. Самоодобрение (самопоощрение).

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок – это одна из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самому. В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря: «Молодец! Умница! Здорово получилось!»

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

IV. Способы, связанные с использованием образов.

Использование образов связано с активным воздействием на центральную нервную систему чувств и представлений. Множество наших позитивных ощущений, наблюдений, впечатлений мы не запоминаем, но если пробудить воспоминания и образы, с ними связанные, то можно пережить их вновь и даже усилить. И если словом мы воздействуем в

основном на сознание, то образы, воображение открывают нам доступ к мощным подсознательным резервам психики.

Способ 10

Чтобы использовать образы для саморегуляции:

– Специально запоминайте ситуации, события, в которых вы чувствовали себя комфортно, расслабленно, спокойно, – это ваши ресурсные ситуации.

– Делайте это в трех основных модальностях, присущих человеку. Для этого запоминайте:

- 1) зрительные образы события (что вы видите – облака, цветы, лес);
- 2) слуховые образы (какие звуки вы слышите – пение птиц, журчание ручья, шум дождя, музыка);
- 3) ощущения в теле (что вы чувствуете – тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

– При ощущении напряженности, усталости:

- 1) сядьте удобно, по возможности закрыв глаза;
- 2) дышите медленно и глубоко;
- 3) вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций;
- 4) проживите ее заново, вспоминая все сопровождавшие ее зрительные, слуховые и телесные ощущения;
- 5) побудьте внутри этой ситуации несколько минут;
- 6) откройте глаза и вернитесь к работе.

Конкретные приемы самоподдержки:

1. Прием «Вечерний пересмотр событий» (для тех, кто работает с людьми, самый губительный принцип – «Я подумаю об этом завтра»).

2. Визуализация: мысленное представление, проигрывание, видение себя в ситуации, которая еще не произошла, – это прием, помогающий строить реальность. Человек воображает себя делающим (или имеющим) то, к чему он стремится, и – получает желаемое. (10 минут перед отходом ко сну и 10 минут утром. Всего 20 минут!)

Этапы визуализации:

- решите, чего вы хотите добиться: буквально, четко, зримо, в цветах и красках (мысленно создайте точные картины и сцены того, чего вы хотите добиться);

- расслабьтесь;

- в течение 5–10 минут мысленно представляйте желаемую реальность, как будто создавая видеофильм успешных действий.

Важно помнить: при визуализации нужна систематичность. Здесь главное – практика. Не надо ждать быстрых результатов. Недостаточно представить себе что-нибудь один или два раза. Результат появится, если образ отпечатывается в сознании вновь и вновь на протяжении недель и даже месяцев. Так что продолжайте – сделайте несколько глубоких вдохов; упражняться в визуализации, пока ваша цель не осуществится. Не пытайтесь оценить результаты после одной – двух попыток визуализации.

Если возникнут сомнения, – избегайте бороться с ними. То, против чего борешься, только сильнее укрепляется. Надо просто проигнорировать свои сомнения. Отрезать их и отбросить!

И еще несколько техник самопомощи, которые могут помочь в профилактике выгорания:

Техника 1. «Отрезать, отбросить».

Она пригодна для работы с любыми негативными мыслями («у меня опять ничего не выйдет...», «все это без толку» и пр.). Как только почувствуете, что в душу закралась подобная мысль, – немедленно «отрежьте ее и отбросьте», сделав для этого резкий, «отрезающий» жест левой рукой и зрительно представив, как вы отрезаете и отбрасываете эту мысль.

После этого отбрасывающего жеста продолжайте дальше заниматься визуализацией: поместите на место удаленной негативной мысли другую (конечно же, позитивную). Все встанет на свои места.

Техника 2. «Лейбл, или Ярлык».

Если в голову пришла негативная мысль, надо мысленно отстраниться от нее и наблюдать за ней со стороны, но не позволять этой мысли завладеть собой. Некоторые считают, что действие этой техники усиливается, когда вы представите, что не просто «вытащили» негативную мысль вовне, но произвели в воображении некоторые действия над ней. К примеру, представили, как будто брызнули на нее краской из баллончика, пометили ее (ядовито-зеленая, канареечно-желтая...) и уже теперь наблюдаете со стороны.

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

По данным специалистов (Д. Кехо и др.) эта техника помогает на 75% (а это вовсе не мало!).

Техника 3. Преувеличение.

Как только обнаружится негативная мысль, преувеличьте ее до абсурда, сделайте ее смешной.

Техника 4. «Признание своих достоинств».

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

А теперь – самоподдерживающий прием (женщины примут его скорее, чем мужчины!).

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

Таким образом, для профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов школы, нами были составлены рекомендации, включающие в себя психологические и физические упражнения.

3.4 Технологическая карта внедрения результатов исследования

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику находится в таблице 12, Приложение 5.

Технологическая карта включает в себя: цель, содержание, методы, формы, количество (мероприятий), время (реализации), ответственные.

В таблице представлены следующие этапы работы:

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме программа профилактики эмоционального выгорания педагогов».

Цель: Изучить необходимые документы по предмету внедрения (профилактика эмоционального выгорания педагогов).

Содержание: Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ.

Методы: Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение.

Формы: Анализ литературы, осуществление психологического сопровождения учебно –воспитательного процесса в ОУ, обсуждение на пед. Совете ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮрГППУ.

2-й этап: «Организация исследования эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения».

Цель: Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения.

Содержание: Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

Методы: Беседы, обсуждение, семинары.

Формы: Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы ОУ.

3-й этап: «Изучение предмета внедрения «Программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения».

Цель: Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (профилактика эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения).

Содержание: Изучение материалов и документов о предмете внедрения Программы и документации ОУ.

Методы: Беседы, обсуждение.

Формы: Работа с литературой и информационными источниками.

4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения «Программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения».

Цель: Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы.

Содержание: Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Методы: Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение.

Формы: Работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия. Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ. Производственное собрание, анализ документации ОУ.

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения».

Цель: Активизировать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

Содержание: Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы. Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода и методики внедрения. Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ОУ. Фронтальное освоение Программы профилактики.

Методы: Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, занятия (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции).

Формы: Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, занятия, работа психологической службы ОУ. Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование. Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ. Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы.

6-й этап: «Совершенствование работы над темой «Профилактика эмоционального выгорания педагогов».

Цель: Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.

Содержание: Совершенствование знаний и умений по системному подходу. Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы. Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы.

Методы: Наставничество, обмен опытом, корректировка методики.

Формы: Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ. Совещание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ. Работа психологической службы ОУ, методическая работа.

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения».

Цель: Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии.

Содержание: Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии. Обучение психологов ОУ работе по внедрению Программы. Пропаганда внедрения Программы в посёлке, районе, области. Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы.

Методы: Наблюдение, изучение документов ОУ, наставничество, обмен опытом.

Формы: Работа психологической службы ОУ, стенды, внеурочные формы работы. Выступление на семинарах, работа психологической службы ОУ. Семинары, написание научной работы по теме внедрения Программы. Каждый этап включает в себя от одного до пяти подэтапов, которые раскрывают суть каждого этапа работы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Таким образом, технологическая карта раскрывает процесс внедрения результатов в практику исследования над темой профилактика эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

Вывод по третьей главе

Для профилактики эмоционального выгорания педагогов школы была разработана и апробирована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов, посредством: психологического просвещения педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания; обучения педагогов навыкам саморегуляции и развитию потребности в самосовершенствовании.

При создании программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов и развитию навыков саморегуляции мы опирались на теоретико-методологические положения В.В. Никандрова о психологическом тренинге в целях развития психологической компетентности, положение С.И. Макшанова о субъект-субъектном характере тренинга, положения зарубежных и отечественных ученых о групповой динамике и групповой сплоченности как необходимом условии тренинга (В.Ю. Большаков, И.В.Вачков, К. Рудестам).

После реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, была проведена повторная диагностика с помощью методик: «Исследование эмоционального состояния» В.В. Бойко, анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической программы профилактики. Также по методике Э. Ховарда, после проведения программы, появился высокий уровень стрессоустойчивости. Тогда как, до программы, таких респондентов не было.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т -Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, то есть их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что уровень эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения снизится, при реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам общеобразовательного учреждения, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности. Разработана и включена технологическая карта, которая раскрывает процесс внедрения результатов в практику исследования над темой профилактика эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эмоциональное выгорание – это комплекс различных психологических проблем, которые возникают у личности в его профессиональной деятельности.

Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми, в частности, учителей.

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без последующего «освобождения» от них.

Довольно часто сталкиваются с проблемой профессионального выгорания педагоги. Среди факторов, приводящих к профессиональной деформации можно выделить следующие:

- профессия педагога относится к публичным профессиям, то есть педагог ежедневно общается с огромным количеством людей (детей, родителей, коллег), что требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение, которое может привести к «выгоранию»;
- работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, сомнениями и отчаянием, что приводит к истощению эмоциональных ресурсов и как следствие к возникновению стрессовых состояний;
- педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом. И как следствие – низкая степень социальной адаптации у педагогов: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д.;
- педагоги вынуждены постоянно повышать свой профессионализм, быть в курсе инновационных технологий, чтобы соответствовать предъявляемым к

ним аттестационным требованиям, что, в свою очередь, ведет к физическим и интеллектуальным перегрузкам.

Выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-выгорающему работнику.

Для организации проведения программы профилактики использовался метод построения «дерева целей».

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель программы профилактики эмоционального выгорания педагогов школы. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, профилактического, аналитического.

Исследование эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование, целеполагание), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: исследование эмоционального состояния (по В.В. Бойко), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.), математико-статистические (критерий Т –Вилкоксона).

Для большинства педагогов школьного образования характерен средний уровень стрессоустойчивости, средний уровень тревожности. У половины испытуемых формируется фаза «напряжения» и фаза

«резистенции», что говорит о стремлении педагога к психологическому комфорту и поэтому человек старается снизить давление внешних обстоятельств. Средний уровень эмоционального истощения испытывают 28% респондентов. У данных педагогов может отмечаться: чувство усталости, нарушение сна, головные боли, ухудшение памяти. Высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» отмечен у 82% респондентов, что выражается в тенденции к негативной оценке своей компетентности и продуктивности. Но данные физиологические симптомы не настолько выражены, чтобы педагог нуждался в стационарном лечении.

Для профилактики эмоционального выгорания педагогов школы была разработана и апробирована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов, посредством: психологического просвещения педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания; обучения педагогов навыкам саморегуляции и развитию потребности в самосовершенствовании.

При создании программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов и развитию навыков саморегуляции мы опирались на теоретико-методологические положения В.В. Никандрова о психологическом тренинге в целях развития психологической компетентности, положение С.И. Макшанова о субъект-субъектном характере тренинга, положения зарубежных и отечественных ученых о групповой динамике и групповой сплоченности как необходимом условии тренинга (В.Ю. Большаков, И.В.Вачков, К. Рудестам).

После реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения, была проведена повторная диагностика с помощью методик: «Исследование эмоционального состояния» В.В. Бойко, анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу», опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической программы профилактики. Также по методике Э. Ховарда, после проведения программы, появился высокий уровень стрессоустойчивости. Тогда как, до программы, таких респондентов не было.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т -Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, то есть их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что уровень эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения снизится, при реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам общеобразовательного учреждения, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности. Разработана и включена технологическая карта, которая раскрывает процесс внедрения результатов в практику исследования над темой профилактика эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдурахманов, Р. А. К проблеме эмоционального выгорания педагогов образовательных учреждений [Текст] / Р. А. Абдурахманов, О. В. Глебская // В сборнике: EUROPEAN RESEARCH сборник статей X Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 231–236.
2. Акиндинова, И. А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика [Текст] / И. А. Акиндинова // Педагогические вести. – 2013. – №25. – С. 17–18.
3. Андреева, И. А. Эмоциональная компетентность в работе учителя [Текст] / И. А. Андреева // Народное образование. – 2010. – №2. – С. 216–222.
4. Анохин, А. М. Отражение синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога [Текст] / А. М. Анохин, С. А. Анохина, Г. Р. Булгакова, Р. Х. Каримова // ЦИТИСЭ. – 2017. – № 4 (13). – С. 25.
5. Анциферова, Л. И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования [Текст] / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. – 2010. – №2. – С.52–60.
6. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С. П. Безносков // Санкт–Петербург : Речь, 2014. – 272 с.
7. Бикеева, А. М. Уроки психологии для школьного учителя: советы усталому педагогу [Текст] / А. М. Бикеева // Ростов–на–Дону : Феникс, 2015. – 348 с.
8. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В. В. Бойко // Санкт–Петербург : Питер, 2013. – 474 с.

9. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В. В. Бойко // Москва : Информационно–издательский дом «Филин», 2009. – 256 с.

10. Борисова, М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М. В. Борисова // Великий Новгород – 2015. – №2. – С.96–104.

11. Бутырина, М. В. Проблема профессионального выгорания педагогов [Текст] / М. В. Бутырина, А. В. Кушнерёва // В сборнике: Состояние здоровья: медицинские, социальные и психолого-педагогические аспекты VII Международная научно-практическая интернет-конференция: сборник статей. Отв. ред. С. Т. Кохан. – 2016. – С. 982–990.

12. Бычек, И. И. Эмоциональное выгорание педагога: сущность, диагностика и способы преодоления [Текст] / И. И. Бычек, Н. В. Никитина // В сборнике: Экономика образования и управление образованием: современные научные исследования и разработки сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. НОО «Профессиональная наука». – 2016. – С. – 219–224.

13. Валуйских, Т. Н., Причины возникновения синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Т. Н. Валуйских, Н. В. Кислова // В сборнике: Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения: сборник статей международной научно–практической конференции: в 2 частях. – 2016. – С. 232–233.

14. Васильева, Н. Г. Эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / Н. Г. Васильева // В сборнике: Безбарьерная среда в школе и обществе. Сборник материалов IV Международного Форума. – 2014. – С. 60–63.

15. Водопьянова, Н. Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. Психология профессионального здоровья [Текст] / Н. Е. Водопьянова // Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – Санкт–Петербург : Речь, 2016. – С.323–428.

16. Водопьянова, Н. Е. Определение «синдрома эмоционального» выгорания педагогов: информационно–методическое пособие. [Текст] / Н. Е. Водопьянова // Челябинск : ГОУ ДПО УМЦ 2011. – 122 с.
17. Водопьянова, Н. Е. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности [Текст] / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебряков, Е. С. Старченкова // Санкт–Петербург : Вестник, 2011. – Вып.2 (№13). – Серия 6. – 167 с.
18. Водопьянова, Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях [Текст] / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья. Под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт–Петербург : Изд–во СПбГУ, 2010. – 245 с.
19. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Санкт–Петербург : Питер, 2010. – 145 с.
20. Вильдгрубе, С. А. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / С. А. Вильдгрубе // В сборнике: Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 28–29.
21. Выготский, Л. С. Педагогическая психология. [Текст] / Л. С. Выготский // Москва : АСТ Астрель Хранитель, 2009. – 671 с.
22. Габарова, Л. Х. Синдром эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Л. Х. Габарова // Вестник Чеченского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 210–212.
23. Габрелян, Э. Ю. Представление о синдроме эмоционального выгорания в педагогической деятельности [Текст] / Э. Ю. Габрелян // Профессиональные представления. – 2014. – №1(6). – С. 238–242.
24. Глуханюк, Н. С. Психология профессионализации педагога [Текст] / Н. С. Глуханюк // Екатеринбург : Изд–во Рос. гос. проф. – пед. ун–та, 2015. – 261 с.

25. Гроза, И. В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание [Текст] / И. В. Гроза // Успехи современного естествознания. – 2012. – №10. – С.53–64.

26. Демьянчук, Р. В. Эмоциональное выгорание учителя [Текст] / Р. В. Демьянчук // Москва : Просвещение, 2016. – 138 с.

27. Долгова, В. И. «Дерево целей» развития инновационной культуры педагогических [Электронный ресурс] / В. И. Долгова // Научная конференция посвященная 90-летию педагогического университета: армянский государственный 84 педагогический университет им. Хачатура Абовяна. Ереван, [2012]. – Режим доступа: EAU_MSU@RECTOR.MSU.RU 19. – Загл. с экрана.

28. Долгова, В. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей ДОУ [Текст] / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова, Е. В. Образцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 222–231.

29. Долгова, В. И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности [Текст] / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, А. А. Кунилова // Современные наукоемкие технологии.– 2016.– № 8–1.– С. 106–110.

30. Долгова, В. И. Социальный стресс как фактор дезадаптации личности [Текст] / В. И. Долгова, Е. А. Василенко // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8–2.– С. 303–306.

31. Джаппуева, Т. И. Исследование уровня эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Т. И. Джаппуева, Т. В. Тимошенко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. – № 2 (15). – С. 215–217.

32. Дурасова, Ю. С. Анализ эмоционального выгорания у педагогов сельских школ [Текст] / Ю. С. Дурасова // В сборнике: XIX Ломоносовские чтения Материалы Всероссийской научной конференции. Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова, Филиал в Коряжме; Национальный исследовательский Нижегородский

государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал. – 2017. – С. 90–92.

33. Измайлова, Г. Н. Синдром эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Г. Н. Измайлова // В сборнике: Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: сборник статей Международной научно–практической конференции. – 2017. – С. 199–201.

34. Измайлова, Г. Н. Особенности эмоционального выгорания педагогов с различным стажем [Текст] / Г. Н. Измайлова // В сборнике: Саморазвитие в педагогике и психологии: сборник статей Международной научно–практической конференции. – 2017. – С. 96–100.

35. Кильпа, Е. А., Эмоциональное выгорание педагогов [Текст] / Е. А. Кильпа, И. И. Какадий // Научный журнал Дискурс. – 2017. – № 11 (13). – С. 78-83.

36. Киселева, Т. Г. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Т. Г. Киселева // Проблемы современной науки и образования. – 2015. – № 9 (39). – С. 204–206.

37. Колесниченко, А. А. Синдром эмоционального «выгорания» педагога и его профилактика [Текст] / А. А. Колесниченко, Ю. О. Петрова, А. В. Полковникова // В сборнике: Цифровое общество в контексте развития личности: сборник статей по итогам Международной научно–практической конференции. – 2018. – С. 138–141.

38. Колесникова, И. Д. Профилактика эмоционального выгорания будущих педагогов [Текст] / И. Д. Колесникова, Е. С. Волкова // Вестник научных конференций. – 2015. – №3–4. – С.84–86.

39. Краткий психологический словарь [Текст] / Под общей ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского, Л. А. Карпенко. – 2–е изд., расширенное, испр. и доп. – Ростов–на–Дону: «ФЕНИКС», 2016. – 427 с.

40. Крыжановская, Н. В. Эмоциональное выгорание у представителей разных профессий в системе "человек–человек": причины и особенности проявления [Текст] / Н. В. Крыжановская, А. Д. Скоробогатая – В сборнике:

Фундаментальная и прикладная наука сборник научных статей по итогам научно–исследовательской работы за 2014 учебный год. – Челябинск, 2015. – С. 135–137.

41. Крыжановская, Н. В. Эмоциональная неустойчивость как фактор развития эмоционального выгорания [Текст] / Н. В. Крыжановская, А. Д. Скоробогатая. – Научно–методический электронный журнал Концепт. – 2015. – №3. – С.146–150.

42. Кувшинова, Т. И. Особенности эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения [Текст] / Т. И. Кувшинова, О. А. Бойкова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – С. 648–650.

43. Кузнецова, А. А. Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов [Текст] / А. А. Кузнецова // В сборнике: Профессионально–личностное развитие студентов в образовательном пространстве физической культуры IV Всероссийская научно-практическая конференция: сборник материалов. – 2015. – С. 137–138.

44. Кыбыраева, М. О. Профилактика синдрома эмоционального выгорания [Текст] / М. О. Кыбыраева // Наука, новые технологии и инновации. – 2017. – № 2. – С. 176–178.

45. Лазарева, Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания [Текст] / Н. В. Лазарева // Школьные технологии. – 2012. – №1. – С.171–175.

46. Ласовская, Т. Ю. Профессиональное выгорание: Учеб. – метод. пос. [Текст] / Т. Ю. Ласовская // Новосибирск: НГМУ, 2016. – 31 с.

47. Лапина, И. А. Синдром эмоционального выгорания педагогов [Текст] / И. А. Лапина // В сборнике: Студенческая практика – основа будущего профессионализма Материалы и доклады Студенческой научно-практической конференции. – 2017. – С. 75–80.

48. Лужецкая, А. М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у представителей различных профессий системы

«человек–человек» [Текст] / А. М. Лужецкая // Сибирский психологический журнал. – 2015. – №21. – С.150–153.

49. Мартынова, Л. А. Синдром эмоционального выгорания как фактор, инициирующий профессиональные кризисы педагога [Текст] / Л. А. Мартынова // В книге: Горизонты зрелости Сборник тезисов участников Пятой всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. – 2015. – С. 433–436.

50. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] / К. Маслач // Психол. журнал. – 2011. – Т.22. – №1. – С. 78–81.

51. Мерзлякова, Д. Р. Влияние педагога с синдромом профессионального «выгорания» на учеников [Текст] / Д. Р. Мерзлякова // Начальная школа + До и После. – 2017. – №8. – С.90–91.

52. Митина, Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция [Текст] / Л. М. Митина, Е. С. Асмаковец // Москва : Флинта, 2011. – 192 с.

53. Митева, И. Ю. Курс управления стрессом [Текст] / И. Ю. Митева // Москва: ИКЦ «МарТ», 2014. – 288 с.

54. Молочкова, И. В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога [Текст] / И. В. Молочкова. – Челябинск : ЮУрГУ, 2015. – 130 с.

55. Никифорова, Э. С. Проблема эмоционального выгорания педагога [Текст] / Э. С. Никифорова // В сборнике: Актуальные проблемы современных гуманитарных наук: материалы Международной конференции молодых ученых. – 2015. – С. 202–205.

56. Пахневская, О. Г. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога [Текст] / О. Г. Пахневская, А. М. Романченко, М. К. Романченко, Б. В. Филиппов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2017. – Т. 5. – № 4. – С. 50–58.

57. Перепелицына, Е. А. Синдром эмоционального выгорания педагога общеобразовательной школы: причины и симптомы [Текст] /

Е. А. Перепелицина // В сборнике: Цифровое общество в контексте развития личности: сборник статей по итогам Международной научно–практической конференции. – 2017. – С. 159–161.

58. Полищук, Е. А. Психолого-педагогическое исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Е. А. Полищук, Н. Н. Крылова // Вестник Пензенского государственного университета. – 2016. – №3 (15). – С. 20–25.

59. Поникарова, В. Н. Динамика проявления эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / В. Н. Поникарова // В сборнике: Актуальные проблемы экологии и здоровья человека: Материалы V Международной научно–практической конференции. – 2017. – С. 8–13.

60. Прудникова, И. И. Симптомы синдрома эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / И. И. Прудникова // В сборнике: Наука - образованию, производству, экономике материалы XX (67) Региональной научно–практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов: в 2 томах. Вит. гос. ун-т ; редкол.: И. М. Прищепа (гл. ред.) – 2015. – С. 59–60.

61. Рабаданова, З. Р. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Текст] / З. Р. Рабаданова // В сборнике: Современная психология и педагогика: проблемы и решения Сборник статей по материалам I международной научно–практической конференции. – 2017. – С. 48–52.

62. Репинецкая, Ю. С. К проблеме о синдроме эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога [Текст] / Ю. С. Репинецкая // История науки и техники. – 2016. – №4. – С. 50–54.

63. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – №2. – С.103 – 112.

64. Саматеева, М. З. Синдром «эмоционального выгорания» педагогов в системе современного образования [Текст] / М. З. Саматеева,

Г. Г. Павловец // Современные технологии в образовании. – 2017. – №17. – С. 130–136.

65. Сарвир, И. Долой стресс! Лучшие приемы релаксации и аутотренинга [Текст] / И. Сарвир // Москва : Эксмо, 2006. – 320 с.

66. Седнева, О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога [Текст] / О. Ю. Седнева // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах. – 2015. – С. 132–134.

67. Семёнова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: [Текст] / Е. М. Семёнова // Изд-во ин-та психотерапии, 2015. – 224 с.

68. Слободяник А. П. Психотерапия, внушение, гипноз [Текст] / А. П. Слободяник // Киев : «Здоровье», 2012. – 321 с.

69. Толкачева, М. С. Синдром эмоционального выгорания педагога: факторы риска и способы профилактики. Тренинг для педагогов [Текст] / М. С. Толкачева – Научно–методический журнал Педагогический поиск. – 2017. – №2. – С. 41–44.

70. Ткачева, Т. М. Эмоциональное выгорание педагога вуза: превентивные меры и ликвидация последствий [Текст] / Т. М. Ткачёва, З. С. Сазонова // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московский государственный агроинженерный университет им. В. П. Горячкина. – 2014. – № 4. – С. 30–35.

71. Трушников, Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен [Текст] / Д. Ю. Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2012. – №1. – С. 179–183.

72. Часовская, А. Е. К вопросу о профилактике синдрома эмоционального выгорания в деятельности педагога [Текст] / А. Е. Часовская, А. Н. Усачева // В сборнике: От здоровья сбережения к

здоровье созиданию в образовательном пространстве Материалы региональной научно–практической конференции. – 2016. – С. 117–120.

73. Човдырова, Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса [Текст] / Г. С. Човдырова, М. И. Осипова, Т. С. Клименко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – №3. – С. 88–90

74. Фарманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя [Текст] / Т. В. Фарманюк // Вопросы психологии. – 2014. – №6. – С.57–64.

75. Шеина, О. Н. Профилактика эмоционального выгорания педагога как условие сохранения психологического здоровья [Текст] / О. Н. Шеина // В сборнике: Формирование здорового образа жизни детей и подростков: традиции и инновации Материалы IV международной научно–практической конференции: в 2х частях. – 2017. – С. 252–254.

76. Шихахмедова, А. Ш. Синдром эмоционального выгорания – форма профессиональной деформации педагогов [Текст] / А. Ш. Шихахмедова, И. В. Самойлова // Ямальский вестник. – 2015. – №3 (4). – С. 53–56.

77. Усманова, М. Н. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога [Текст] / М. Н. Усманова, М. М. Бафаев, Ш. Ш. Остонов // Наука. Мысль. – 2014. – №10. – С. 23–32.

78. Устинова, И. Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога [Текст] / И.Ю. Устинова - В сборнике: Образование. Наука. Культура Материалы VI Международной научно-практической конференции: сборник научных статей. Под общей редакцией Б. В. Илькевича, Ответственный редактор: Н. В. Соловьева. – 2015. – С. 436–438.

79. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю. В. Щербатых // Санкт–Петербург : Питер, 2016. – 256 с.

80. Юдичиц, Ю. А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] / Ю. А. Юдичиц // Журнал практического психолога. – 2009. – №7. – С. 27–29.

81. Юсупов, И. М. Психология эмпатии. Теоретические и прикладные. [Текст] / И. М. Юсупов // Санкт–Петербург : Питер, 2015. – 137 с.

82. Яблочкина И. В., Шукшина Л. В. Теоретические аспекты изучения эмоционального выгорания педагогов [Текст] / И. В. Яблочкина, Л. В. Шукшина – В сборнике: Безопасная образовательная среда в изменяющихся условиях современного общества Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией О. И. Щербаковой, Л. В. Шукшиной. – 2017. – С. 88–91.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики уровня эмоционального выгорания

Методика диагностики исследование уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)

Во время работы педагог находится далеко не в комфортных условиях. Здесь имеются в виду не только физиологические факторы, связанные с нездоровыми условиями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на слуховой и голосовой аппарат и т.д. Прежде всего, речь идет о психологических и организационных трудностях, связанных с преподаванием, а именно: необходимость постоянно «быть в форме», невозможность эмоциональной разрядки, неравномерность временной занятости, непостоянство возрастного состава учащихся и т.д. Все они могут привести к «эмоциональному выгоранию».

По мнению автора методики (В. В. Бойко), эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под термином «партнер» понимается субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности – это учащиеся.

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

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Фаза стресса	№	Симптом
Напряжение	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
Резистенция	5	Неадекватное эмоциональное реагирование
	6	Эмоционально-нравственная дезориентация
	7	Расширение сферы экономии эмоций
	8	Редукция профессиональных обязанностей
Истощение	9	Эмоциональный дефицит
	10	Эмоциональная отстраненность
	11	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	12	Психосоматические и психовегетативные нарушения

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

Текст опросника:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать 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 я сделать все как надо, не сократят ли и т. д.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении 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 на работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на приятных и неприятных.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение психического и физического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы (была жалоба) в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое происходящее с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
64. Я в отчаянии оттого, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мною.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий меня от чужих страданий, и отрицательных эмоций.

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

Обработка и интерпретация данных:

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой:

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

3. " Загнанность в клетку":

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

4. Тревога и депрессия:

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

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

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

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

6 (10), -18 (3), 30 (3), ' 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:

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

4. Редукция профессиональных обязанностей:

8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит:

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

2. Эмоциональная отстраненность:

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

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 71 (2), 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания". Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

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

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

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

- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Опросник на определение уровня психического выгорания (МВІ)

(Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Утверждение	Ни- когда	Очень редко	Ред- ко	Иног- да	Час- то	Очень часто	Каж- дый день
1.Я чувствую себя эмоционально опустошенным							
2.После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»							
3.Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу							
4.Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела							
5.Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним							
6.После работы мне на некоторое время хочется уединиться							
7.Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами							
8.Я чувствую угнетенность и апатию							
9. Я уверена, что моя работа нужна людям							
10.В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление							
13.Моя работа все больше меня разочаровывает							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными воспитанниками и коллегам							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех							
17.Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

Обработка результатов:

Опросник имеет 3 шкалы «психоэмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются:

0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ:

«Психоэмоциональное истощение» – ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Выводы

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Компонент	Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
«Психоэмоциональное истощение»	0-10	11-20	21-30	31-40	41-54
«Деперсонализация» (личностное отдаление)	0-5	6-11	12-17	18-23	24-30
«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	39-48	29-38	19-28	9-18	0-8
	0-8	9-18		29-38	39-48
Психическое выгорание	0-23	24-49	50-75	76-101	102-132

Для подсчета индекса «психического выгорания» значения по всем трём компонентам («психоэмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений») суммируются. Однако по третьему компоненту «Редукция личных достижений» при определении итогового индекса используются его обратные значения.

Анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу?»

Инструкция. Прочитай каждое утверждение и выбери ответ, который более всего соответствует твоему состоянию.

Утверждения	Обычно	Иногда	Редко
1. Я легко раздражаюсь и обижаюсь			
2. Я терпеть не могу проигрывать			
3. Если кто – то нападает на меня или критикует, я злюсь, но не показываю своих чувств			
4. Я страдаю от нетерпения, когда приходится стоять в очереди			
5. Я могу взять на себя больше ответственности, хотя знаю, что буду чувствовать себя дискомфортно			
6. Мне трудно обратиться за помощью, когда она мне требуется			
7. Я прибегаю к лекарственным препаратам, чтобы снять стресс			
8. Я обсуждаю проблемы с людьми, которым доверяю			
9. Мне трудно извиниться, если я сделал ошибку			
10. Я сильно переживаю и виню себя, если совершаю ошибку			
11. Если другие задевают мои чувства, я даю им понять это			
12. Я считаю, что отдаю друзьям больше, чем получаю от них			
13. Я отвожу себе время для отдыха и получаю удовольствие от развлечений			
14. Я нахожу время для ежедневных или почти ежедневных занятий физкультурой			
15. Я часто смеюсь и улыбаюсь			
Итого:			

Результат:

низкий - 15-25 баллов: ты слабо подвержен стрессу;

средний - 26-35 баллов: ты умеренно подвержен стрессу;

высокий - 36-45 баллов: ты сильно подвержен стрессу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов

Таблица 1 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Код испытуемого	Фаза стресса: напряжение				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	
1	0	0	1	0	1
2	27	13	29	16	85
3	27	10	6	16	59
4	0	10	5	3	18
5	7	5	0	3	15
6	13	8	3	16	40
7	10	8	13	10	41
8	22	13	26	28	89
9	14	11	0	5	30
10	17	3	21	0	41
11	4	8	0	3	15
12	17	15	17	13	62
13	8	14	13	11	46
14	9	6	7	3	25
15	13	12	13	12	50
16	10	18	17	15	60
17	18	16	5	7	46
18	7	6	0	2	15
19	18	16	19	11	64
20	21	17	13	9	60
21	7	7	5	5	22
22	14	12	11	10	47
23	16	14	13	12	55
24	1	4	2	3	10
25	15	13	13	19	60
26	9	9	10	17	45
27	10	10	13	15	48
28	14	17	18	17	66
29	0	0	2	4	6
30	13	14	12	16	55
31	10	12	12	16	50
32	19	19	15	13	66

Низкий уровень: 10 человек – 31%
Средний уровень: 16 человек – 50%
Высокий уровень: 6 человек – 19%

Продолжение таблицы 1

Код испытуемого	Фаза стресса: резистенция				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Неадекватное эмоциональное реагирование	Эмоциональный дефицит	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
1	10	20	2	17	49
2	20	12	10	28	70
3	15	14	11	10	50
4	10	10	5	10	35
5	5	18	23	5	51
6	15	2	7	10	34
7	22	20	7	21	70
8	28	5	23	28	84
9	5	17	23	10	55
10	17	17	2	2	38
11	10	3	5	9	27
12	21	11	9	29	70
13	15	17	19	7	58
14	4	6	2	5	17
15	13	18	10	3	44
16	20	14	9	7	50
17	13	16	10	10	49
18	6	8	2	5	21
19	20	13	13	26	72
20	23	17	12	28	80
21	9	10	9	9	37
22	17	14	15	7	53
23	20	18	15	5	58
24	4	5	3	2	14
25	22	15	21	8	66
26	11	19	10	9	49
27	18	10	18	6	52
28	24	11	12	23	70
29	5	4	3	1	13
30	10	17	9	13	49
31	10	22	2	12	46
32	28	13	10	20	71

Низкий уровень: 7 человек – 22%
Средний уровень: 16 человек – 50%
Высокий уровень: 9 человек – 28%

Продолжение таблицы 1

Код испытуемого	Фаза стресса: истощение				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
1	10	15	0	0	25
2	16	10	18	25	69
3	22	8	8	17	55
4	12	13	0	8	33
5	3	3	3	6	15
6	0	8	3	0	11
7	5	0	8	10	23
8	17	8	13	15	53
9	3	7	15	15	40
10	0	4	5	8	17
11	4	3	9	7	23
12	22	14	10	23	69
13	8	10	8	10	36
14	3	8	9	5	25
15	21	9	5	24	59
16	19	9	4	15	47
17	13	7	11	4	35
18	6	4	9	0	19
19	18	19	13	21	71
20	14	8	6	26	54
21	13	7	5	4	29
22	14	9	10	3	36
23	8	11	12	3	34
24	7	8	8	5	28
25	16	10	8	10	44
26	9	10	11	5	35
27	6	4	7	16	33
28	22	11	13	13	59
29	13	9	8	5	35
30	11	7	11	7	36
31	8	4	20	4	36
32	23	7	9	17	56

Низкий уровень: 20 человек – 63%
 Средний уровень: 9 человек – 28%
 Высокий уровень: 3 человека – 9%

Таблица 2 – Результаты диагностики педагогов общеобразовательного учреждения по методике для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирована Н. Е. Водопьяновой)

Код испытуемого	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений				
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень			
1	3	низкий	2	низкий	42	низкий			
2	24	средний	13	средний	22	средний			
3	21	средний	4	низкий	26	средний			
4	19	низкий	9	низкий	25	средний			
5	13	низкий	3	низкий	30	низкий			
6	11	низкий	9	низкий	14	средний			
7	30	высокий	4	низкий	13	средний			
8	33	высокий	13	средний	17	средний			
9	23	средний	12	средний	31	низкий			
10	20	низкий	10	низкий	15	средний			
11	21	средний	16	средний	9	средний			
12	39	средний	22	высокий	10	средний			
13	28	средний	15	средний	11	средний			
14	26	средний	12	средний	12	средний			
15	22	средний	10	низкий	18	средний			
16	12	низкий	4	низкий	17	средний			
17	23	средний	14	средний	16	средний			
18	29	средний	18	высокий	15	средний			
19	38	высокий	20	высокий	0	высокий			
20	21	средний	19	высокий	1	высокий			
21	10	низкий	5	низкий	2	высокий			
22	32	высокий	18	высокий	5	средний			
23	24	средний	17	средний	6	средний			
24	11	низкий	8	низкий	8	средний			
25	38	высокий	16	высокий	7	средний			
26	25	средний	11	низкий	4	средний			
27	32	высокий	22	высокий	3	средний			
28	30	средний	19	высокий	9	средний			
29	31	высокий	20	высокий	11	средний			
30	22	средний	9	низкий	17	средний			
31	24	средний	13	средний	0	средний			
32	39	высокий	18	высокий	4	средний			
	Низкий уровень – 8 человек 25%	Средний уровень – 16 человек 50%	Высокий уровень – 8 человек 25%	Низкий уровень – 13 человек 40%	Средний уровень – 9 человек 28%	Высокий уровень – 10 человек 32%	Низкий уровень – 3 человека 9%	Средний уровень – 3 человека 9%	Высокий уровень – 26 человек 82%

Таблица 3 – Результаты диагностики стрессоустойчивости педагогов
 общеобразовательного учреждения по анкете Э. Ховарда

Код испытуемого	Диагностический балл	Уровень
1	29	средний
2	34	средний
3	32	средний
4	29	средний
5	29	средний
6	26	средний
7	31	средний
8	34	средний
9	26	средний
10	30	средний
11	27	средний
12	32	средний
13	29	средний
14	27	средний
15	32	средний
16	34	средний
17	28	средний
18	36	низкий
19	27	средний
20	35	средний
21	28	средний
22	31	средний
23	26	средний
24	37	низкий
25	26	средний
26	28	средний
27	27	средний
28	45	низкий
29	29	средний
30	27	средний
31	33	средний
32	30	средний
Низкий уровень: 3 человека – 9% Средний уровень: 29 человек – 91% Высокий уровень: 0 человек – 0%		

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов

Психолого-педагогическая профилактика – это содействие полноценному развитию в социально – профессиональном росте личности, предупреждение личностных изменений, а также личностных и межличностных конфликтов, а также разработка рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации и психического состояния личности.

Одним из пунктов в профилактике эмоционального выгорания является забота о своевременной психологической разгрузке и здоровье: двигательная активность, здоровое питание, активный отдых.

В своих работах, Бойко В.В. отмечает следующие правила эмоционального поведения, которое помогает без последствий выгорания добиться благоприятного эмоционального режима это:

1. Выразить обеспокоенность привлекательностью своего внешнего вида, отражающей состояние психического здоровья – интеллектуального, эмоционального, морального и волевого. Привлекательный внешний имидж экономит энергетические затраты при установлении контакта с учениками, студентами, коллегами и т. д. (далее–реципиент).

2. Чтобы преодолеть двойственность и неопределенность выражения эмоций при общении с реципиентами.

Эмоциональная экспрессия профессионала должна быть адекватной обстоятельствам: она позволяет партнерам устранять неопределенность в коммуникации. Для этого Владимир Бойко рекомендует развивать такую привычку: стремиться к тому, чтобы общение было живым и наполненным искренними эмоциями, отказаться от «лицевых масок», которые скрывают истинное отношение, не проявлять равнодушия и холодности в общении, чтобы голос не был безголосым, чтобы избавиться от эмоционального диссонанса.

3. Не перегружать эмоциональной энергией и смыслом:

– исключить из репертуара преувеличенные эмоции, возникающие при общении с трудными людьми;

– чтобы снизить накал своих эмоций, переходя к более умеренным вариантам их проявления;

– преобразовывать перегруженные энергией и смыслом эмоции в более позитивную и конструктивную форму.

4. Показать выражение в понятной форме, располагающей к доверию и эффективному взаимодействию с получателями.

5. Чтобы устранить причины, которые мешают устанавливать эмоциональные контакты с другими людьми: не «рекламировать» свои несчастья, не «застрывать» на проблемах и плохих чувствах, не переносить свое плохое настроение на других, не «переигрывать роли», афишируя свои комплексы, не «маски», не эксплуатировать других для своих собственных проблем и т. д.

6. Отслеживать смысловое содержание передаваемых эмоций.

7. Экономно расходовать эмоционально-энергетические ресурсы. Это требует интеллектуального и волевого контроля над «включением» эмоций, нейтрализации негативного влияния многих внешних событий через рационализацию и позитивное мышление.

8. Привнести воображение к ситуационному эмоциональному дистанцированию от агрессивных людей, сохраняя при этом уважительное отношение к проблемам и личностям другого человека.

9. Используйте технологию конструктивного поведения для снижения эмоционального напряжения.

Для противодействия психологическому стрессу Г. Селье предложил подчеркнуть кодекс поведения, который включает в себя ряд жизненных правил, которые помогают людям преодолевать сложные ситуации и поддерживать жизнеспособность. Для этого нужно:

– стремиться к максимальной, но доступной для какой-то цели человека в жизни. Не берите на себя то, что превышает собственные возможности, а не размениваться по пустякам;

– чтобы расслабиться, прежде чем вы успеете устать. Это позволит нам закончить день в том же состоянии, в котором он начался, и обеспечит высокую производительность жизни.

Чтобы снизить риск деперсонализации и редукции личных достижений, рекомендуется:

– проявлять терпение по отношению к субъектам делового взаимодействия (клиенты, пациенты, ученики и т. д.);

– при общении с «трудными» людьми использовать разные варианты методики «диссоциации». Установите расстояние, что позволяет видеть, что и как вы делаете, не превращаясь в то, что вы видите и слышите.

Опасность СЭВ заключается в том, что ему свойственно изо дня в день прогрессировать! Это может приводить к тому, что реальная практика педагога пойдет в разрез с его ценностными установками: жестокое давление на детей при вполне гуманистической идеологии, и наоборот, периодически возникающее попустительское и безразличное к поведению детей при жестких авторитарных установках. Затормозить этот процесс бывает крайне сложно. На его фоне могут обостряться различные хронические заболевания, развиваться новые болезни и даже меняться состав крови. В этот момент попытки позаботиться о себе, как правило, не дают желаемого результата. И даже профессиональная помощь врача не приносит быстрого облегчения. Поэтому самое разумное - предотвратить появление данного синдрома, «задушить его на корню».

Все это послужило основанием для разработки программы по профилактике «эмоционального выгорания» педагогов, которая ориентирована на обучение методам профилактики и преодоления «эмоционального выгорания» и профессиональной усталости с использованием различных методик.

Для внедрения программы профилактики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения МОУ Есаульская СОШ был составлен план программы по профилактике эмоционального выгорания педагогов.

Цель программы – профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи программы:

– психологическое просвещение педагогов по предотвращению возникновения эмоционального выгорания;

– обучение педагогов навыкам саморегуляции;

– активация и развитие потребности в самосовершенствовании у педагогов общеобразовательного учреждения.

Ожидаемый результат: переход от высокого уровня эмоционального выгорания к среднему и низкому уровню.

Программа рассчитана на 8 занятий по 1,5 часа

Методы организации занятий: элементы тренинга общения, визуализация, наблюдение, диагностика.

Оборудование: просторный кабинет, стулья, фото, журналы, ватманы, ножницы, листы бумаги, клей, скотч, фломастеры, карандаши, ведро для «мусора».

Весь цикл занятий программы профилактики эмоционального выгорания педагогов школы разделен на 3 блока: установочный блок,

основной блок, завершающий блок.

Форма реализации программы: реализация программы предполагает цикл групповых занятий с педагогами.

Целевая группа – педагоги школы.

Наполняемость группы – 32 человека.

Цель программы: профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Занятие № 1

Цель занятия:

– знакомство участников с особенностями работы в тренинговой группе,

– выявление ожиданий участников от предстоящей работы.

Упражнение 1. «Что такое СЭВ и чем он опасен?»

Психолог проводит ознакомительную лекцию, с возможностью слушателей задать вопросы.

Психолог: «В последнее время в обществе бурно происходят образовательные реформы. Появление новых требований к оформлению документации, введение инклюзивного воспитания, внедрение интерактивных методов преподавания, открытость образовательного пространства, участие в конкурсах и другие сопутствующие факторы ставят современного педагога в совершенно новые условия, которые усугубляют их и без того напряженную деятельность.

Педагогом бывает трудно адаптироваться к новым условиям, которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы.

Отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт, разрушают психическое здоровье.

Из-за не владения методиками быстрого восстановления психологических сил и наличия у педагога деструктивных эмоциональных навыков такое эмоциональное напряжение становится негативным, что приводит к появлению у него так называемого синдрома «эмоционального выгорания». Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

Именно с целью профилактики эмоционального выгорания, сохранения внутренней и внешней гармонии вашей личности, мы с вами будем проходить курс интересных занятий, направленных на получение Вами новых знаний и умений в борьбе с эмоциональным выгоранием.

Желаю Вам получить новый положительный опыт от наших встреч! Начнем.»

Упражнение 2. «Продолжи фразу»

Цель упражнения: развитие групповой сплоченности, сознания своего личностного и профессионального ресурса

Задание: продолжи фразы.

« Я горжусь своей работой, когда я...» и

« Не хочу хвастаться, но в своей работе...»

Упражнение 3. «Комплименты»

Цель упражнения: позитивная обратная связь.

Задание: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

Инструкция: 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...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить.

Упражнение 4. «Коллаж эмоционального комфорта»

Цель упражнения: активизация группового взаимодействия, определение условий, которые помогают обеспечить эмоциональный комфорт педагога дома и на работе.

Материалы: фото, журналы, ватманы, ножницы, клей, скотч, фломастеры, карандаши.

Психолог: «Мы с вами уже ознакомились с основными причинами и признаками «синдрома эмоционального выгорания». А теперь я предлагаю определить те условия, которые помогут нам сохранить ощущение внутреннего равновесия и эмоционального комфорта как дома, так и на работе».

Педагоги делятся на две группы. Психолог предлагает первой группе создать коллаж на тему «Условия эмоционального комфорта педагога на работе», а второй – «Условия эмоционального комфорта педагога дома после работы».

Занятие № 2.

Цель занятия: Определение своего отношения к профессии.

Упражнение 1. «Приветствие по кругу».

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

Психолог: Когда люди знакомятся друг с другом, что они делают? Верно, приветствуют друг друга. Давайте встанем в круг. Я сейчас приветствую вас движением, а вы в ответ также приветствуйте меня.

- пожать друг другу руки;
- поздороваться локтями;
- поздороваться пятками;
- поздороваться спинами;
- поздороваться попками.

Упражнение 2. «Баланс реальный и желательный».

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

Участникам раздаются карточки с двумя кругами, расположенными один под другим.

Перегните карточку пополам так, чтобы вам виден был только один круг. Попробуйте на этом круге нарисовать, в каком соотношении в настоящее время находятся ваша работа (профессиональная деятельность), работа по дому и развлечения (путешествия, отдых, увлечения).

Не следует высчитывать для этого соотношение времени, которое вы проводите на работе и дома. Используйте в качестве ориентира «психологическое время» - ваши внутренние ощущения. Разделите круг на соответствующее основным занятиям число секторов так, чтобы размер сектора соответствовал «психологическому пространству», занимаемому этим видом деятельности.

Теперь переверните карточку и на чистом круге нарисуйте идеальное для вас соотношение разных видов деятельности.

Расскажите, пожалуйста, что вы изобразили на карточке. Какие расхождения имеются между реальным и идеальным положением вещей?

Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? От кого или от чего это зависит?

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

Цель: Это упражнение позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Разделите лист пополам, озаглавьте две колонки «Я – дома», «Я – на работе». Составьте 2 списка ваших типов поведения (как можно больше) себя в том и ином проявлениях.

Как вариант можно предложить составить списки типов поведения «Дома я никогда», «На работе я никогда». Составление списков проводится индивидуально, а последующее обсуждение – в группах.

Обсуждение:

Проанализируйте: похожие черты, противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях отсутствие общих черт.

Какой список было составлять легче, какой получился объемнее?

Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д. Почему так происходит?

Должны ли эти списки совпадать? Почему?

Что помогает определить такой анализ своего поведения на работе и дома?

Послесловие:

Эти упражнения позволяют участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения мышления, посмотреть на свои взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии. Только при учете всего этого можно определить изменения в своем дальнейшем поведении и деятельности.

Занятие № 3

Цель занятия: научиться распознавать симптомы эмоционального выгорания.

Упражнение 1. «Работа с симптомами эмоционального выгорания».

Цель: выявление умения различать симптомы.

Ведущий: Нарушение пропорций между секторами может повлечь развитие симптомов профессионального выгорания, с которыми мы с вами знакомились и сейчас я предлагаю вам актуализировать эти знания и распределить симптомы на 4 сферы их проявления. Сейчас мы проверим, как вы умеете различать симптомы. Названия симптомов (отпечатанные на листочках) раздаются участникам, и они должны определить к какой из четырех сфер относится каждый из симптомов. Проверка задания и обсуждение. Вопросы: Все ли согласны? Давайте прочитаем. Ведущий: Систематизировав, таким образом, проявления выгорания, нам будет проще анализировать свое состояние в напряженной ситуации, различать симптомы какой сферы сигнализируют нам о том, что нужно остановиться на какое –то время, отдохнуть и соответственно симптомам подбирать способы само - регуляции своего состояния.

Упражнение 2. Мини-дискуссия «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

Цель: актуализация собственного опыта.

Упражнение 3. «Символ переживания».

Цель: гармонизация эмоционального состояния.

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

Занятие № 4

Цель занятия:

формирование навыков самопознания

Упражнение 1. «Ревизия взаимоотношений»

Цель: Осознание своего места во взаимоотношениях.

Материалы: Листы А4, цветные карандаши.

Содержание: Нарисуйте себя и окружающих Вас в жизни людей символически, в виде кружочков.

– Нарисуйте стрелки от Вас к другим людям и от них к Вам.

– Обозначьте, что именно Вы даете другим, и что они дают Вам. Это может быть что угодно: чувства, предметы, явления, действия.

- Подпишите эти стрелки.
- Нарисуйте также стрелки, обозначающие то, что Вы отдаете не этим людям, а в остальной окружающей мир, а также нарисуйте такие же знаки от других людей: что они отдают не Вам, а другим людям.
- Теперь взгляните на свой рисунок и ответьте на вопросы:
- С кем и как Вы контактируете: с кем больше, с кем меньше?
- От кого Вы больше получаете? От кого – меньше?
- Кому Вы больше даете? А кому – меньше?
- Что есть общего, какие закономерности Вы видите?
- Избегаете ли Вы контактов с кем-либо? Почему?
- Хотели ли Вы контактов с кем-либо? Почему?
- Избегаете ли Вы чьего-либо желания контактировать с вами? Почему?
- Хотели ли Вы, чтобы кто-либо еще контактировал с Вами?
- Получаете ли Вы от других все, в чем вы нуждаетесь?
- Удастся ли Вам отдавать в окружающую среду все, что Вы хотите отдать, и все, что Вам не нужно?

Теперь нарисуйте длинную линию потребностей в контактах, один конец которой соответствует полному избеганию контактов, а второй – полному и непрерывному стремлению к контактам.

Ответьте на следующие вопросы:

- Где Вы расположите себя на этой линии?
- По каким признакам своей жизни и событий Вы узнаете, что находитесь именно в этом месте этой линии?
- Где Вы хотели бы быть расположены?
- По каким признакам Вы сможете узнать, что пришли к тому, к чему хотели бы прийти?

Упражнение 2. «Ведро мусора»

Цель: освобождение от негативных чувств и эмоций.

Материалы: листы бумаги, ручки, ведро для «мусора».

Содержание: Посреди комнаты психолог ставит символическое ведро для мусора. Участники имеют возможность поразмышлять, зачем человеку мусорное ведро и почему его нужно постоянно освобождать. Психолог: «Представьте себе жизнь без такого ведра: когда мусор постепенно заполняет комнату, становится невозможно дышать, двигаться, люди начинают болеть. То же происходит и с чувствами – у каждого из нас накапливаются не всегда нужные, деструктивные чувства, например, обида, страх. Я предлагаю всем выбросить в мусорное ведро старые ненужные обиды, гнев, страх. Для этого на листах бумаги напишите ваши негативные чувства: «я обижаюсь на...», «я сержусь на...», и тому подобное».

После этого педагоги рвут свои бумажки на мелкие кусочки и выбрасывают их в ведро, где они все перемешиваются и убираются.

Упражнение 3. «Подарок»

Цель: закрепление положительных эмоций.

Содержание: Каждый участник дарит своему соседу справа «подарок», то есть сообщает ему о том, чтобы он хотел ему подарить, имея неограниченные материальные возможности.

Упражнение проходит по кругу.

Занятие № 5

Цель занятия: сформировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний; повысить самооценку и уверенность в себе.

Упражнение 1. «Времена года»

Цель: разрядка и сплочение группы, настройка на работу.

Содержание: Участники молча разбиваются на группы по временам года, соответственно дате рождения. Затем каждая группа пантомимически изображает своё время года, задача остальных – угадать, какое.

Упражнение 2. «Рисунок с поводырем»

Цель: снятие возбуждения, укрепление межличностного контакта, формированию опыта беспомощности и ответственности, доверия к партнеру.

Материалы: Листы с недорисованными рисунками, фломастеры, платки, скотч.

Содержание: Группа разбивается на пары, одному из пары завязываются глаза. «Поводырь» подводит партнера к рисунку на стене и, используя только вербальные инструкции, помогает ему дорисовать элементы рисунка.

Упражнение 3. «Жизненное пространство»

Цель: сформировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний.

Материалы: Чистый лист бумаги, простой карандаш и цветные карандаши или фломастеры.

Инструкция: Нарисуйте окружность, и, разделив площадь круга на сектора, обозначьте сферы деятельности Вашей жизни. Например, воспитание детей, работа, хобби, спорт, интернет и др.

Поделите площадь круга на сферы деятельности в процентном соотношении.

Все Ваше время возьмите за 100%.

Теперь раскрасьте каждую из сфер деятельности в цвет, который, по Вашему мнению, ей более всего подходит.

Ответьте на вопросы и запишите ответы:

- Красочная ли получилась картина?
- На что Вы в основном тратите свое время?
- Все ли Вас устраивает в этой схеме
- Что бы Вы хотели изменить?

Теперь возьмите новый чистый лист и организуйте свое жизненное пространство так, как желаете Вы, со всеми «хочу» и «не хочу».

Дайте волю своей фантазии, и не важно, что «... в моей жизни этому не быть никогда».

Создайте для себя условия, которые важны для Вас, пока хотя бы на листе бумаги.

Занятие № 6

Цель занятия: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния

Упражнение 1. «Самооценка эмоционального состояния»

Цель: настроить на занятие.

Материалы: краски, листы А4, баночки с водой, кисточки, влажные салфетки.

Содержание: Педагоги по одному садятся за стол, расположенные по всему залу и рисуют свое эмоциональное состояние, настроение, с которым они пришли на данное занятие.

Упражнение 2. «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности. Вербализация негативных и позитивных моментов своей педагогической деятельности; сплочение группы.

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

Инструкция: Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

Упражнение 3. «Метафора проблемы»

Цель: показать педагогам, что они не одиноки в своих проблемах и научить разрешению их.

Материал: пластилин, дощечки, влажные салфетки.

Содержание: Ведущий тренинга предлагает всем участникам слепить из пластилина свою профессиональную проблему. Все участники садятся в круг и показывают свои метафоры проблем. Каждый участник, проходя по кругу, должен увидеть в скульптурах своих товарищей их проблемы, понять смысл предлагаемой метафоры и выбрать ту скульптуру, метафора которой покажется ему наиболее близкой к собственному образу проблемы. После этого участник молча садится на свое место. На следующем этапе участники берут свои работы и кладут их рядом с теми, чьи метафоры показались наиболее совпадающими с их видением собственной проблемы. В результате выявляются группы родственных по духу метафор. Последним заданием является создание метафоры победы над своей проблемой, в которой может быть скрыт способ разрешения педагогической проблемы. После выполнения этого упражнения участники обсуждают ход упражнения.

Занятие № 7

Цель: формирование позитивной мотивации.

Упражнение 1. «Будущее, настоящее, прошлое».

Данное упражнение способствует интенсификации процессов подачи-приема обратной связи в группе, создает высокий эмоциональный настрой у членов группы, способствует формированию позитивной мотивации, связанной с будущим профессиональной деятельности. Раскрытие потенциала для самоактуализации.

Материалы: Карандаши, фломастеры, листы бумаги А3.

Содержание: Участникам группы с помощью цветных карандашей или фломастеров на одном листе предлагается нарисовать три рисунка: мое прошлое, мое настоящее и мое будущее в профессии. Рисунки выполняются анонимно. После завершения работы ведущий собирает рисунки и перемешивает их. Далее каждому участнику выдается не его рисунок. Предлагается подумать, что человек хотел отобразить на этом рисунке. Далее каждый из участников рассказывает группе, что, по его мнению, хотел изобразить автор рисунка, и демонстрирует рисунок окружающим. Остальные члены группы вглядываются в рисунок и пытаются изложить свою версию изображенного. После этого автору рисунка предоставляется возможность «открыть» себя группе и донести до группы оригинальную версию рисунка. При желании автор может остаться неизвестным. Так по кругу каждый участник группы выступает с рисунком и излагает свою версию.

Ведущему следует активно стимулировать процесс интерпретации, в частности, излагая свои версии, стимулировать на это окружающих.

Данное упражнение не должно быть «скомканным», лучше недоразобрать часть рисунков, чем формально отнестись к анализу каждого. По времени при наличии большого количества участников группы на него уходит несколько часов.

Упражнение 2 «Самохвальство».

Цель: Развивать умение вступать в контакт с самим собой; занимать позицию независимого наблюдателя по отношению к самому себе и к своей ситуации; формировать позитивное принятие себя.

Содержание: Педагоги садятся на стулья расположенные по всему залу.

Инструкция: Составьте список хороших дел, которые сегодня вы совершили (то, что не удалось осуществить, в положительные результаты.

Например:

- Вовремя встал.
- Приготовил завтрак для всей семьи и отдельно второй завтрак детям в школу.
- Вовремя пришел на работу.
- Сварил коллеге кофе.
- Выполнил

- Завершил работу над.....
- Вечером поиграл с детьми, помог им сделать домашнее задание.
- Вымыл посуду и т. д.

Проанализируйте: трудно или легко вспомнить то позитивное, что сделали за день.

После выполнения упражнения ведущий подводит итог: «Если такого рода записи вы будете делать в течение всего дня, то не перестанете удивляться, сколько хорошего, полезного для себя и для других совершаете».

Притча «История-напутствие» из книги Носсрата Пезешкяна «Торговец и попугай. Восточные истории и психотерапия».

История-напутствие:

В одной персидской истории рассказывается о путнике, который с великим трудом брел, казалось, по бесконечной дороге. Он весь был обвешан всякими предметами. Тяжелый мешок с песком висел у него за спиной, туловище обвивал толстый бурдюк с водой, а в руках он нес по камню. Вокруг шеи на старой истрепанной веревке болтался старый мельничный жернов. Ржавые цепи, за которые он волок по пыльной дороге тяжелые гири, обвивались вокруг его ног. На голове, балансируя, он удерживал наполовину гнилую тыкву. Со стонами он продвигался шаг за шагом вперед, звеня цепями, оплакивая свою горькую судьбу и жалуясь на мучительную усталость.

В палящую полуденную жару ему повстречался крестьянин. «О, усталый путник, зачем ты нагрузил себя этими обломками скал?» – спросил он. «Действительно, глупо, – ответил путник, – но я до сих пор их не замечал». Сказав это, он далеко отшвырнул камни и сразу почувствовал облегчение. Вскоре ему повстречался другой крестьянин: «Скажи, усталый путник, зачем ты мучаешься с гнилой тыквой на голове и тащишь за собой на цепи такие тяжелые железные гири?» – поинтересовался он. «Я очень рад, что ты обратил на это мое внимание. Я и не знал, что утруждаю себя этим». Сбросив с себя цепи, он швырнул тыкву в придорожную канаву так, что она развалилась на части. И вновь почувствовал облегчение. Но чем дальше он шел, тем сильнее страдал. Крестьянин, возвращавшийся с поля, с удивлением посмотрел на путника: «О, усталый путник, почему ты несешь за спиной песок в мешке, когда, посмотри, там вдали так много песка. И зачем тебе такой большой бурдюк с водой – можно подумать, что ты задумал пройти всю пустыню Кавир. А ведь рядом с тобой течет чистая река, которая и дальше будет сопровождать тебя в пути!» – «Спасибо, добрый человек, только теперь я заметил, что тащу с собой в пути». С этими словами путник открыл бурдюк, и тухлая вода вылилась на песок. Задумавшись, он стоял и смотрел на заходящее солнце. Последние солнечные лучи послали ему просветление: он вдруг увидел тяжелый мельничный жернов у себя на шее и понял, что из-за него шел сгорбившись. Путник отвязал жернов и швырнул в реку так далеко, как только смог. Свободный от обременявших его тяжестей он продолжал свой путь в вечерней прохладе, надеясь найти постоянный двор.

Занятие № 8. «Круглый стол»

Цель:

- получение обратной связи;
- подведение итогов тренинга

Упражнение 1. «Мне нравится твой бант»

Участники стоят в кругу. Один выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Вера, мне нравится твоя кофта», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

Упражнение 2. «Портрет»

Цель упражнения:

– формирование умений распознавания личности по портретным описательным характеристикам;

– приобретение навыков сравнительного анализа персонажей между собой.

Каждый участник в течение 5-7 мин. набрасывает «психологический портрет» кого-либо из членов группы. Указывать на признаки, особенно внешние, (рост, телосложение и т. п.), по которым можно сразу узнать конкретного человека, нельзя. В портрете должно быть не менее 10-12 черт характера, привычек, особенностей, характеризующих именно этого человека.

Затем каждый выступает с информацией перед группой, а остальные участники пытаются определить, чей это портрет. Возможно сопоставление разного видения членами группы одного и того же человека.

Упражнение 3. «Последняя встреча».

Обратная связь, что понравилось, что не понравилось, замечания, просьбы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования профилактики эмоционального выгорания педагогов

Таблица 4 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Код испытуемого	Фаза стресса: напряжение				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	
1	0	0	0	0	0
2	20	10	21	11	62
3	20	8	4	4	36
4	0	8	2	2	12
5	5	3	0	4	12
6	9	5	1	20	35
7	9	4	9	9	30
8	17	8	18	21	64
9	10	10	0	5	25
10	10	0	19	0	29
11	4	7	0	3	14
12	10	7	11	11	39
13	4	10	9	8	31
14	6	5	7	5	23
15	9	9	7	7	32
16	9	11	12	12	44
17	18	6	5	7	36
18	4	4	0	1	9
19	12	15	10	14	51
20	13	11	18	6	48
21	4	4	3	3	14
22	11	10	8	9	38
23	10	12	9	6	37
24	0	2	0	3	5
25	9	9	10	12	40
26	9	9	3	10	31
27	6	5	9	9	29
28	9	11	13	17	50
29	0	0	0	2	2
30	10	10	4	14	38
31	9	10	10	4	33
32	16	13	12	11	52

Низкий уровень: 20 человек – 63%
 Средний уровень: 10 человек – 31%
 Высокий уровень: 2 человека – 6%

Продолжение таблицы 4

Код испытуемого	Фаза стресса: резистенция				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Неадекватное эмоциональное реагирование	Эмоциональный дефицит	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	
1	9	10	0	11	30
2	17	10	10	24	60
3	10	9	11	6	32
4	7	5	5	2	17
5	1	16	23	0	28
6	10	0	7	9	30
7	20	19	7	19	50
8	24	0	23	24	63
9	0	13	23	9	36
10	16	14	2	0	24
11	9	0	5	6	20
12	20	10	9	20	54
13	13	14	19	3	50
14	2	2	2	2	9
15	10	16	10	0	38
16	18	10	9	1	38
17	10	13	10	9	40
18	2	6	2	2	13
19	18	10	13	22	61
20	20	11	12	24	65
21	3	9	9	3	24
22	10	11	15	4	31
23	11	17	15	3	35
24	1	0	3	0	7
25	20	14	21	3	42
26	9	17	10	4	31
27	16	8	18	3	33
28	20	9	12	19	48
29	3	0	3	0	5
30	5	3	9	10	33
31	4	17	2	8	35
32	23	10	10	17	62
<p>Низкий уровень: 19 человек – 60%</p> <p>Средний уровень: 10 человек – 31%</p> <p>Высокий уровень: 3 человека – 9%</p>					

Продолжение таблицы 4

Код испытуемого	Фаза стресса: истощение				Общий средний показатель
	Симптомы				
	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения	
1	3	7	0	0	10
2	11	8	4	8	31
3	17	4	4	2	27
4	9	1	0	1	11
5	0	1	1	5	7
6	0	5	1	0	6
7	2	0	3	8	13
8	13	4	9	10	36
9	0	3	10	8	21
10	0	0	3	6	9
11	1	0	3	3	7
12	11	10	9	8	38
13	2	6	3	3	14
14	1	2	4	3	10
15	9	3	11	9	32
16	9	4	7	8	28
17	10	0	11	9	30
18	2	0	9	0	11
19	11	10	10	5	36
20	9	3	9	9	30
21	7	4	2	4	17
22	6	5	1	0	12
23	1	7	1	0	9
24	3	4	0	0	7
25	8	5	4	4	21
26	4	6	10	9	29
27	1	0	15	1	17
28	18	9	1	5	33
29	10	2	4	4	20
30	7	1	6	3	17
31	3	0	5	5	13
32	21	3	1	10	35
<p>Низкий уровень: 31 человек – 97%</p> <p>Средний уровень: 1 человек – 3%</p> <p>Высокий уровень: 0 человек – 0%</p>					

Таблица 5 – Результаты диагностики педагогов общеобразовательного учреждения по методике для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптирован Н. Е. Водопьяновой)

Код испытуемого	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
1	0	низкий	0	низкий	29	низкий
2	12	низкий	12	низкий	28	низкий
3	11	низкий	10	низкий	15	средний
4	9	низкий	10	низкий	19	средний
5	4	низкий	5	низкий	32	низкий
6	5	низкий	7	низкий	17	средний
7	19	низкий	18	низкий	18	средний
8	32	высокий	30	высокий	15	средний
9	19	низкий	16	низкий	27	низкий
10	10	низкий	11	низкий	19	средний
11	12	низкий	14	низкий	20	средний
12	22	средний	22	средний	16	средний
13	11	низкий	10	низкий	15	средний
14	21	средний	20	низкий	21	средний
15	13	низкий	17	низкий	22	средний
16	7	низкий	8	низкий	19	средний
17	9	низкий	10	низкий	23	средний
18	22	средний	23	средний	19	средний
19	28	средний	32	высокий	2	высокий
20	12	низкий	11	низкий	26	низкий
21	2	низкий	3	низкий	30	низкий
22	24	средний	22	средний	18	средний
23	11	низкий	10	низкий	16	средний
24	6	низкий	7	низкий	17	средний
25	29	средний	24	средний	4	высокий
26	23	средний	19	низкий	29	низкий
27	22	средний	17	низкий	28	низкий
28	17	низкий	16	низкий	30	низкий
29	22	средний	22	средний	9	высокий
30	12	низкий	13	низкий	7	высокий
31	20	низкий	19	низкий	41	низкий
32	21	средний	22	средний	4	высокий
	Низкий уровень-21 человек 66% Средний уровень – 10 человек 31% Высокий уровень – 1 человек 3%		Низкий уровень-24 человека 75% Средний уровень – 6 человек 19% Высокий уровень – 2 человек 6%		Низкий уровень-10 человека 31% Средний уровень – 17 человека 53% Высокий уровень – 5 человек 16%	

Таблица 6 – Результаты диагностики стрессоустойчивости педагогов общеобразовательного учреждения по анкете Э. Ховарда

Код испытуемого	Диагностический балл	Уровень
1	15	высокий
2	30	средний
3	30	средний
4	16	высокий
5	21	высокий
6	26	средний
7	17	высокий
8	32	средний
9	16	высокий
10	27	средний
11	21	высокий
12	27	средний
13	22	высокий
14	27	средний
15	28	средний
16	25	высокий
17	27	средний
18	28	средний
19	15	высокий
20	30	средний
21	24	высокий
22	26	средний
23	24	высокий
24	26	средний
25	26	средний
26	26	средний
27	16	высокий
28	30	средний
29	27	средний
30	23	высокий
31	28	средний
32	24	высокий
<p>Низкий уровень: 0 человек – 0%</p> <p>Средний уровень: 18 человек – 56%</p> <p>Высокий уровень: 14 человек – 44%</p>		

Таблица 7 – Математическая обработка результатов исследования по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»

№	Измерение уровня эмоционального выгорания		Разность (Тпосле – Тдо)	Абсолютное значение разности	Ранговый но-мер разности
	До проведения профилактики (Тдо)	После проведения профилактики (Тпосле)			
1	25	12	-12	12	10
2	74	23	-23	23	29,5
3	54	23	-23	23	29,5
4	28	15	-15	15	16
5	27	12	-12	12	10
6	28	5	-5	5	1
7	44	13	-13	13	12,5
8	75	21	-21	21	25
9	41	14	-14	14	14
10	32	12	-12	12	10
11	21	8	-8	8	4
12	67	24	-24	24	31
13	46	15	-15	15	16
14	22	8	-8	8	4
15	51	17	-17	17	20,5
16	52	16	-16	16	18
17	43	8	-8	8	4
18	18	7	-7	7	2
19	69	20	-20	20	24
20	64	17	-17	17	20,5
21	29	11	-11	11	7,5
22	45	28	-28	28	32
23	49	22	-22	22	27
24	17	11	-11	11	7,5
25	56	22	-22	22	27
26	43	13	-13	13	12,5
27	44	18	-18	18	23
28	65	22	-22	22	27
29	18	9	-9	9	6
30	46	17	-17	17	20,5
31	44	17	-17	17	20,5
32	64	15	-15	15	16
Сумма рангов сдвигов					528
Сумма рангов нетипичных сдвигов					0
Сумма рангов нулевых сдвигов					0

Для большей достоверности полученной информации проанализируем эффективность проведенной работы с помощью методов математической статистики. Для статистического анализа мы используем Т-критерий Вилкоксона, так как он применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Гипотезы:

Но: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания не превосходит интенсивности сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального выгорания.

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

Обработку данных по T-критерию Вилкоксона осуществляется следующим образом. В таблицу занесем все полученные показатели до и после коррекции. Подсчитаем величины сдвигов с учетом знака. В соответствие каждому значению сдвигу ставим его абсолютную величину.

Проранжируем абсолютные величины сдвигов. Меньшему значению соответствует меньший ранг.

Подсчитаем сумму рангов. В нашем случае она равна: $\sum Ri = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{32(32+1)}{2} = 528$

$T_{эмп} = 0$

Найдем критические значения T при $n=32$

$T_{кр} = \begin{cases} 175 (p \leq 0,05) \\ 140 (p \leq 0,01) \end{cases}$

Построим «Ось значимости»

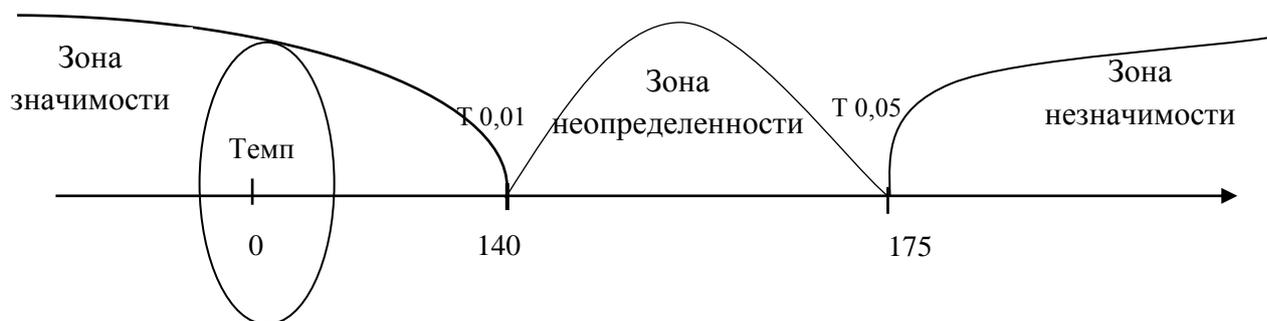


Рисунок 14 – Ось значимости

Анализируя данные представленные на оси значимости, мы видим, что $T_{эмп}$ входит в зону значимости, H_0 отвергается. $T_{эмп} < T_{кр}$ – принимаем H_1 – интенсивность сдвигов в типичном направлении (в сторону снижения уровня синдрома эмоционального выгорания) превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении (в сторону повышения уровня синдрома эмоционального выгорания). Значит интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня синдрома эмоционального выгорания у испытуемых экспериментальной группы статистически достоверна. Это подтверждает эффективность проведенной профилактической программы.

Таким образом, была реализована цель исследования экспериментально доказана эффективность программы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Таблица 8 – Технологическая карта внедрения результатов исследования профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение нормативной документации, ФЗ и За-конов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Анализ литературы, работа психологом в ОУ, осуществление психологического сопровождения учебно–воспитательного процесса в ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУГГПУ	1	сентябрь	Психолог, администрация ОУ
1.2.Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Разработка «Дерева целей» исследования, обсуждение, разработка модели и программы, анализ материалов по цели внедрения Программы, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, консультация с научным руководителем и администрацией ОУ, наблюдение, беседа	1	сентябрь	Психолог, администрация ОУ

1.3.Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации проявления эмоционального выгорания педагогов, анализ Модели и программы внедрения, анализ готовности ОУ к инновационной деятельности по внедрению модели.	Работа психологической службы ОУ, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ
1.4.Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовленности пед коллектива, анализ работы ОУ по теме внедрения (психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения) подготовка методической база внедрения Программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОУ к инновационной деятельности	Административное совещание, педагогический совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ

2-й этап «Организация исследования эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа	2	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ

субъектов внедрения	подбор и расстановка субъектов внедрения	субъектов внедрения.	психологической службы ОУ, участие в семинарах со смежной тематикой			
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения педагогического коллектива	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждения.	Изучение опыта, беседы.	Не менее 5	Сентябрь, октябрь, ноябрь.	Психолог, администрация ОУ

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Программы и документации ОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	декабрь	психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов,	Фронтально и входе самообразования.	Семинары, тренинги.	1	Январь	Старший воспитатель, психолог

	содержания, форм, методов.					
3.3.Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и входе самообразования	Семинары, тренинги	1	Февраль	психолог

4-й этап «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
4.1.Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, обсуждение	Дискуссии, работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия	Не менее 6-ти	Апрель	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертационного исследования
4.2.Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения.	Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение.	Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ	1	Апрель	Психолог, администрация ОУ
4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Производственное собрание, анализ документации ОУ	1	май	Психолог, администрация ОУ
4.4.Проверить	Работа	Изучение	Посещение	Не менее 5-ти	1-е	Психолог,

методику внедрения	инициативной группы по новой методике	состояния дел в ОУ, корректировка методики.	уроков, работа психологической службы ОУ, внеурочные формы работы		полугодие	администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
---------------------------	---------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	--	-----------	-----------------------------------------------------------------

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
5.1.Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности педагогов	Сообщение о результатах работы.	Педсовет. Работа психологической службы.	1	январь	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.2.Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, занятия и (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы ОУ	Наставничество, консультации, работа психологической службы ОУ,	1	Январь, февраль, март	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального	Анализ создания условий для фронтального	Изучение состояния дел в ОУ по теме	Работа психологической службы ОУ,	1	Май	Психолог, администрация ОУ

внедрения	внедрения	внедрения Про- граммы, обсуждения, работа психологической службы ОУ	производственное собрание, анализ документов ОУ			
5.4.ь Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Работа психологической службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	1	январь	Психолог, администрация ОУ

6-й этап «Совершенствование работы над темой «Психолого-педагогическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
6.1.Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	Конференция, анализ материалов, работа психологической службы ОУ	1	январь	Психолог, администрация ОУ
6.2.Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения	Анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения Про-граммы, доклад	Совещание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ	1	январь	Психолог, администрация ОУ
6.3.Совершенствовать методику освоения	Формирование единого	Анализ состояния дел в	Работа психологической	Не менее 3-х	Январь-февраль	Психолог, администрация

темы	методического обеспечения освоения темы	ОУ по теме внедрения Программы, методическая работа	службы ОУ, методическая работа			ОУ
-------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------	--	--	----

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 исследования	Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОУ.	Работа психологической службы ОУ, стенды	Не менее 4-х	Сентябрь, декабрь	Психолог, администрация ОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к внедрению Программы	Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семи-нарах, работа психологической службы ОУ	Март, апрель, май		Психолог, администрация ОУ
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах, научная деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	1-3	февраль	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики, работа над темой, научная работа по теме внедрения Программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы ОУ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы	Не менее 2-х	февраль	Психолог, администрация ОУ

