



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического
персонала образовательной организации с применением методов
психологического консультирования**

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

Проверка на объем заимствований:
78,71 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
«17» 04 2023г.
зав. кафедрой теоретической и прикладной
психологии
Кондратьева О.А. 

Выполнил:
студент группы ОФ 410-227-4-1
Алексеева Анастасия Дмитриевна
Научный руководитель:
Капитанец Елена Германовна, к.п.н, доцент,
доцент кафедры ТиПП 

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	
1.1 Проблема эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации в научных исследованиях.	8
1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	15
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.....	23
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования	34
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	41
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	
3.1 Программа коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения	52
3.2 Анализ результатов опытно - экспериментального исследования	57
3.3 Психолого-педагогические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	80

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования	101
ПРИЛОЖЕНИЕ Результаты опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы	117

ВВЕДЕНИЕ

Тема нашей выпускной квалификационной работы посвящена эмоциональному выгоранию педагогического персонала образовательного организации. Эмоциональное выгорание — это психологическое состояние, которое возникает, когда человек подвергается длительному стрессу, который эмоционально истощает его, например, чрезмерная рабочая нагрузка или межличностные конфликты. В контексте обучения эмоциональное выгорание может повлиять на самочувствие и продуктивность преподавательского состава, что, в свою очередь, может повлиять на качество образования, предоставляемого учащимся. Таким образом, изучение эмоционального выгорания у учителей может иметь несколько последствий:

Улучшение благосостояния и удовлетворенности работой учителей. Понимая факторы, способствующие эмоциональному выгоранию учителей, образовательные организации могут разработать меры по устранению этих факторов и создать рабочую среду, способствующую благополучию и удовлетворенности работой учителей. Это может привести к увеличению показателей удержания и повышению производительности среди преподавателей.

Повышение качества образования, предоставляемого учащимся. Учителя, испытывающие эмоциональное выгорание, с большей вероятностью будут отчуждены и менее эффективны в преподавании. Выявляя и устраняя причины эмоционального выгорания, образовательные организации могут создать для учителей более благоприятную и благоприятную среду для обеспечения высококачественного образования учащихся.

Управление издержками эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание может иметь значительные издержки как для учителей, так и для образовательной организации. Например, учителя, которые испытывают

эмоциональное выгорание, могут брать больше больничных или добиваться досрочного выхода на пенсию. Кроме того, образовательные организации могут нести расходы, связанные с набором, обучением и заменой учителей. Изучая эмоциональное выгорание, образовательные организации могут определить стратегии снижения затрат, связанных с этим состоянием.

Таким образом, изучение эмоционального выгорания среди учителей необходимо для создания здоровой и продуктивной рабочей среды для педагогов и повышения качества образования, предоставляемого учащимся.

Профессиональная деятельность прямо влияет на личность и ее деятельность. Через нее человек реализует свои цели, замыслы, задачи и даже мечты. Но выполнение одной и той же работы может приводить к страшным последствиям.

С профессиональной деструкцией (первый выделил это понятие Э. Ф. Зеер) может столкнуться каждый, кто долгое время реализовывался в своей сфере работы.

Вышеизложенное определяет тему выпускной квалифицированной работы «Коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогического персонала.

Предмет исследования: коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации изменится если:

– разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции, состоящей из теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков;

– разработать и провести программу психолого-педагогической коррекции с применением психологического консультирования, включающей консультационную беседу, наблюдение, активное и эмпатичное слушание, обратную связь.

Задачи исследования:

1. Раскрыть феномен эмоционального выгорания в научных исследованиях.

2. Охарактеризовать психологические особенности эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

3. Теоретически обосновать модель коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

4. Определить этапы, методы, методики исследования.

5. Предоставить характеристику выборки и проанализировать результаты исследования.

6. Составить и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования такие как: наблюдение, беседа, активное и эмпатичное слушание, обратная связь.

7. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования на формирующем этапе.

8. Сформулировать психолого-педагогические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Методы и методики исследования.

1. Теоретические: синтез, анализ, обобщение психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание.

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

3. Психодиагностические: Методика Н.Е. Водопьянова «Определение синдрома эмоционального выгорания»; Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова).

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: МАОУ Гимназия № 23 г. Челябинска, педагоги начального, среднего и старшего звена в составе из 17 человек.

Апробация: результаты исследования обсуждались на: Ежегодной студенческой научно-практической конференции ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», секция «Актуальные проблемы методологии и методов психолого-педагогического исследования» (Челябинск, 2021 г.), Ежегодной студенческой научно-практической конференции ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», секция «Актуальные проблемы деятельности психологической службы в образовании» (Челябинск, 2022 г.), Ежегодной студенческой научно-практической конференции ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», секция «Актуальные проблемы психологического консультирования в образовании» (Челябинск, 2023 г.)

Структура работы состоит из введения, трех глав (с выделенными параграфами внутри глав), заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМИНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

1.1 Проблема эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации в научных исследованиях

Значительную часть своей жизни человек проводит на работе, непосредственно в профессиональной деятельности. Особенности характеристик и условий данной деятельности становятся важным фактором развития его личности. Профессия по типу «человек-человек» является самой распространенной профессиональной проблемой. Наше исследование посвящено эмоциональному выгоранию.

Феномен эмоционального выгорания исследовался широко в зарубежной психологии уже более 35 лет и продолжает исследоваться в настоящем времени. В психологии понятие эмоциональное выгорания представляет собой некий синдром, который возникает при различных факторах стресса, утомляемости и нестабильности нервной системы. Эмоционально выгорание если его вовремя не выявить может привести к истощению личностных, эмоциональных ресурсов работника. Этот синдром ученые считают одним из самых вредоносных профессиональных деструктивных изменений. Особо подвержены данному синдрому такие профессии: психологи, педагоги, медицинские работники, социальные работники (сотрудники банка, почты, ЖЕКа и т.д.), бизнесмены, журналисты, политики и менеджеры (в том числе и SMM-менеджеры), спортивных тренеров, актеров так как их рабочая деятельность связана с общением с людьми [6, с.460].

Об эмоциональном выгорании говорили древние философы Аристотель, Б. Спиноза, Р. Декарт. По мнению Аристотеля, эмоции

являются мотивационным основанием, выполняя побудительную функцию, связующим звеном в процессе познания более сложных объектов [19, с. 7].

В 1974 году американский психиатр Герберт Фрейденберг ввел понятие «эмоциональное выгорание» («burnout»- сгорание) для того, чтобы охарактеризовать психическое состояние здоровых людей, которые находятся в тесном и интенсивном контакте с клиентами, пациентами, учениками и их жизнь считается активно социальной и эмоционально насыщенной и в дальнейшем оказывать им психологическую помощь [Цит. по 74, с. 334].

Большинство исследований показывают, что выгорание имеет три взаимосвязанных аспекта: эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение личных качеств.

В. Э. Чудновский определил 4 уровня устойчивости личности [Цит. по 76]:

Первый уровень – ситуационная неустойчивость. Для этого уровня характерны: превосходство примитивных желаний и потребностей, удовлетворение их обусловлено ситуационными факторами. Таким образом, мы наблюдаем низкий уровень саморегуляции.

Второй уровень: неустойчивость, обусловленная отсутствием отдаленной ориентации. На этом уровне наблюдается превосходство ограниченных потребностей, которые не синтезируются с ее целью.

Третий уровень – устойчивость личности, суть которого состоит в том, что неоднозначные виды отдаленной ориентации позволяют человеку выйти за пределы его узконаправленных интересов.

Четвертый уровень – высший уровень устойчивости личности, заключен в коллективном объединении. Здесь главная цель – это коллективная цель. Ведь именно коллективная цель выводит человека за пределы его узконаправленных желаний и потребностей [18].

Деперсонализация называют расстройством самосознания, характеризующееся стойким чувством изменения и отчуждения

умственных процессов, раздвоения собственной личности и даже тела. Основные симптомы – человек будто смотрит на себя со стороны, неважность прошлых переживаний и желаний, появление новых незнакомых чувств, способов мышления и восприятия.

Снижение чувства компетентности на работе, неудовлетворенность собой, формирование низкой профессиональной и личной самооценки, негативное самовосприятие на профессиональном уровне является характеристиками снижения личной результативности [7].

Каждый из существующих подходов описывает процесс становления этого явления на отдельных уровнях, существующих автономно и независимо друг от друга. Это способствует тому, что существует тенденция преувеличивать важность определенных факторов, в частности гиперболизации важности личностных факторов или факторов, связанных со стрессом на работе [10].

В отечественной психологии интерес к понятию эмоциональное выгорание возникло относительно недавно. Т. В. Форманюк и Е. В. Юдина употребляли понятие «эмоциональное сгорание», С. В. Умняшкина М. В. Агапова, О. В. Крапивина – «профессиональное выгорание», Г. А. Зарипова – «перегорание». Употреблялись также термины «психическое выгорание» (Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова) и «синдром эмоционального выгорания» (СЭВ) [14, с. 12].

В. В. Бойко предположил, что эмоциональное выгорание – это комплексная система, которая состоит из ряда физических, эмоциональных, личностных симптомов, который испытывает специалист, не имеющий определенных знаний о том, как справляться со стрессом самостоятельно и что с этим делать. Так же он считал, что само по себе эмоциональное выгорание не является деструктивным, а вот последствия от него несут вредоносный характер [7].

Эмоциональное выгорание – чувство физического истощения, физической усталости и расстройства, неудач и невозможности сострадания [32, с. 121].

В процессе трудовой деятельности возникает синдром эмоционального выгорания. Оно обусловлено его физиологическими особенностями: степенью эмоциональности, психосоматическими нарушениями и свойствами нервной системы. Эмоциональное выгорание считается особенной психологической защитой личности, которое выработалась психикой, характеризуется полным отключением эмоций на травмирующие обстоятельства [35, с. 99]. Выгорание само по себе можно определить, как некий стереотип эмоционального поведения, оно не враждебное, вырабатывается в процессе жизнедеятельности человека. Из положительных влияний можно назвать то, что благодаря эмоциональному выгоранию человек более экономнее и дозированно расходует свои ресурсы.

Дж. Гринберг предложил рассматривать эмоциональное выгорание как развивающийся пятиступенчатый процесс, включающий стадии [Цит. по 73]:

Стадия 1. «Медовый месяц». Сотрудник нравится рабочее место во всех смыслах, к заданиям подходит ответственно и с энтузиазмом. Но в течении некоторого времени проведенных на работе, стрессов, она уже меньше и меньше приносит удовлетворения, ресурсов становится меньше, настроение хуже, энтузиазм спадает.

Стадия 2. «Недостаток топлива». Привычными становятся усталость и апатия, могут возникать проблемы со сном. Если начальство не подкрепляет мотивацию сотрудников, то они теряют интерес к процессу деятельности, работа совсем теряет привлекательность, а продуктивность и качество снижаются. Теперь нормой для сотрудника является: нарушение трудовой дисциплины. Если же подкрепление со стороны начальства присутствует и мотивация сотрудника высокая, он будет продолжать

работать в отложенном темпе, но уже в ущерб своему психологическому и физическому состоянию.

Стадия 3. «Хронические симптомы». На этой стадии присутствуют работа сверх нормативов, без отдыха, трудоголизм. Здесь проявляются такие физические проявления как хроническая усталость, изнеможение, симптомы нарушений вегетативной системы. Так же появляется раздражительность, агрессия, подавленность. Появляется «синдром менеджера», который так же сбивает работника. [Цит. по: 50, с.15].

Стадия 4. «Кризис». Хронические заболевания развиваются более быстро и деструктивно, теряется работоспособность, неудовлетворение собственной эффективной работой и качеством жизни.

Стадия 5. «Пробивание стены». Острые формы психосоматических заболеваний. Карьера рушится [Цит. по: 49, с.16].

К. Маслач считала, что эмоциональное истощение является самым важным компонентом эмоционального выгорания и проявляется в эмоциональной перегрузки, ощущении пустоты и истощении собственных эмоциональных ресурсов. Так же она выделила то, что эмоциональное выгорание – это поэтапный процесс. Он проявляется и организуется в три этапа:

Первая стадия характеризуется приглушением чувств, переживаний, эмоций. Здесь происходит: повышение давления и температуры тела, учащение пульса, понижается иммунитет, появляются головные боли. Так же начинают проявляться сбои в произвольном поведении, формируются головные боли. Человек чувствует тревожность, беспокойство, чувство неудовлетворенности.

Вторая стадия проявляется так: наличие негативных мыслей в отношении себя, циничное и обезличенное отношение к людям. Так же характеризуется соматическими симптомами: головные боли вечером, гнев, частые простуды, аллергия [47].

Заключительная стадия – полное выгорание. Человек полностью упрощает отношение к миру, формирование равнодушие ко всему, что происходит, представления о мире, о ценностях приобретает равнодушное отношение [48]. Постепенное развитие хронических заболеваний в физическом и психическом плане: неврозы, гипертоническая болезнь, язвы, диабет, гастрит, болезни сердца, простуды. Человек даже если хочет позаботиться о себе, то это не приносит никакого результата [54].

Определение симптоматики этого явления является одной из главных моделей при изучении эмоционального выгорания, так как часть симптомов имеет психофизиологическую природу. Даже сам объект иногда не может определить это, вследствие чего усложняется применение превентивных мер. Но на сегодняшний день нет единого мнения о симптомах эмоционального выгорания среди исследователей.

Ученые выявили более ста симптомов синдрома эмоционального выгорания (СЭВ), они могут быть разделены на пять групп:

В первую группу входят физиологические симптомы: утомляемость, снижении эффективности работы, недомогание, нарушение в пищеварительной, сердечно-сосудистой и дыхательной системы. Общая слабость организма часто прослеживается.

Во вторую группу относят эмоции. Он характеризуется доминированием отрицательных проявлений. Например, цинизм, агрессивность в работе и межличностных отношений. Им соответствуют пессимизм, тревожность, тревога, беспомощность, угнетенность, утрата мотивации.

В третью группу входит поведенческий фактор. Человек с данными симптомами этой группы характеризуется излишней импульсивностью, что впоследствии приводит к потере мотивации, так же к большим перерывам в профессиональной деятельности. Причина постоянного недомогания является недостаточная физическая активность.

В четвертую группу входят показатели интеллектуального статуса человека. С данными симптомами индивид имеет тенденцию к уменьшению способности проводить анализ, находить более выгодные варианты решения задач. Так же страдает творческое мышление в профессиональной деятельности: человек теряет способность к придумыванию, фантазированию, вследствие этого теряется креативное мышление, он не может реализовывать творческие задачи [15, с. 16-17].

Пятая группа состоит из комплекса социальных проявлений. На этой стадии появляются асоциальные черты в поведении человека. С окружающими людьми взаимоотношения носят лишь формальный характер, индивид сторонится общения, новых знакомств. Такие люди отказываются от своих интересов, увлечений, хобби. У них возникают чувство, что их перестали понимать их близкие, и они в свою очередь меньше контактируют с ними [15, с.18-19].

После проведения анализа психолого-педагогической литературы, мы можем выделить три группы факторов, детерминирующих эмоциональное выгорание:

1. Индивидуальные: брак, наука, учеба, самовосприятие, стили сопротивления, принципы.
2. Организационные: условия труда, нагрузки, перегрузки, содержание труда, стиль руководства.
3. Особенности профессиональной деятельности и требования профессии.

Таким образом, синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это целостная совокупная система, а также процесс, который выражается в физических, эмоциональных, поведенческих, интеллектуальных и социальных дисфункциях. Так же оно характеризуется эмоциональным, когнитивным и физическим истощением. Распространённая модель СЭВ считается трёхкомпонентная, с такими компонентами: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений. Для

работников возникновение эмоционального выгорания является следствием неблагоприятных решений стрессовых ситуаций на рабочем месте.

1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Чтобы охарактеризовать специфику работы педагога нужно учитывать, что это человек, который имеет специальную подготовку, имеет необходимые знания о особенностях и принципах своей работы. Педагогическая деятельность имеет гуманистическую направленность, характерно отличается от других профессий, поэтому ее можно назвать оригинальной деятельностью. Во время работы педагог выполняет две задачи: адаптивную и гуманистическую. Гуманистическая задача направлена полностью на развитие личности ребенка. Его индивидуализм и творческой составляющей, а адаптивная задача заключается в приспособляемости учащего к требованиям [12].

Так же педагог выполняет массу функций, но основными можно назвать развивающую, воспитательную и обучающую. Среди факторов, которое могут повлиять на появление эмоционального выгорания можно назвать высокий уровень коммуникации, игнорирование со стороны коллег и руководства. Педагог находится под постоянным наблюдением. Ему необходимо следить за своей речью, за своими поступками, ведь они могут навредить ученикам или повлечь за собою насмешки и потерю авторитета. Не стоит забывать, что именно то, как себя поставит учитель в классе, так и будут к нему относиться учащиеся все время, проведенное вместе. Очень часто молодые специалисты из-за незнания атмосферы класса могут совершать профессиональные ошибки, такие как: вести диалог с учениками на «одной волне». Это способствует тому, что ученики будут воспринимать учителя как друга, порой халатно относиться к его просьбам, указам [9]. Чрезмерная строгость так же не будет вызывать доверительного отношения к педагогу. Нередкие случаи, когда родители, встревоженные

идут на конфликты с руководством школы, а это несет в себе негативный след в репутации педагога. Поэтому, чтобы поддерживать эталонный образ педагога, человек должен иметь сильные внутренние ресурсы, именно из них педагог будет черпать для себя необходимую энергию [13].

Работу педагогов всегда считали одной из самых интеллектуально и эмоционально затратных и напряженных, ведь она напрямую связана с большим количеством стрессовых моментов [28]. Устойчивость как эмоциональная, так и психологическая благотворно влияет на работу педагогического состава и отдельного педагога. Такие работники более качественно выходят из стрессовых ситуаций, споров, давления, а также более профессионально выполнять непосредственную работу – обучать, помогать, воспитывать молодое поколение. Ведь отчасти именно от учителя зависит будущее ученика. В школе дети проводят большее количество времени.

Эмоциональная устойчивость в педагогическом коллективе является важнейшей ключевой структурой компонента профессионализма, так как оно способствует контролю не только своих чувств, ресурсов, но и чувств и ресурсов всего педагогического коллектива. Порой даже в самых экстремальных условиях такие педагоги всегда находят верное решение и могут подсказать его другим, поделиться опытом [38, с. 190].

К тому же, в педагогических заведениях уделяют недостаточное внимание информированию и развитию профессиональной и эмоциональной устойчивости. Л. М. Митина обращает свое внимание на то, что педагог – профессия одна из самых эмоционально напряженных профессий, ведь она связана со множеством стрессовых и деструктивных ситуаций, которые напрямую могут оказывать негативное действие на личность педагога [Цит. по: 59, с.858].

Как и любая профессия, педагогическая деятельность хранит в себе большой набор особенностей, которые могут охарактеризовать ее как эмоциогенную. Педагогу необходимо быть всегда замотивированным,

всегда готовым ответить на вопросы, быть вовлеченным в работу, брать на себя ответственность за качество обучения, «вкладываться» в диалог с каждым учеником. Все это подтверждает стрессовый характер педагогической сферы. Большое количество задач современного педагога требуют профессиональной выдержки, они вызывают психологическое напряжение, ведь они требуют быстрого скорого решения, должны решаться качественно, без изъяснов, на все сто процентов [62, с. 110].

Пребывая в эмоциональном напряжении, результатом могут стать физические симптомы: головные боли, бессонница, высокая утомляемость. Помимо психосоматических проявлений часто обнаруживаются психологические и поведенческие симптомы, такие как ощущение одиночества, отсутствие мотивации, энтузиазма, также обидчивость, низкая самооценка, раздражительность, агрессия, неспособность брать ответственность и доделывать начатое. Потеря любого интереса к знакомым моментам, даже к таким, которые приносили позитивное влияние. Например, творческая составляющая педагогической деятельности (конкурсы, творческие выступления, съезды, походы с учениками).

Все вышеперечисленные симптомы резко снижают эффективность педагогической деятельности, что в свою очередь ведет к увеличению неудовлетворенностью собой как профессионала, профессией. Таким образом, снижается и квалификация педагога и развитию эмоционального выгорания.

Вышеописанные явления чаще всего возникают при одних и тех же условиях – при сверхоптимальной мотивации в фрустрирующей ситуации – и приводят к ухудшению или полной дезорганизации деятельности [33, с.18].

Педагоги с излишним беспокойством, тревожностью, восприимчивостью к трудноразрешимым ситуациям, имеющих тип личности интроверт, имеющие узкий круг друзей и интересов, недисциплинированные к решению профессиональных задач становятся

главными претендентами, которые относятся к группе риска подверженных синдрому эмоциональное выгорание [Цит. по: 44].

Но и «трудоголики» педагоги не в меньшей степени относятся к группе риска. Так как они работают «на износ», с полной самоотдачей, берут на себя ответственность не только за себя, но и за других. Они все время тратят на работу, имея установку на постоянный рабочий процесс [Цит. по: 69].

Гнездилова О. Н. перечислила факторы, которые могут привести к эмоциональному выгоранию: интровертированность характера, замкнутость и застенчивость, интровертизм не согласующаяся с требованиями профессии [Цит. по: 77, с. 88].

В виде трехмерной конструкции К. Маслач и С. Джексон представляют трехфакторную модель синдрома эмоционального выгорания. Основа такова: эмоциональное истощение, редукция личных достижений и деперсонализация. В значительной степени на эмоциональное выгорание влияет эмоциональное истощение, так как оно проявляется в ухудшении эмоционального фона. Например, равнодушие к всему происходящему и наоборот перенасыщение в эмоциональном плане. Компонент трехфакторной модели деперсонализация характеризуется сложным сближением с окружающими людьми. Это может быть зависимость от близких людей, как негативная составляющая. Человек критично оценивает свои профессиональные успехи, принижает их и крайне негативно высказывается о них. Такому работнику очень трудно принимать комплименты от близких, коллег, начальников. Они сразу начинают спорить, что не все так хорошо («Есть куда стремиться») [Цит. по: 5, с. 94 - 99].

Психологи и ученые выделяют три основных стадии эмоционального выгорания педагогов:

1 стадия. Появление у педагогов признаков заминки при выполнении должностных обязанностей, забывчивость важных моментов и заданий.

Формируется боязнь ошибиться, соответственно проявляется излишний самоконтроль. Такой педагог часто и многократно повторяет действие. Эти симптомы возникают из-за того, что нарастает нервно-психическая напряженность.

2 стадия объясняется резким падением интенсивности, снижается продуктивность, интерес к жизни пропадает. У учителей пропадает желание общаться, повышается апатия и безразличие. В процессе второй стадии проявляются психосоматические симптомы [Цит. по: 40, с. 56].

3 стадия эмоционального выгорания педагогов заключается в том, что у педагогов заметна потеря интереса к собственной профессии, выражено безразличие и обессиливание. Человек устал от всего: от коллег, руководства, подчиненных, семьи. На этой стадии теряется контакт с социумом. Окружение видит резкие изменения, которые мешают им также комфортно общаться с таким человеком. Педагог с эмоциональным выгоранием становится более агрессивным по отношению к тем вещам, к которым раньше так не обращал свое внимание [Цит. по: 4 с. 57].

Ученые проводили исследования и на основании их были выявлены факторы, которые «провоцируют» эмоциональное выгорание. Эти факторы можно разделить на индивидуальные и организационные характеристики. К организационному фактору относятся:

1. Условия работы.
2. Объем работы.
3. Временные границы.
4. Содержание труда (частота обслуживания, количество и степень глубокого контакта).
5. Количество учеников в классе (например, если в классе превышающие количество учеников или частое взаимодействие с детьми из неблагополучных детей) [Цит. по: 29, с. 88].

Уже на данный момент доказано, что излишние нагрузки (сверхурочная деятельность), полная загрузка рабочего времени приводят к эмоциональному выгоранию педагогов [Цит. по: 72, с. 150-155].

Социально-педагогические факторы объясняют согласование между субъектами образовательного процесса с педагогами. Здесь стоит разделить этот фактор на:

1. Отношение к ученикам, учет их особенностей, жизненная профессиональная позиция педагога.

2. Микроклимат внутри педагогического коллектива, его атмосфера. В нем четко видно отношение педагога к своим коллегам, его поведение с ними [Цит. по: 70, с. 132-135].

Педагогическую деятельность любого учителя условно можно разделить на четыре стадии (этапа):

I стадия – «Овладение профессией как ремеслом»; продолжается 3-5 лет после учения в ВУЗе. Один из самых трудных этапов, ведь выпускники не понимают, что их ждет впереди, не осознают, как важно и правильно взаимодействовать в рабочем коллективе.

II стадия – «Обретение мастерства»;

III стадия – «Доведение мастерства до уровня искусства»;

IV стадия – «Эмоциональное (профессиональное) выгорание». К сожалению, её достигают или проходят очень многие.

Длительность этапов у каждого своя, обязательное прохождение всех этапов не является ключевым и основным [Цит. по: 66, с. 50].

Сниженное чувство собственного достоинства является одним из факторов риска. Ситуации социального сравнения для таких людей являются стрессогенными. Они не удовлетворены своим статусом.

Из сниженного самоуважения часто проявляются такие факторы как трудоголизм, перфекционизм, стремление всё и всегда делать лучше всех. Если вдруг происходят неудачи могут произойти совершенно непредвиденные ответные реакции.

Одним из важнейших факторов риска в плане появления эмоционального выгорания педагогов можно назвать сниженное чувство собственного достоинства. Ситуации социального сравнения для таких людей являются стрессогенными. Такие педагоги часто не удовлетворены своим статусом [Цит. по: 65 с.70-76].

Из сниженного самоуважения часто вытекают трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремление всё и всегда делать лучше всех, безукоризненно. Любое снижение результатов труда может вызвать совершенно непредвиденную, неадекватную реакцию.

Некомпетентность руководящих лиц так же может стать основным аспектом эмоционального выгорания педагога. Так как неумение правильно поощрять и так же правильно «наказывать» может привести к понижению самооценки педагога и общего настроения всех коллег. Руководитель должен правильно направлять своих подопечных, трезво оценивать их работу и помогать преодолевать трудности. Зачастую руководители мешают или вовсе препятствуют повышению квалификации педагога, отказывая ему проходить курсы ездить на совещания, конференции [Цит. по: 45, с. 101-115].

Педагогу может не хватать времени качественно выполнить работу, и это тоже влияет на его самоощущение. Эмоциональная нагрузка дополняется физической и происходит полный дисбаланс, упадок сил. А это в свою очередь приводит к психосоматическим заболеваниям.

Так же отсутствие командного духа, сплоченности коллег сильно сказывается на единицах всей системы. Ведь без элементарной поддержки любой человек может отказаться брать ответственность за новые решения, модернизацию локальных ситуаций. В итоге педагог оказывается один, без смысла на реализацию себя как профессионала [Цит. по: 54, с. 113].

Можно сделать вывод о том, что профессиональному выгоранию особенно подвержены педагоги, которым свойственно чрезмерное стремление быть замеченным или наоборот, желание делать всё очень

хорошо или не стараться. Риск профессионального выгорания подвергаются и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах [Цит. по: 22, с. 95-99].

Таким образом, мы рассмотрели проявления эмоционального выгорания у педагогов. Эмоциональное выгорание педагогических работников можно охарактеризовать следующими чертами:

1. Чувство эмоционального истощения. Учителя, которые испытывают эмоциональное выгорание, часто сообщают о том, что чувствуют себя эмоционально истощенными и истощенными. Им может не хватать эмоциональной энергии, необходимой для общения со своими учениками или коллегами.

2. Снижение чувства выполненного долга. Выгоревшие учителя часто чувствуют себя подавленными и демотивированными, что приводит к снижению чувства выполненного долга. Это может привести к чувству неадекватности и неуверенности в себе.

3. Эмоциональная отстраненность. Учителя, испытывающие эмоциональное выгорание, могут эмоционально отстраняться от своих учеников и коллег. Это может привести к уменьшению общения, уменьшению участия в собраниях команды или других школьных мероприятиях, а также к тому, что ребенок будет казаться отстраненным и неприступным.

4. Повышенное чувство цинизма. У выгоревших учителей часто формируется циничное отношение к своей работе и системе образования в целом. Они могут чувствовать, что, как бы они ни старались, они ничего не могут изменить.

5. Снижение удовлетворенности работой: в результате вышеперечисленных особенностей учителя, испытывающие эмоциональное выгорание, могут снизить удовлетворенность работой. Они могут чувствовать, что их работа больше не имеет смысла или удовольствия, и они могут начать сомневаться, подходит ли им преподавательская деятельность. 6. Физические симптомы. Помимо эмоционального истощения, выгоревшие учителя могут испытывать физические симптомы, такие как головные боли, боли в спине и проблемы с желудком. Эти симптомы могут быть результатом хронического стресса и беспокойства. В целом эмоциональное выгорание является серьезной проблемой, которая может оказать существенное влияние на самочувствие преподавательского состава и качество образования, предоставляемого студентам. Для школ важно бороться с выгоранием и предотвращать его, внедряя эффективную политику на рабочем месте и оказывая поддержку учителям.

1.3 Модель коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования

Модель представляет собой упрощенное представление сложной системы или явления, которое можно использовать для понимания, предсказания или объяснения ее поведения или свойств. Модели могут принимать различные формы, включая физические объекты, математические уравнения, компьютерные программы [Цит. по: 23, С. 18-26].

Моделирование в научных исследованиях имитация относится к процессу использования модели для имитации или воспроизведения поведения реальной системы или процесса. Моделирование может выполняться с использованием физических моделей, математических моделей или компьютерных моделей, и их можно использовать для

проверки гипотез, изучения сценариев или прогнозирования поведения моделируемой системы. Моделирование также можно использовать для изучения влияния различных входных данных или параметров на поведение системы, что позволяет исследователям выявлять закономерности, взаимосвязи или тенденции, которые могут быть невидимы при реальных наблюдениях [Цит. по: 24, С. 62-64].

Целеполагание – это первый этап процесса моделирования, оно основано на выстроенных иерархий, которые взаимосвязаны с целями и подцелями коррекции. Поэтому нами был применен системный подход.

Генеральная цель характеризует теоретическое и экспериментальное обоснование проверки эффективности сформированной и действующей программы по психолого-педагогической коррекции того или иного понятия, в нашем случае эмоциональное выгорания [Цит. по: 23, с. 19].

Мы используем в нашем исследовании построение дерева целей. Советский и российский учёный-педагог, один из учредителей и академик Российской академии образования Б. С. Гершунский ввел в науку понятие дерева целей. В психологических работах В. И. Долгова рассматривает дерево целей и использует его как инструмент структуризации целей [Цит. по: 24, с.20].

Представим «дерево целей» (рисунок 1) исследования коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.



Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования

1. Теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала.

1.1. Изучить понятия «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогической литературе.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «эмоциональное выгорание».

1.1.2. Изучить классификации эмоционального выгорания педагогического персонала в образовательной организации.

1.2. Изучить особенности проявления эмоционального выгорания педагогического персонала в образовательной организации.

1.2.1. Обозначить возрастные границы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

1.2.2. Рассмотреть особенности эмоционального выгорания педагогического персонала.

1.2.3. Исследовать особенности эмоционального выгорания педагогического персонала.

1.2.4. Определить преобладающие стратегии поведения педагогического персонала образовательной организации.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

1.3.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

1.3.2. Определить основные принципы построения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

1.3.3. Обозначить пути формирования коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2. Организовать исследование коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.1.2. Выбрать методы исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.1.3. Подобрать методики исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ полученных результатов констатирующего эксперимента исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент.

2.2.3. Провести анализ результатов диагностического исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.1. Разработать и реализовать программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.1.1. Определить цели, задачи, этапы коррекционной работы.

3.1.2. Составить программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала.

3.1.3. Реализовать программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.2.1. Провести диагностическое исследование эмоционального выгорания педагогического персонала после реализации программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала

образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.2.2. Провести сравнение результатов диагностики до и после проведения коррекционной программы.

3.2.3. Проанализировать эффективность программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.3. Разработать практические рекомендации педагогам по профилактике коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

3.3.1 Составить рекомендации для педагогов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

На основе дерева целей составлена модель коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Модель исследования представлена на рисунке 2.

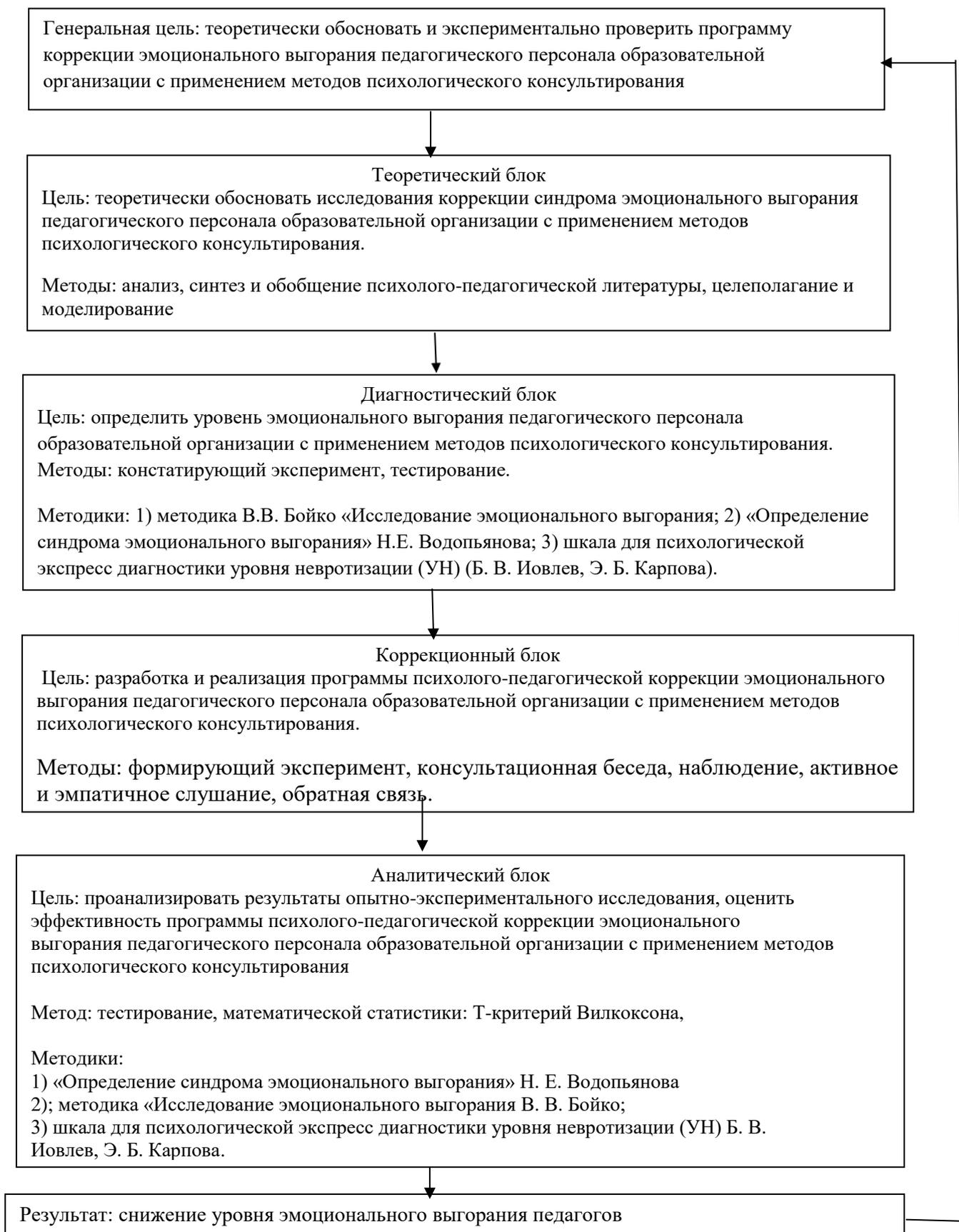


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования

Характеристика понятие модели состоит в том, что это объект, причем искусственный, создаётся для того, чтобы в виде схемы, формулы, конструкции, наборе данных охарактеризовать необходимый материал.

Опираясь на основу модели можно охарактеризовать блоки:

1. Теоретический блок имеет цель изучение теоретических основание исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Теоретический блок включает методы сравнения данных, анализ, обобщение, моделирование, синтез, целеполагание.

2. Цели диагностического блока характеризуют определение эмоционального выгорание педагогического персонала. Мы используем констатирующий эксперимент и тестирование. Методики: методика «Исследование эмоционального выгорания В. В. Бойко; методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

3. Целью коррекционного блока является непосредственно составление программы коррекции эмоционального выгорания. Формы, методы и приемы реализации являются консультационные беседы, упражнения, ролевые и деловые игры. Процесс коррекции – это одно из самых распространенных терминов в области педагогическо-психологической помощи, которое характеризуется систематизированной программой. Она направлена на повышение уровня знаний человека о психолого-педагогических особенностях. Непосредственно реабилитация психического здоровья. Современное научное сообщество выделяет две формы оказания помощи: казуальная и симптоматическая. Казуальная воздействует на причину возникновения того или иного заболевания, а вот симптоматическая воздействует на точечное воздействие на отклонение [Цит. по:34, с. 213].

Принципы:

1. Принцип опоры. Ведь психика человека подлежит полной коррекции. В данном принципе идет учет целостной личности человека.

2. Принцип активности всех сторон, которые участвуют в коррекции. Участники коррекции и сам психолог должны совершать активные действия взаимодействия.

3. Принцип моделирования важных для человека действия в деятельности.

4. Принцип единства диагностики и коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

1. Выявление и снижение психосоматических симптомов эмоционального выгорания педагогов.

2. Формирование позитивных установок педагога.

3. Развитие эмоциональной устойчивости.

При реализации коррекции необходимо соблюдать частоту профилактических мероприятий таких как создание системы дел, информирование, эмоциональную поддержку, они повышают значимость профессии [Цит. по: 64, с. 19]. Коррекция эмоционального выгорания педагогов в теоретической части основана на пересмотре своих принципов, целей, отношении к самому себе и к окружающим. После этого педагог по-новому смотрит на свою роль в профессии и в том числе свою модель поведения [Цит. по: 2, с. 119-122].

4. Аналитический блок заключается в том, что происходит анализ результатов исследования и оценивание эффективности педагога-психологической коррекции эмоциональное выгорание педагогического персонала. Наш метод: Т-критерий Вилкоксона, методики: В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б.

Карпова). Результат: снижение уровня эмоционального выгорания педагогического персонала.

Таким образом, нами было разработано «Дерево целей». На его основе разработана и обоснована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала. Наша модель состоит из четырёх блоков: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

Вывод по первой главе

Синдром эмоционального выгорания – это некий процесс, который характеризуется истощением эмоциональной, когнитивной и физической составляющей человека. Данный синдром может проявляться в физических, поведенческих, эмоциональных, умственных и социальных дисфункциях. Одной из причин возникновения эмоционального выгорания может быть сильное стрессовое потрясение на рабочем месте. Ученые выделяют трехкомпонентную модель синдрома эмоционального выгорания. Оно состоит из редукции собственных достижений, эмоционального истощения и деперсонализации.

Профессия типа «человек-человек» более подвержена синдрому эмоциональное выгорание. Педагоги разного возраста, стажа, характера и т.д. могут быть подвержены данному симптому. Педагоги с эмоциональным выгоранием могут быть раздражительны, апатичны, менее «подвижные». Они часто могут обвинять в своих проблемах свое окружение, например, коллег. Им трудно признать, что проблема кроется в них самих. Приходя домой педагоги так же остаются в роли учителя, продолжают работать, перенапрягаются.

В процессе составления исследования нами были разработано «Дерево целей», которое состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, аналитического и коррекционного. Также разработана

модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

После определения актуальности исследования, сформировали цель, гипотезу, задачи, а также определили методы и методики исследования приступим к описанию экспериментального этапа.

В. И. Долгова в своей монографии «Формирование эмоциональной устойчивости личности» описала экспериментальное исследование в трех этапах: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

В процессе организации исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации мы проходили три этапа:

В процессе работы нами были использованы следующие этапы:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик. На этом этапе выполнено изучение психолого-педагогической литературы по проблеме самооценки старших подростков. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования. Для более глубокого изучения проблемы нами был произведен детальный разбор и анализ научно-методической литературы, после этого мы отобрали наиболее оптимальные диагностические методики, направленные на исследование самооценки подростков не только в общем, но и для сравнения с особенностями ее формирования с учетом гендерных особенностей [Цит. по: 39, с. 14].

2. Опытнo-экспериментальный этап: тестирование и обработка результатов. Разработка и план программы. Была проведена психодиагностика испытуемых.

3. Контрольно-обобщающий: анализ и интерпретация результатов исследования, проведение диагностики и математико-статистическая обработка данных [Цит. по: 39, с. 16].

Важным компонентом экспериментального исследования являются выбор методов исследования. Он обусловлен особенностями объекта, а также предмета исследования. Поставленные цели и условия проведения психологического эксперимента являются важным для результатов исследования.

Метод относится к конкретным методам или инструментам, используемым для сбора и анализа данных для исследования. Он включает в себя пошаговые процедуры, которым следуют при выполнении исследовательского проекта, такие как тип собираемых данных, методы выборки, методы анализа данных и интерпретация результатов.

Методология, с другой стороны, относится к общему подходу и структуре, которые определяют дизайн исследования и методы, используемые в исследовании. Он включает в себя философские предположения, лежащие в основе исследования, дизайн исследования, методы сбора данных, методы анализа данных и интерпретацию результатов. Методология описывает теоретическую основу или парадигму, которая информирует исследовательский процесс и обеспечивает основу для принятия решений на каждом этапе исследования. Он обеспечивает систематический и структурированный подход к исследованиям и гарантирует, что исследование является надежным, достоверным и строгим.

Анализ литературы – это метод научного исследования, подразумевающий операцию мысленного или реального разделения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на составные

части, который реализуется в процессе познавательной или предметно практической деятельности человека [Цит. по: 61, с. 11-13].

Обобщение – выделение в процессах и явлениях общих черт, то есть обобщение исследуемого материала.

Синтез – процесс соединения или объединения ранее разрозненных вещей или понятий в целое или набор [Цит. по: 75, с.15].

Наблюдение – это метод исследования, при котором поведение участников наблюдают без непосредственного манипулирования исследователем. Он в основном используется в качественных исследованиях.

Корреляционные методы исследования. Корреляционные методы исследования изучают отношения между двумя или более переменными, не манипулируя ни одной из переменных. Этот метод может установить только корреляцию, а не причинно-следственную связь.

Лонгитюдное исследование — это тип исследования, в котором отслеживаются изменения переменной с течением времени. Он измеряет одну и ту же группу участников в разные моменты времени, чтобы определить, как меняется их поведение или мнения.

Метод исследования в фокус-группе — это метод качественного исследования, при котором группа участников собирается вместе для обсуждения своих убеждений и взглядов на конкретную тему. Полученные данные используются для понимания того, как разные группы воспринимают ту или иную идею или тему.

Опросы — это широко используемый метод исследования, при котором репрезентативной выборке населения задается набор стандартизированных вопросов. Данные, полученные в ходе опросов, часто используются для вывода об отношении и убеждениях большей части населения.

Исследование действия — это тип исследования, сочетающий в себе процесс исследования и действия. Он предполагает участие

заинтересованных сторон в исследовательском процессе для решения проблемы или достижения цели. Это совместный процесс саморефлексии, который ведет к обучению и совершенствованию.

Методики должны отвечать главным критериям качества (Бордовская, Н. В.): а) валидность («Для какой цели применяется методика?», «Что она изменяет?»), б) надежность, в) научность методики [Цит. по:53, с. 153].

Констатирующий эксперимент – эксперимент, проводящийся до начала исследования, особенностью которого является регистрация изначального состояния объекта. Благодаря ему можно определить изначальный уровень развитого качества, который используется в последующем этапе эксперимента – формирующем.

Экспериментальный метод – искусственно смоделированная среда, в которой экспериментатор управляет процессом и осуществляет строгий контроль возникающих событий. Основная цель эксперимента – установить связь между возникающим психическим явлением и ее выражение во внешних случайных условиях [Цит. по: 55, с. 27].

Экспериментатор для объективного получения результатов и обеспечения равенства всех условий кроме независимых переменных может изменять, усложнять смоделированную среду для лучшего изучения исследуемого свойства.

При всех возможностях и плюсах метода, у него есть ограничения: эксперимент можно использовать только на тех объектах, в которых делается акцент на четко структурированных переменных, выделенных с помощью наблюдения и измерения. Однако в силу хаотичности и неожиданности социальных явлений эксперимент может снизить свою эффективность и результативность.

Рассмотрим методики, которые были взяты для проведения исследования.

Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»;

Цель методики – определить фазы эмоционального выгорания, степень выраженности симптомов, которые характеризуют каждую фазу эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание – это определенный психологический механизм, выработанный личностью, который характеризуется полным или частичным отключением эмоций. Данный симптом может выражаться в ответ на травмирующие, раздражающие события [Цит. по: 21, с. 42].

Эмоциональное выгорание можно назвать стереотипом, который позволяет работнику экономно дозировать свои энергетические ресурсы и силы [Цит. по: 60, с. 30].

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, созданная В. В. Бойко в 1996 году, состоит из опросника, в который входит 84 вопроса и 12 шкал. 12 шкал объединяют три стадии эмоционального выгорания, выделенным В. В. Бойко (Приложение 1). Назовем эти стадии: напряжение, резистенция, истощение. По результатам данной методики можно дать обширную характеристику испытуемых. Данная методика соответствует качественным и количественным показателям. Она валидна и стандартизована. Так же можно выявить на сколько испытуемый может быть подвержен эмоциональному выгоранию [Цит. по: 71, с. 39].

Охарактеризуем симптомы эмоционального выгорания по В. В. Бойко:

1. Профессиональная деятельность и рабочие взаимоотношения носят психотравмирующий характер на работника.
2. Резкое снижение удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.
3. Появление желания уволиться, полностью сменить рабочую атмосферу.
4. Бессонница, апатия, раздражительность, пассивность, «перекладывание» ответственности на коллег, недовольство профессионализмом окружения (появляются в речи такие фразы как: «Все

на мне», «Я один (одна) работаю», «Никто кроме меня не сможет так качественно выполнить работу».

5. Повышенная тревожность, депрессивность, переутомление.

6. Отстраненность от всего рабочего коллектива и в том числе от родных, друзей.

7. Все хобби, увлечения теряют свою значимость. Приходя после работы человек просто лежит в постели, ограждается от всего внешнего мира. Или наоборот такой человек сразу по приходу домой будет жаловаться всем «домашним» на свой тяжелый рабочий день.

«Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) предназначена для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных [58, с. 10].

Автор и источник: К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой [58, с.17].

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

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

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

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

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

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

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» [14, с. 19].

Эту методику мы с моим научным руководителем выбрали, потому что она доступная, краткая и дает большое количество информации при обработке. Она проста в исполнении, так же не занимает много времени на проведение. Методика валидна и надежна.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова) была нами выбрана для того, чтобы выразить степень невротизации испытуемых. Испытуемому необходимо фиксировать свои ответы (да или нет) на каждое из 45 утверждений. Опросник подходит для лиц от 16 лет. Отвечать необходимо не задумываясь, правильных и не правильных ответов не существует (Приложение 1).

В нашем исследовании для сравнения показателей эмоционального выгорания до и после опытно-экспериментального исследования мы используем метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Алгоритм:

1. Составление списка испытуемых (можно в алфавитном).
2. Вычисление разности между первого и второго замера.
3. Ранжирование.
4. Отмечание рангов, которые соответствуют сдвигам в нетипичном направлении.
5. Подсчитать сумму Т.

6. Определить критические значения T для выборки [46, с. 36].

Таким образом, наше исследование коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации проходило в 3 этапа:

1. Поисково-подготовительный (изучение литературы, подбор методов и методик, рефлексия).
2. Экспериментальный (проведение диагностик).
3. Контрольно-обобщающий (математико-статистическое исследование, подведение итогов исследования).

Использованные методы: теоретические (синтез, анализ, моделирование (модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала), целеполагание («Дерево целей»), обобщение); эмпирические (эксперимент формирующий и констатирующий, тестирование по методикам В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»; «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьянова; шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова).

Также мы использовали для количественной обработки данных математико-статистический T-критерий Вилкоксона.

Все подобранные методы и методики соответствуют поставленной цели, позволяют качественно выполнить поставленные перед нами задачи.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

В исследовании приняли участие 17 педагогов, все участники женского пола, возраст – от 25-55 лет. В начальном звене (дети от 7-11 лет) преподают 4 педагога, в среднем (дети от 12-15 лет) – 10 человек, в старшем звене (дети от 16-18 лет) – 3 человека. У всех представителей обнаружено высшее образование. Стаж работы в педагогическом учреждении у 1 (5%) один год, у 10 (58%) более 8 лет, у 6(37%) более 16 лет. Семейное

положение: все педагоги замужем. У 15 человек есть дети (от 1 до 3 человек, возрастом от 13-20 лет).

Исследование проводилось на базе МАОУ Гимназия № 23 г. Челябинска.

Обратимся к результатам исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Определение эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой. Результаты представлены на рисунке 3 [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.1]:

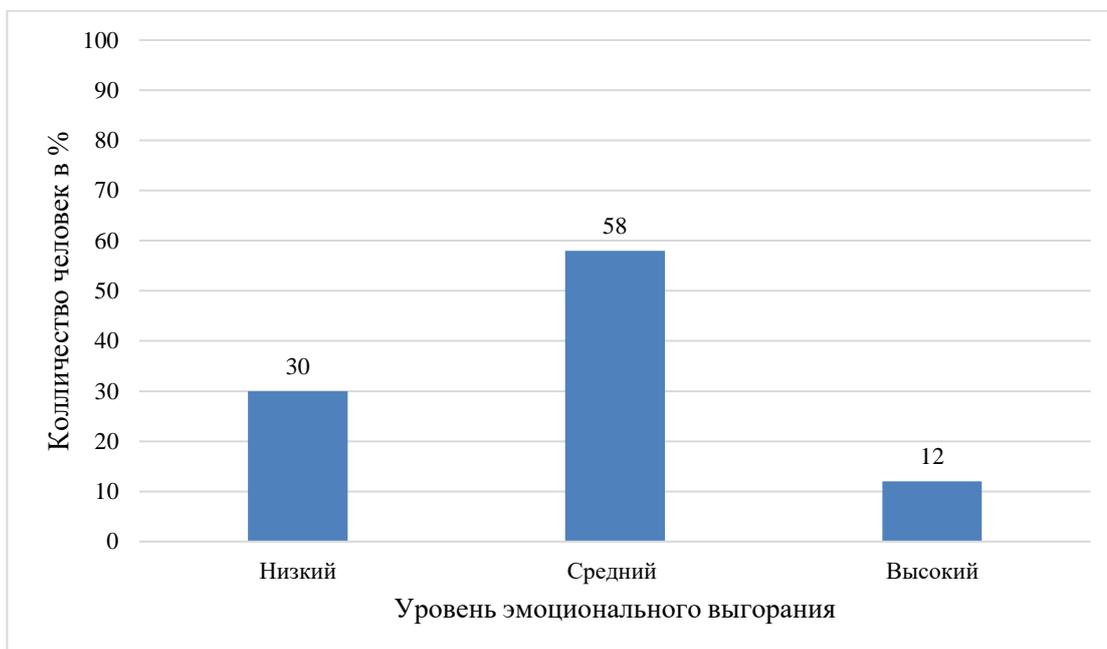


Рисунок 3 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Определение эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой

58% (10 человек) имеют средний уровень эмоционального выгорания. Данная группа испытуемых подвержена факторам, которые могут оказать травмирующее воздействие на психику. Есть вероятность появления тревоги, напряжения, как эмоционального, так и физического. А также может присутствовать фрустрация, отсутствие конгруэнтности. Все это может в быстром темпе сформировать эмоциональное выгорание. Но на этом этапе, если вовремя определить уровень синдрома эмоционального выгорания, можно его ликвидировать. Если же никак не отреагировать на

данную ситуацию, человек очень быстро войдет в стадию ярко выраженного эмоционального выгорания.

30% (5 человек) имеют низкий уровень эмоционального выгорания. Они набрали меньшее количество баллов. Такие педагоги всегда замотивированы, с хорошим настроением. За ними не наблюдается конфликтных ситуаций, агрессии, апатии.

12% (2 человека) имеют высокий уровень эмоционального выгорания. Таким людям уже привычно испытывать переживания страха и тревоги. Это представляет угрозу психического состояния педагогов. Признаки данного состояния: истощение нервной системы на фоне психотравмирующих факторов: работа «на автомате», конфликтность, пассивность, сонливость, жесткое отношение к ученикам, зависть к коллегам

Поэтому таким педагогам запрещено работать вместе с большим количеством людей. Он не способен активно взаимодействовать с социумом. Ему постоянно хочется закрыться, уйти от людей. В таком состоянии педагог может вовсе уволиться, потерять вовсе интерес к работе.

Представляем результаты психолого-педагогической коррекции исследования эмоционального выгорания педагогического персонала по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (отображено в приложении 2). Степень эмоционального истощения педагога (фаза напряжения) представлена на рисунке 3 [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.2]:

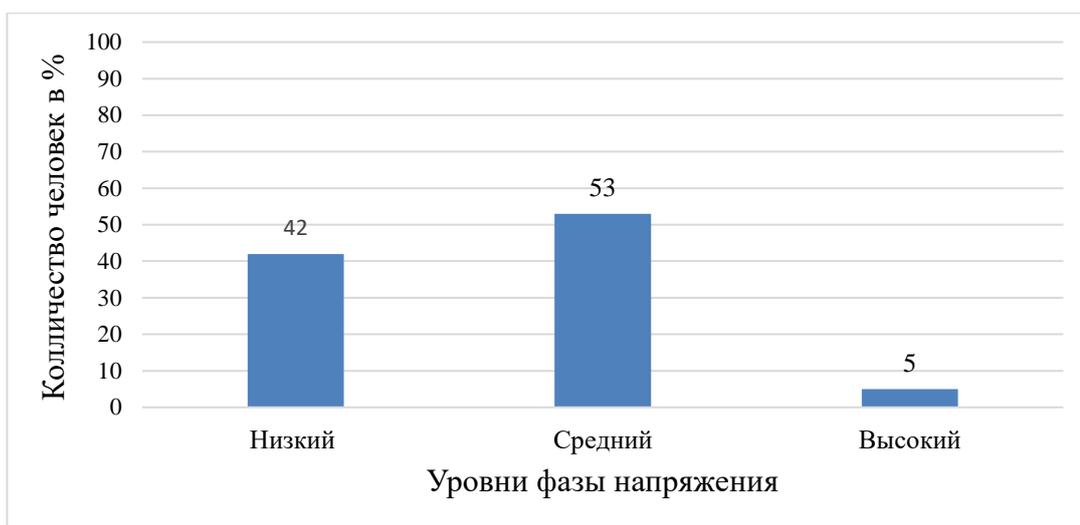


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза напряжения)

Данная диагностика уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко дает понять, что:

42% (7 человек) имеют низкую фазу напряжения. Такие люди либо позитивно, либо нейтрально относятся к негативным ситуациям. Их трудно вывести из состояния равновесия. Это благоприятный результат для анализа и выявления эмоционального выгорания. Психотравмирующие ситуации не входят в составляющую психики данных испытуемых.

53% (9 человек) имеют среднюю фазу напряжения. Педагоги с средней фазой напряжения переживают психотравмирующие ситуации, неуверенные в себе. Часто беспокоятся, тревожатся. Волнение сбивает педагогов в работе, им тяжело концентрироваться на определенной деятельности. Можно предположить, что уже на средней фазе напряжения начинает развиваться эмоциональное выгорание. Признаки начальной фазы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения:

1. Неудовлетворенность текущими делами в работе

2. Коллеги и руководство начинает раздражать, педагог считает, что на нем слишком много ответственности, а остальные не так вкладываются в работу.

3. Нарушение сна и аппетита.

4. Появление психосоматических симптомов.

У 5% (1 человека) обнаружена высокая фаза напряжения. Она характеризуется усилением всех симптомов, которые преобладают в средней фазе напряжения. Так же к этим симптомам добавляются сильной апатией, безразличием, раздражением к ученикам, близким. Человек постоянно сравнивает себя с другими, переживает, чувствует себя подавленным, не профессионалом. Часто становится агрессором с начальством или наоборот подавляет свои желания и чувства, идет на уступки. Появляется ощущение «Загнанности в клетку».

Теперь обратимся к уровню фазы резистенции по диагностике уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко. На рисунке 4 представлены результаты уровня фазы резистенции [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.2]:

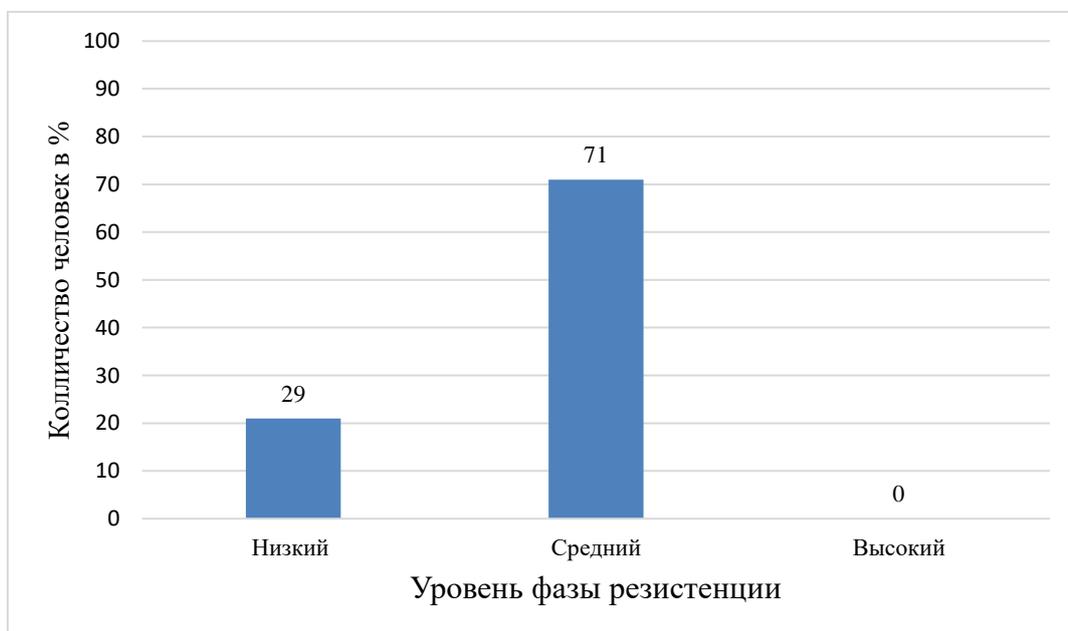


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза резистенции)

В фазе резистенции эмоционального выгорания были выведены результаты. 29% (5 человек) имеют не сформированную фазу резистенции. Такие педагоги стремятся к психологическому комфорту, заботятся о своем состоянии. С такими людьми комфортно общаться, вести деловые переговоры. Ученики не боятся таких учителей, уважают их, ведь они всегда доброжелательны. Коллеги всегда могут попросить помощи, совета, ведь педагоги с низким уровнем резистенцией компетентны, всегда изучают что-то новое, легко поглощают информацию. Они находятся в тренде научных веяний.

71% (12 человек) имеют формирующую фазу резистенции. Этот этап характеризуется неадекватными эмоциональными реакциями. Педагог не понимает, что это с ним что-то не так. Он уверен, что проблема в окружении. Будто все стали более грубыми, требуют слишком многого. Ученики начинают раздражать, хочется занижать им оценки, жаловаться «домашним». Взаимоотношения портятся, теряется уважение и развивается депрессивные характеристики психики. Психика начинает включать различные механизмы психологической защиты. Например, вытеснение, избегание и подавление. Эмоциональное выгорание начинает стремительно развиваться.

Высокий уровень фазы резистенции не обнаружено у испытуемых. Он характеризуется усилением всех симптомов, представленных выше. Человек все сильнее отдаляется от окружения, его профессия не мотивирует его, всё вокруг теряет смысл. Человек делает все «на автомате».

На рисунке 6 предоставлены результаты диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко уровень фазы истощения [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.2]:

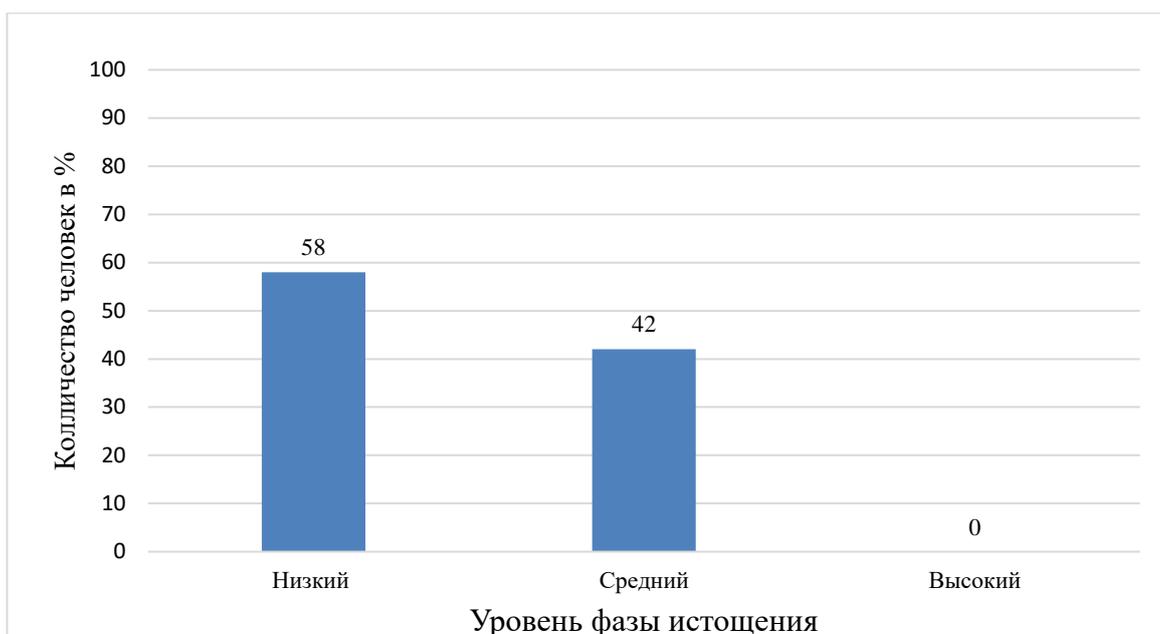


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза истощения)

Снижение энергетического тонуса, ослабление нервной системы характеризует фазу истощения. Истощение становится эмоциональной защитой. Человек с эмоциональным выгоранием очень осторожен в эмоциях и действиях. Он не «распыляется», а «закрывается» от всех. Истощение блокирует проявления человека. Таким образом, сохраняет ресурсы.

58% (10 человек) наблюдаются с низким уровнем фазой истощения. Такие педагоги не находятся в эмоциональном выгорании, они с энтузиазмом относятся к работе. Всегда бодры и с интересом вовлечены в любые рабочие моменты. Как правило педагоги находят дополнительные ресурсы для качественной работы.

Средний уровень истощения наблюдается у 42% (7 человек). На этом этапе начинает развиваться эмоциональное выгорание. Можно выделить симптомы, характеризующие психологическое состояние педагогов: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, психосоматические нарушения

А также выделяем симптомы, которые может отследить сам педагог или его окружение: отстранённость, появление заболеваний, которые раньше не беспокоили, нарушение сна, аппетита, апатия, головная боль, высокий уровень эмоционального выгорания в фазе истощения не обнаружен.

Давайте обратимся к результатам исследования по шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), которые представлены на рисунке 7 [ПРИЛОЖЕНИЕ 2, таблица 2.3]:

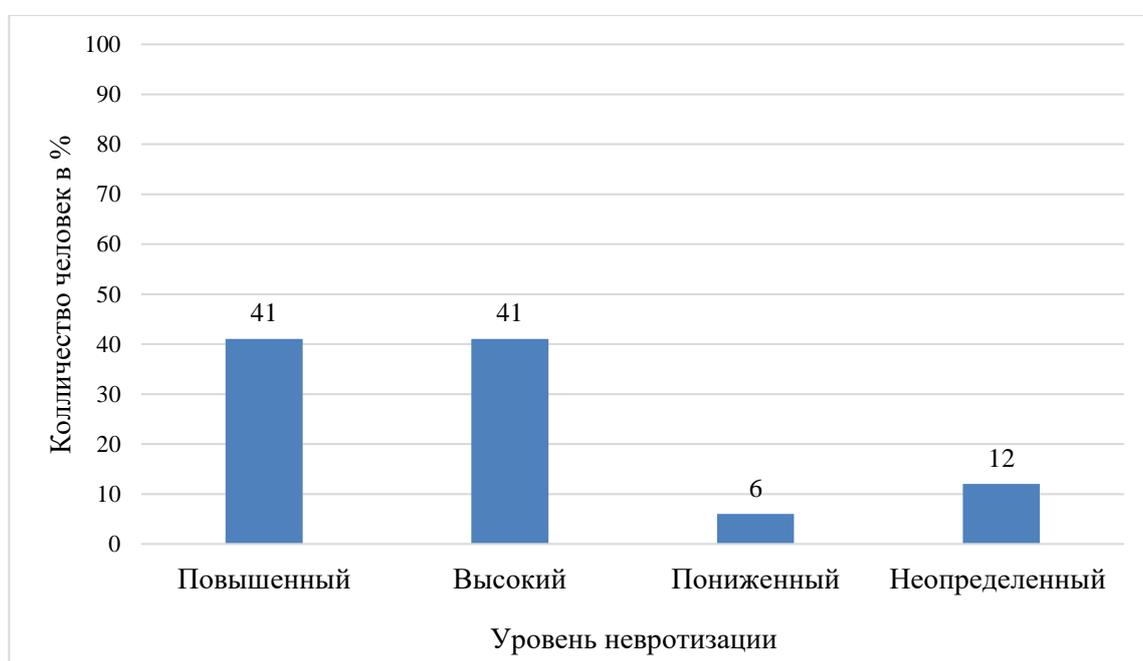


Рисунок 7 – Результаты исследования по шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б.В. Иовлева, Э.Б. Карповой

Данную методику мы использовали для того, чтобы уточнить данные по выраженности невротизации педагогического персонала. Результаты испытуемых распределились следующим образом:

41% (7 человек) имеют повышенный уровень невротизации. Такие педагоги склонны в ситуации стресса быть подверженными апатии, грусти, стрессу и даже депрессии.

41% (7 человек) имеют высокий уровень невротизации. Они имеют выраженную эмоциональную возбудимость. А это в свою очередь

способствует развитию переживаний негативного характера. Например, замешательство, раздражительность, тревога, физическое и психическое напряжение.

6% (1 человек) имеют пониженный уровень. Такие педагоги имеют высокий уровень эмоциональной устойчивости. Они с легкостью работают, ведут активную жизнь за пределами рабочего пространства.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания проводилось на базе МАОУ Гимназия № 23 г. Челябинска, педагоги начального, среднего и старшего звена в составе из 17 человек.

В исследовании принимали участие педагоги возрастом от 25-55 лет, все испытуемые женского пола.

В результате диагностики «Уровни эмоционального выгорания» В. В. Бойко мы выявили, что эмоциональное выгорание присутствует у всего педагогического персонала. Наибольшее количество педагогов на средней фазе. Педагоги ищут психологический комфорт. Поэтому им приходится вступать в внутри личностный конфликт. А также они входят в протест с окружающими.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой был выявлен высокий уровень у 2 (12%) педагогов и средний уровень у 10 (58%) педагогов. Всего 5 (30%) человек имеют низкий уровень эмоционального выгорания. Поэтому мы считаем, что педагоги нуждаются в коррекции синдрома эмоционального выгорания.

Результаты исследования по методике «Шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова), было выявлено, что 7 (41%) человек имеют повышенный и высокий уровень невротизации, только 1 (6%) человек имеет низкий уровень невротизации.

Это также мотивирует нас создать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Выводы по второй главе

В состав группы входят разные по психологическому состоянию люди, так как программа психолого-педагогической коррекции с применением методов психологического консультирования направлена и на просвещение, и на коррекцию одновременно.

Исследование эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Нами применялись методы: теоретические, эмпирические, математико- статистические.

Использовались методики:

1. Методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой.

2. Методика «Исследование эмоционального выгорания В.В. Бойко.

3. Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б.В. Иовлева, Э.Б. Карповой.

База исследования: МАОУ Гимназия № 23 г. Челябинска, педагоги начального, среднего и старшего звена в составе из 17 человек, все женщины возрастом от 25-55 лет, имеющие высшее образование. Все испытуемые состоят в браке, у 15 есть дети.

Констатирующий эксперимент, точнее методика В. В. Бойко показала, что симптом эмоционального выгорания в среднем присутствует у учителей во всех фазах, а именно фаза напряжения, резистенции и истощения. 42% (7 человек) имеют низкую фазу напряжения, 53% (9 человек) имеют среднюю фазу напряжения, у 5% (1 человека) обнаружена высокая фаза напряжения. Она характеризуется усилением всех симптомов, которые преобладают в средней фазе напряжения. 29% (5 человек) имеют не сформированную фазу резистенции, 71% (12 человек) имеют формирующую фазу резистенции, высокий уровень фазы резистенции не обнаружено у испытуемых. 58% (10

человек) наблюдаются с низким уровнем фазой истощения, средний уровень истощения наблюдается у 42% (7 человек), высокий уровень эмоционального выгорания в фазе истощения не обнаружен.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был выявлен высокий уровень и средний уровень. 58% (10 человек) имеют средний уровень эмоционального выгорания, 30% (5 человек) имеют низкий уровень эмоционального выгорания, 12% (2 человека) имеют высокий уровень эмоционального выгорания

Результаты исследования по методике «Шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой, было выявлено, что основная часть испытуемых имеют повышенный и высокий уровень невротизации (только 1 человек имеет низкий уровень невротизации). 41% (7 человек) имеют повышенный уровень невротизации. Такие педагоги склонны в ситуации стресса быть подверженными апатии, грусти, стрессу и даже депрессии. 41% (7 человек) имеют высокий уровень невротизации. Они имеют выраженную эмоциональную возбудимость. А это в свою очередь способствует развитию переживаний негативного характера. Например, замешательство, раздражительность, тревога, физическое и психическое напряжение. 6% (1 человек) имеют пониженный уровень.

Таким образом, проанализировав результаты методик, которые раскрывают различные стороны синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации было принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения, с целью просвещения, коррекции эмоционального состояния педагогов.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

Цель программы: коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

Задачи программы:

1. Поднять уровень самооценки, развить адекватное самовосприятие педагогов.
2. Повысить уровень психологических ресурсов педагогов.
3. Усовершенствовать навыки рефлексии, эмпатии, сотрудничества и конструктивного общения педагогов.

Программа коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения состоит из 7 занятий по 1,5 академических часа в неделю, а также индивидуальное консультирование педагогического персонала образовательной организации по запросу. Программа рассчитана на 17,5 академических часов (10,5 часов – занятия, отдельно 7 часов – индивидуальное консультирование по запросу).

Форма проведения: групповые занятия, индивидуальные консультации по запросу.

Методы: формирующий эксперимент, консультационная беседа, наблюдение, активное и эмпатичное слушание, обратная связь.

Время проведения: 2 раза в неделю, дневное время.

Принципы групповой и индивидуальной психологической консультаций:

1. Конфиденциальности (за пределами группы нельзя обсуждать то что происходит на занятии).
2. Активности (каждый участник группы должен принимать активное участие в работе тренинга).
3. Искренности (участники группы должны искренне и честно говорить о том, что с ними происходит, что чувствуют)
4. «Здесь и сейчас» (говорить только о том, что сейчас происходит в группе, а также что беспокоит участников в настоящий момент).
5. Партнерского общения (общение в группе должно вестись в форме конструктивного диалога)
6. Мобильной тишины (во время наших занятий телефоны должны быть выключены или находиться в беззвучном режиме)

Структура:

Приветствие. Цель – знакомство, установление контакта с тренером и между участниками.

Разминка. Введение участников в единое состояние.

Содержание. Основные упражнения и приемы. Решение цели и задач занятия.

Рефлексия. Участникам предлагается ответить на вопросы: что понравилось, что нет, чему научились, что запомнилось и почему, что было важно

Материалы: помещение (просторное), столы, стулья, компьютер, проектор, колонки, бумага, канцелярия

Участники программы: педагоги образовательного учреждения.

Занятие 1 – вводное

Цель занятия:

Знакомство участников с темой тренинга, предстоящей работой

Задачи:

Ознакомление с правилами участников

Обсуждение с участниками целей и задач тренинга.

Упражнение «Баланс реальный и желательный».

Цель упражнения: понять задачи, которые стоят в работе.

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

Цель упражнения: ознакомить участников с теорией эмоционального выгорания.

Упражнение «Я работаю учителем».

Цель упражнения: помощь в анализе участников самих себя.

Упражнение «635».

Цель упражнения: установлении коммуникации в группе.

Рефлексия.

Занятие 2

Цель занятия: способствовать принятию себя участниками.

Упражнение «Кто я?».

Цель: Осознание своих личностных особенностей.

Упражнение «Личный герб и девиз».

Цель: Принятие своих важных качеств. Осознание принципов.

Рефлексия.

Занятие 3

Цель занятия: налаживание контакта между участниками тренинга.

Упражнение «Молчанка».

Цель: Проявление инициативы, командная работа.

Упражнение «Слепое слушание».

Цель: Продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Упражнение «Гвалп».

Цель: Налаживание контакта с партнером.

Упражнение «Активное слушание».

Цель: Анализ участниками техник ведения беседы.

Рефлексия.

Занятие 4

Цель занятия: развитие навыков общения.

Упражнение: Мозговой штурм на тему «Конфликт — это...».

Цель: Создание общего коллективного разума.

Упражнение «Сказка о тройке».

Цель: Отработка навыков общения.

Упражнение «Невидимая связь».

Цель: Показать на практике влияние типов поведения.

Рефлексия.

Занятие 5

Цель занятия: способствование принятию участников своего профессионализма.

Упражнение «Грецкий орех»

Цель: Сформировать у участников позитивные отношения к самому себе

Упражнение: «Три цвета личности»

Цель: Формирование конструктивных способов общения

Упражнение «Я учусь у тебя»

Цель: Принятие своих профессиональных качеств

Упражнение «Или – или»

Цель: оценка своих приоритетов

Рефлексия

Занятие 6

Цель занятия: создание неформальной обстановки в группе.

Разминка. Упражнение «Картинка».

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов

Упражнение «Откровенно говоря».

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Упражнение «Молодец!».

Цель: оптимизация самооценки педагогов, снятие эмоционального напряжения.

Упражнение «Калоши счастья».

Цель: развитие позитивного мышления педагогов.

Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Рефлексия.

Занятие 7 – заключение

Цель занятия: подведение итогов всего тренинга.

Упражнение «Лимон».

Цель: Проведение релаксационного мероприятия по снятию физического напряжения.

Упражнение «Ластик».

Цель: Обучение адаптационным механизмам.

Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца».

Цель: определение степени отношения к себе.

Упражнение «Пять добрых слов».

Цель: укрепление уровня своей самооценки.

Рефлексия.

Таким образом, мы представили нашу психолого-педагогическую программу, включающую в себя 7 групповых занятий по 1,5 часа, а также индивидуальную работу (психологическое консультирование), рассчитанное на 7 встреч по 1 часу. В качестве цели программы мы включили коррекцию эмоционального педагогического персонала

образовательной организации с применением методов психологического консультирования. Задачами программы стали повышение самооценки, развитие адекватного восприятия самого себя, формирование и способствование эмоциональной стабильности, развитие навыков эмпатии, сотрудничества.

3.2 Анализ результатов опытно - экспериментального исследования

После проведения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации было проведено повторное диагностическое исследование на той же выборки.

В повторной комплексной диагностики были выявлены следующие результаты.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике исследования синдрома эмоционального выгорания «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой отображено на рисунке 8 [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.5].

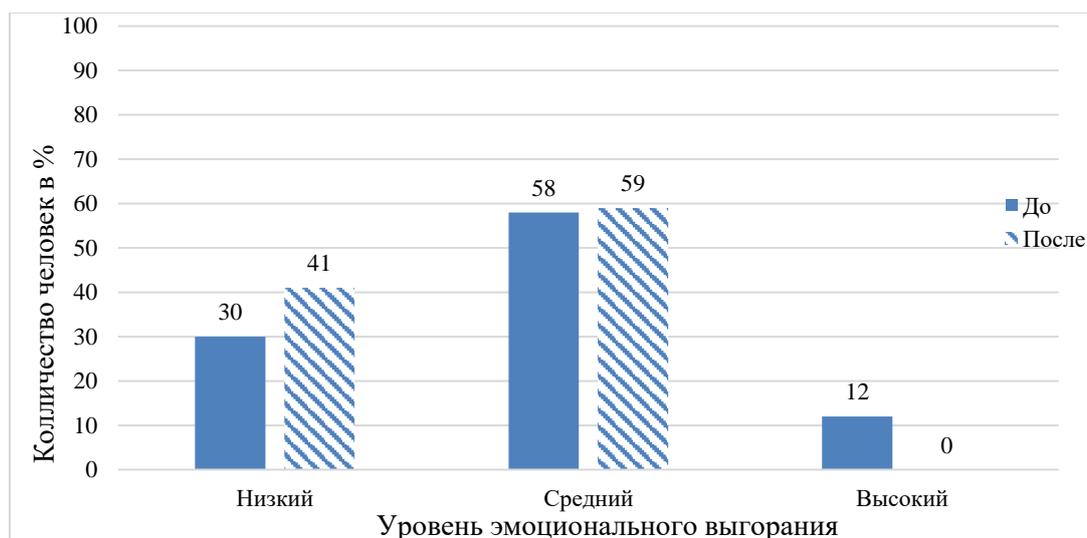


Рисунок 8 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянновой до и после внедрения программы

По результатам методики мы также можем видеть, что психологическое состояние педагогического персонала образовательной организации улучшилось. Низкий уровень эмоционального выгорания увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 41% (7 человек), средний уровень повысился на 1% (1 человек), что в общей сумме составляет 59%, высокий уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации полностью снизился на и не выявлен в повторном исследовании.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза напряжения) отображено на рисунке 9 [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.4]

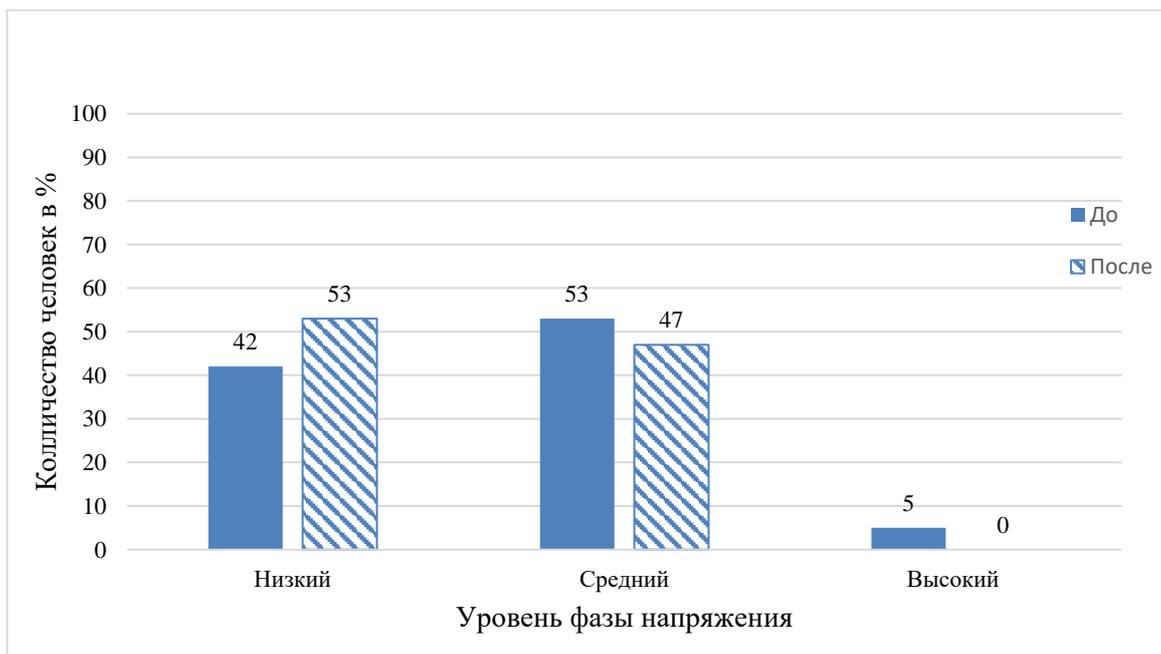


Рисунок 9 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза напряжения) до и после внедрения программы

В результате повторной коррекции было выявлено, что низкий уровень фазы напряжения увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), средний уровень фазы напряжения

снизился на 6% (1 человек), что в общей сумме составляет 47% (8 человек), высокий уровень фазы напряжения отсутствует.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (фаза резистенции) отображено на рисунке 10 [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.4].

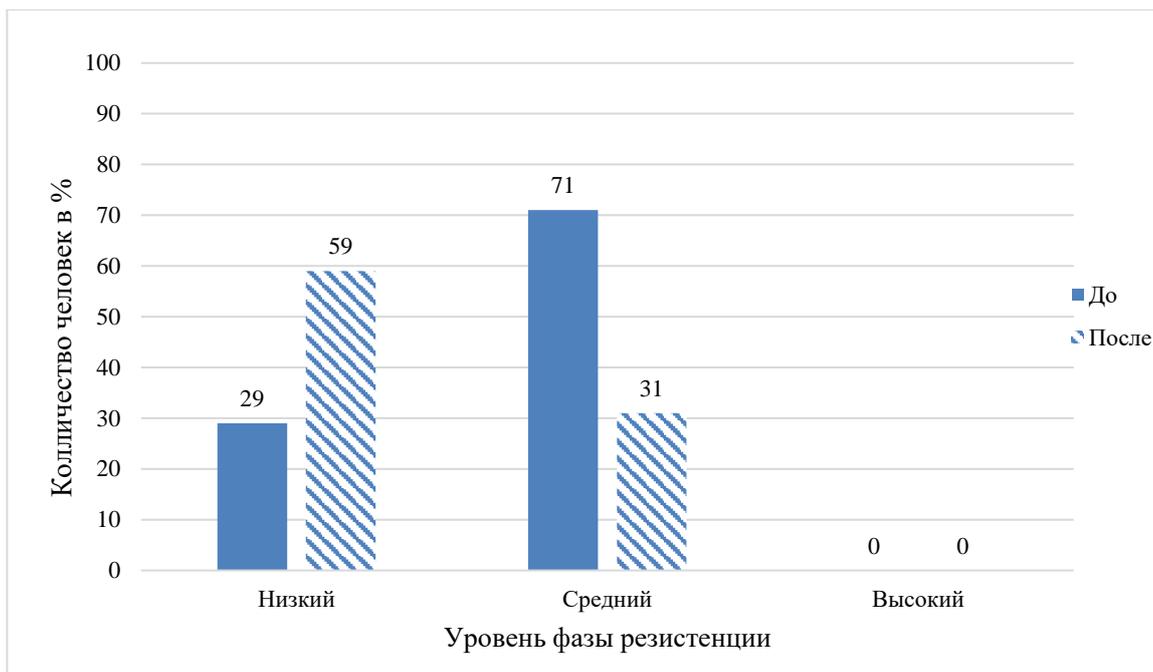


Рисунок 10 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза резистенции) до и после внедрения программы

По результатам повторной диагностики было выявлено, что результат низкого уровня фазы резистенции увеличился на 30% (5 человек), что в общей сумме составляет 59% (10 человек), средний уровень фазы резистенции снизился на 40% (5 человек), что в общей сумме составляет 31%, высокий уровень фазы резистенции не обнаружен.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания

В.В. Бойко (фаза истощения) отображено на рисунке 1 [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.4]

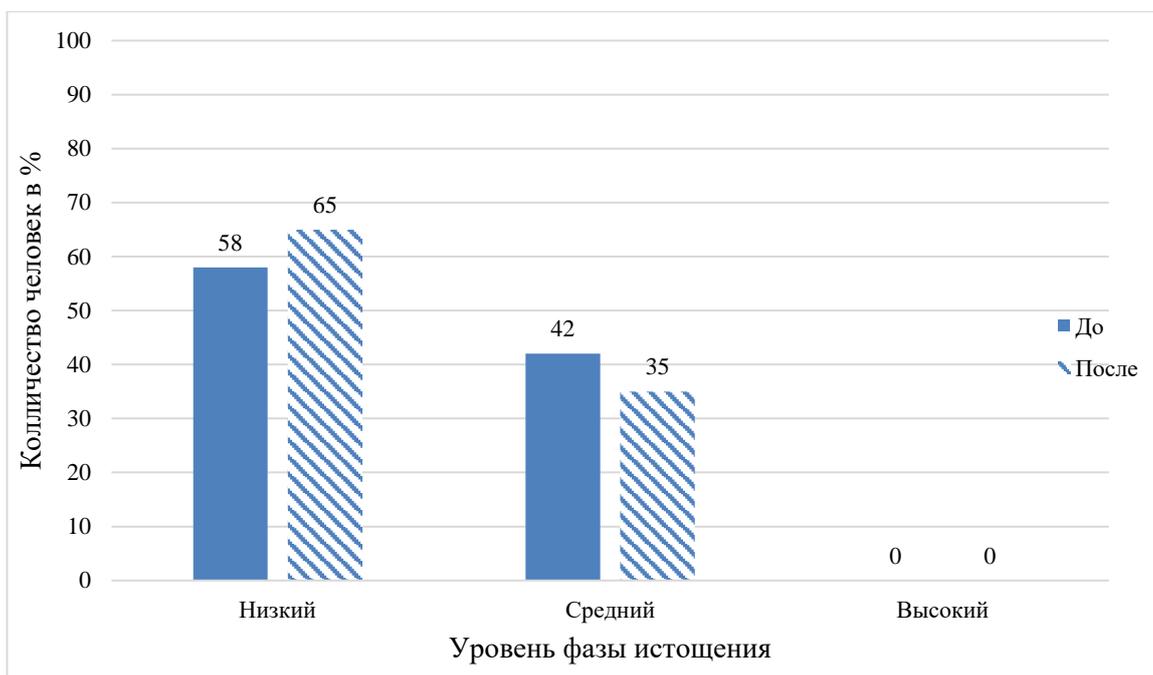


Рисунок 11 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза истощения) до и после внедрения программы

По результатам повторной диагностики мы можем увидеть, что низкий уровень фазы истощения увеличился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 65%, средний уровень фазы истощения снизился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 35%, высокий уровень фазы истощения не выявлен.

После реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации педагоги позитивно высказывались о своем психологическом состоянии.

Результаты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике исследования Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) (Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова) отображено на рисунке 12 [ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 4.6].

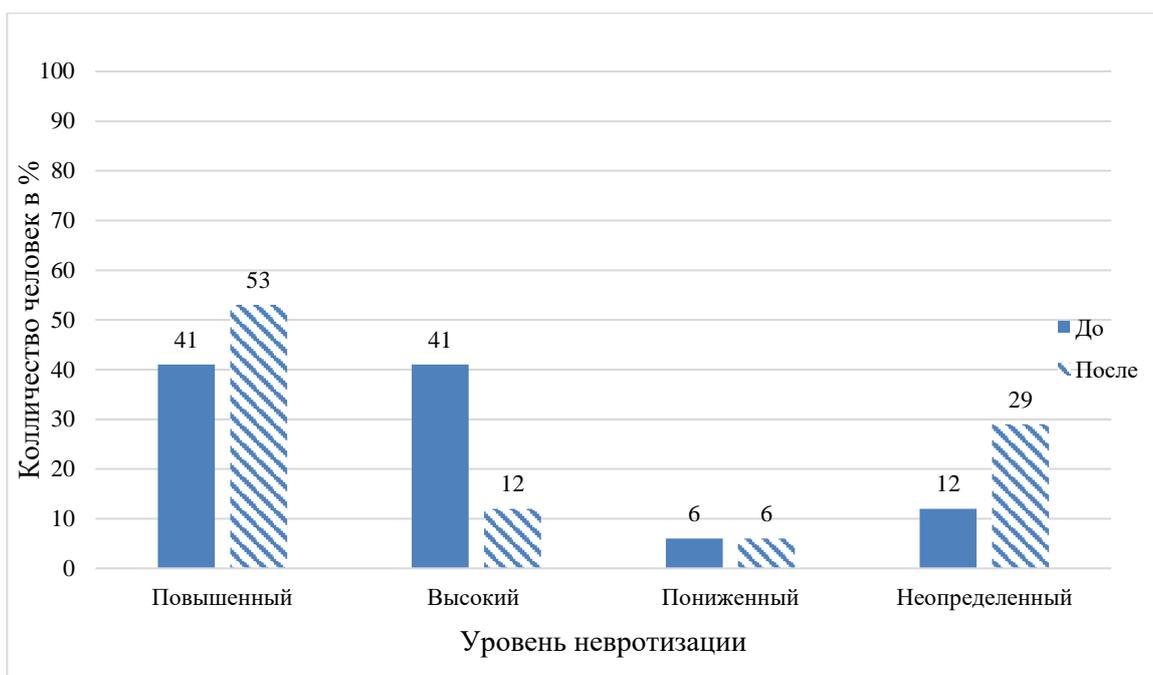


Рисунок 12 – Результаты исследования по Шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой до и после внедрения программы

По данным результатам повторной диагностики мы можем сделать вывод о том, что повышенный уровень увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), высокий уровень снизился на 29% (5 человек), что в общей сумме составляет 12% (2 человека), пониженный уровень не изменился – 6% (1 человек), неопределенный уровень повысился на 17% (3 человека), что в общей сумме составляет 29% (5 человека).

Чтобы сделать вывод о качестве психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации мы воспользуемся методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона и сопоставим результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике «Определение эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой, сравним показатели «до» и «после» реализованной нами программы коррекции эмоционального выгорания педагогов. Для начала сформулируем гипотезы, которые требует подтверждения:

H0 – Интенсивность отрицательного сдвига показателя превышает интенсивность положительного сдвига

H1 – Интенсивность отрицательного сдвига показателя не превышает интенсивность положительного сдвига

Полученное эмпирическим путем значения $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости. $T_{Эмп}$ (Рисунок 13).

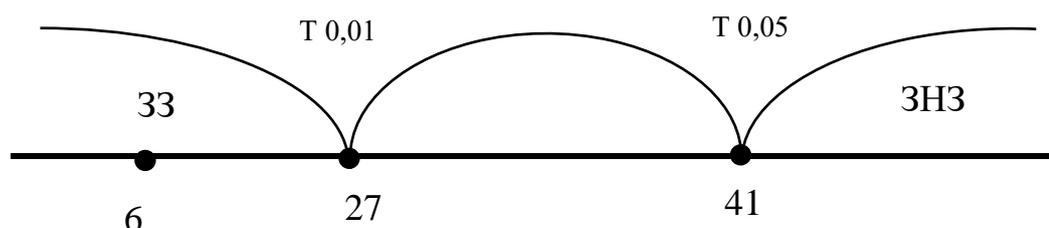


Рисунок 13 – Ось значимости

Обобщая результаты опытно-экспериментального исследования нужно отметить, что педагоги, которые принимали участие в реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации, позитивно высказывались о своих психологических ощущениях, так же было обнаружено путем наблюдения, что педагогический персонал более оснащен в информации об эмоциональном выгорании и путей избегания его. Следует также прояснить то, что у педагогического персонала на начальном этапе возникали защитные механизмы, педагоги боялись войти в еще более сильное выгорание.

Таким образом, после реализации психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик: методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьянова, В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания», шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой.

Повторная диагностика по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой показывает то, что низкий уровень эмоционального выгорания увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 41% (7 человек), средний уровень повысился на 1% (1 человек), что в общей сумме составляет 59%, высокий уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации полностью снизился на и не выявлен в повторном исследовании.

После повторной диагностики методики В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» мы выявили то, что:

По шкале напряжения: низкий уровень фазы напряжения увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), средний уровень фазы напряжения снизился на 6% (1 человек), что в общей сумме составляет 47% (8 человек), высокий уровень фазы напряжения отсутствует.

По шкале резистенции: результат низкого уровня фазы резистенции увеличился на 30% (5 человек), что в общей сумме составляет 59% (10 человек), средний уровень фазы резистенции снизился на 40% (5 человек), что в общей сумме составляет 31%, высокий уровень фазы резистенции не обнаружен.

По шкале истощения: низкий уровень фазы истощения увеличился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 65%, средний уровень фазы истощения снизился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 35%, высокий уровень фазы истощения не выявлен.

Повторная диагностика методики шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) (Б. В. Иовлев, Э. Б. Карпова) мы также сделали вывод о том, что повышенный уровень увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), высокий уровень снизился на 29% (5 человек), что в общей сумме составляет 12% (2 человека), пониженный уровень не изменился – 6% (1

человек), неопределенный уровень повысился на 17% (3 человека), что в общей сумме составляет 29% (5 человека).

При помощи Т-критерия Вилкоксона нами были обработаны результаты исследования и проведена математическая обработка данных для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. По результатам произведенных расчетов мы видим, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. эти показатели достоверно снизились.

Опираясь на вышесказанное, мы можем прийти к выводу, что данная программа, разработанная нами, работает качественно и эффективно. Это подтверждает выдвинутую гипотезу. Программа психолого-педагогической коррекции способствует укреплению и сохранению психологического здоровья педагогического персонала образовательной организации и эффективность их деятельности.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации необходимо дополнить рекомендациями по профилактике эмоционального выгорания. Это необходимо для того, чтобы закрепить положительный результат реализации программы.

1. Установите реалистичные ожидания для себя и своих учеников. Не пренебрегайте этим, ведь каждый индивидуален и каждому нужно время для раскрытия собственного потенциала. В работе сложно добиться «идеального» результата и нужно с профессионализмом относиться ко всем ошибкам или неудачам.

2. Отдавайте приоритет заботе о себе и уделяйте время себе каждый день. Не забывайте об отдыхе, который необходим каждому человеку. Постарайтесь найти любимое хобби или способы расслабления. Это может быть спорт, бассейн, уход за своей внешностью (маникюр, покупка новых вещей), встречи с друзьями или коллегами в неформальной обстановке. Постарайтесь максимально отодвинуть мысли о работе, когда вы не на рабочем месте.

3. Найдите систему поддержки, например, коллегу или наставника, с которым можно поделиться своим опытом. Находиться в стрессовой ситуации труднее всего, когда ты не можешь получить поддержку и советы от близких по духу людей. Такой напарник может помочь вам избежать одиночества. Для психологического комфорта педагогу необходимо быть в комфортных условиях, когда он может вынести проблему в коллектив и услышать мнение окружающих. Бывает часто, когда человек гиперболизирует проблему и из-за эмоциональности упускает важные факты.

4. Включите в свой распорядок дня методы осознанности и релаксации.

Примеры релаксации:

Упражнения на глубокое дыхание. Глубокие вдохи и концентрация на своем дыхании помогают успокоить ум и уменьшить стресс.

Медитация. Медитация включает в себя тренировку ума, чтобы сосредоточиться и расслабиться в настоящем моменте. Это может помочь уменьшить стресс и способствовать расслаблению.

Прогрессивная мышечная релаксация. Она включает последовательное напряжение и последующее расслабление определенных мышц тела. Способствует расслаблению, уменьшая мышечное напряжение.

Йога. Йога сочетает в себе физические позы, дыхательные упражнения и медитацию. Было показано, что она снижает стресс и способствует расслаблению.

Тай-чи: Тай-чи включает в себя медленные, мягкие движения и глубокое дыхание. Это может помочь уменьшить стресс и способствовать расслаблению.

Визуализация. Это включает в себя представление мирной сцены или ситуации в уме. Визуализация может способствовать расслаблению, уменьшая стресс и беспокойство.

Сканирование тела. Это включает в себя мысленное сканирование тела на наличие ощущений и напряжения. Концентрация внимания на разных частях тела может способствовать расслаблению.

5. Делайте перерывы в течение дня, чтобы зарядиться энергией и освежить мысли. Организуйте свой рабочий день так, чтобы у вас раз в 2-3 часа были перерывы. Не забывайте соблюдать питьевой режим и режим питания. В качестве перекусов берите с собой, что-то вкусное и полезное, например, овощи, фрукты, орехи, протеиновые батончики. Для удобства скачайте приложение для отслеживания выпитой воды (watercorrect) или заведите дневник питания. Качественная, сбалансированная еда поддерживает ресурсы человека, делая его более активным и позитивным.

6. Создайте позитивную и благоприятную атмосферу в классе для своих учеников. Вот несколько приемов для достижения позитивной атмосферы в классе:

- 1) проявите энтузиазм и позитивное отношение к преподаванию и предмету;
- 2) используйте положительное подкрепление вместо отрицательного. Например, хвалите хорошее поведение, а не наказывайте только плохое;
- 3) поощряйте участие учащихся и создавайте для них возможности поделиться своими мыслями и идеями;
- 4) относитесь ко всем учащимся с уважением и равноправием;
- 5) реагируйте на запугивание и агрессивное поведение немедленно и надлежащим образом;

- б) будьте доступны и доступны для студентов, которым нужна помощь или руководство;
- 7) отмечайте достижения и успехи учащихся;
- 8) создайте безопасную и доброжелательную атмосферу в классе;
- 9) общайтесь с родителями об успехах их ребенка и вовлекайте их в процесс обучения;
- 10) предоставьте учащимся возможность работать вместе и учиться друг у друга.

7. Используйте технологии и ресурсы для снижения рабочей нагрузки и оптимизации задач. Существуют различные технологии, которые можно использовать для снижения рабочей нагрузки, в том числе:

1) Автоматизация. Автоматизация может использоваться для автоматизации повторяющихся и трудоемких задач, таких как ввод данных, обработка файлов, маркетинг по электронной почте и управление социальными сетями. Это поможет снизить нагрузку и повысить эффективность.

2) Искусственный интеллект (ИИ): ИИ можно использовать для автоматизации интеллектуальных процессов принятия решений, таких как обнаружение мошенничества, обслуживание клиентов и прогнозная аналитика. Это может помочь уменьшить рабочую нагрузку и повысить точность.

3) Облачные вычисления. Облачные вычисления можно использовать для хранения и обмена данными и приложениями в Интернете, что упрощает доступ к ним и работу с ними из разных мест. Это может помочь снизить рабочую нагрузку и улучшить совместную работу.

4) Инструменты управления проектами. Инструменты управления проектами можно использовать для планирования, организации и мониторинга рабочих задач и проектов. Это может помочь снизить нагрузку и повысить производительность.

5) Средства связи. Средства связи, такие как электронная почта, обмен мгновенными сообщениями и видеоконференции, могут использоваться для общения и совместной работы с коллегами и клиентами. Это поможет снизить нагрузку и улучшить общение.

8. Выделите время для размышлений и оценки вашей преподавательской практики. Проанализируйте как вы менялись на протяжении своей педагогической практике. Вспомните первый день. Выпишите плюсы и минусы вашей работы. Это поможет вам сузить круг и выявить слабые стороны, которые всегда можно развивать и усовершенствовать.

9. Установите границы и научитесь говорить «нет», когда это необходимо, чтобы избежать чрезмерных обязательств.

Установите здоровые границы. Установите четкие границы между работой и личной жизнью, чтобы избежать перенапряжения и выгорания. Не забудьте выделить время для ухода за собой и отдыха.

Практикуйте осознанность. Занимайтесь регулярными практиками осознанности, такими как медитация или упражнения на глубокое дыхание, чтобы снять стресс и тревогу.

Создайте благоприятную рабочую среду: развивайте рабочую культуру, которая ценит сотрудничество, открытое общение и сочувствие среди коллег. Это может помочь создать чувство общности и облегчить чувство изоляции и выгорания.

Делайте перерывы и отпуска. Обязательно делайте регулярные перерывы в течение рабочего дня и используйте отпуск, чтобы перезарядиться и восстановить силы.

Обратитесь за поддержкой: поговорите с друзьями, семьей или специалистом в области психического здоровья, если вы испытываете эмоциональное выгорание. Поддерживающая сеть может помочь обеспечить перспективу, руководство и поддержку.

Расставьте приоритеты в балансе между работой и личной жизнью: расставьте приоритеты вне работы, которые приносят радость и удовлетворение, например, хобби или времяпрепровождение с близкими. Это может помочь установить здоровый баланс между работой и личной жизнью и предотвратить эмоциональное выгорание.

10. Ищите возможности для профессионального развития, чтобы улучшить свои педагогические навыки и знания. Попробуйте найти время для повышения своей квалификации: это может быть, как онлайн, так и офлайн встречи. Главное подходить к этому с интересом и вовлеченностью. Если у вас присутствуют ресурсы и вы готовы изучать и запоминать что-то новое, то обязательно нужно двигаться вперед.

11. Развивайте позитивные отношения с учениками и их семьями, чтобы создать чувство общности.

12. Найдите время для хобби или занятий вне работы, чтобы уменьшить стресс.

Чтение. Чтение — отличный способ расслабиться и отдохнуть после напряженного дня. Каждый день выделяйте 15–30 минут на чтение книги, журнала или даже газеты.

Раскрашивание и рисование. Раскраски для взрослых стали очень популярными в последние годы, и на, то есть веские причины. Раскрашивание — отличный способ снять стресс и попрактиковаться в осознанности. Точно так же, если вам нравится заниматься творчеством, возьмите альбом для рисования и рисуйте несколько минут каждый день.

Прослушивание музыки или подкастов. Даже если у вас не так много времени в течение дня, вы всегда можете послушать музыку или подкаст, пока едете на работу, готовите или занимаетесь домашними делами.

Упражнения. Упражнения полезны как для физического, так и для психического здоровья. Если у вас нет времени на полноценную тренировку, попробуйте несколько простых упражнений, таких как быстрая прогулка, растяжка/йога или даже простая аэробика.

Садоводство. Если вам нравится природа или отдых на свежем воздухе, вы можете заняться садоводством в качестве хобби. Держите несколько горшечных растений, трав или цветов вокруг дома или в саду. Помните, что цель хобби — помочь вам расслабиться и отдохнуть, поэтому выберите то, что вам нравится и что является устойчивым с учетом вашего графика.

13. Сотрудничайте с другими учителями и делитесь ресурсами, чтобы уменьшить нагрузку.

14. Ищите возможности для положительного подкрепления и обратной связи от руководителей и коллег.

15. При необходимости используйте программы помощи сотрудникам и ресурсы психического здоровья.

16. Замечайте достижения в своей работе и чаще хвалить себя за них. Замечать свои успехи в отношениях с другими и радоваться достигнутым результатам. В выполняемой работе усматривать прежде всего социальный, гуманный, престижный смысл, а не конкретные и малоприятные функциональные обязанности.

17. В случае апатии, злости, уныния обратитесь к школьному или личному психологу. Если психолог увидит у вас эмоциональное выгорание после анализа методик, вам необходимо пройти курс у психолога. Не разобравшись с этой проблемой, при дальнейшей работе у педагога может случиться депрессия.

18. В ситуации стресса попытайтесь «вылить» эмоции на бумагу. Распишите, что на данный момент вы чувствуете.

19. В коллективе не пытайтесь скрыться, выдвигайте свою точку зрения, общайтесь, не бойтесь осуждений и споров.

20. Перед начальником не стоит завышать или занижать свои способности. Говорите открыто, что вы сможете выполнить и в какой срок.

21. С учениками не стоит вступать в конфликт, давить на них своим авторитетом. Иначе вы можете начать конфликт с ребенком и закончить его уже с родителем в кабинете начальства.

22. Не вымещайте свою агрессию или негодование на детей. Они не причастны к вашим проблемам.

Таким образом, были разработаны психолого-педагогические рекомендации для педагогического персонала образовательной организации, которые направлены на преодоление возникновения и нарастания уровня эмоционального выгорания. Данные рекомендации были переданы администрации учебного учреждения для дальнейшего их внедрения в работу с педагогическим составом для обеспечения психологического здоровья педагогов и роста их профессиональной деятельности.

Выводы по третьей главе

Программа коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации состоит из 7 занятий по 2 академических часа в неделю, а также индивидуальное консультирование педагогического персонала образовательной организации по запросу. Программа рассчитана на 17,5 академических часов (10,5 часов – занятия, 7 часов – индивидуальное консультирование).

После реализации программы коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика с применением методик: методика «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова, В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания», шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой.

Повторная диагностика по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой показывает то, что низкий уровень эмоционального выгорания увеличился на 11% (2 человека), что в

общей сумме составляет 41% (7 человек), средний уровень повысился на 1% (1 человек), что в общей сумме составляет 59%, высокий уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации полностью снизился на и не выявлен в повторном исследовании.

После повторной диагностики методики В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» мы выявили то, что:

По шкале напряжения: низкий уровень фазы напряжения увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), средний уровень фазы напряжения снизился на 6% (1 человек), что в общей сумме составляет 47% (8 человек), высокий уровень фазы напряжения отсутствует.

По шкале резистенции: результат низкого уровня фазы резистенции увеличился на 30% (5 человек), что в общей сумме составляет 59% (10 человек), средний уровень фазы резистенции снизился на 40% (5 человек), что в общей сумме составляет 31%, высокий уровень фазы резистенции не обнаружен.

По шкале истощения: низкий уровень фазы истощения увеличился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 65%, средний уровень фазы истощения снизился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 35%, высокий уровень фазы истощения не выявлен.

Повторная диагностика методики шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой мы также сделали вывод о том, что повышенный уровень увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), высокий уровень снизился на 29% (5 человек), что в общей сумме составляет 12% (2 человека), пониженный уровень не изменился – 6% (1 человек), неопределенный уровень повысился на 17% (3 человека), что в общей сумме составляет 29% (5 человека).

При помощи Т-критерия Вилкоксона нами были обработаны результаты исследования и проведена математическая обработка данных

для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. По результатам произведенных расчетов мы видим, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. эти показатели достоверно снизились.

А также нами были выдвинуты рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Опираясь на вышесказанное, мы можем прийти к выводу, что данная программа, разработанная нами, работает качественно и эффективно. Это подтверждает выдвинутую гипотезу. Программа коррекции способствует укреплению и сохранению психологического здоровья педагогического персонала образовательной организации и эффективность их деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эмоциональное выгорание — это состояние умственного и физического истощения, возникающее в результате длительного воздействия стресса и давления. Это синдром, который обычно возникает у людей, которые посвящают себя эмоционально сложной работе, таких как медицинские работники, учителя и социальные работники.

К основным признакам эмоционального выгорания относятся:

1. Эмоциональное истощение. Наиболее распространенным симптомом эмоционального выгорания является чувство подавленности и эмоционального истощения. Это может привести к отсутствию мотивации и ощущению оторванности от работы и личной жизни.

2. Деперсонализация. Другой распространенной чертой эмоционального выгорания является чувство отстраненности или цинизма по отношению к другим, особенно к тем, кто является объектом его работы, например, к пациентам или клиентам.

3. Снижение чувства выполненного долга. Люди, испытывающие эмоциональное выгорание, также могут чувствовать, что они не достигают своих целей или не меняют свою работу. Это может привести к чувству неуверенности в себе, низкой самооценке и ощущению неудачи. Другие симптомы эмоционального выгорания могут включать физические симптомы, такие как головные боли или ослабление иммунной системы, снижение продуктивности и концентрации внимания, а также снижение вовлеченности в хобби или социальную деятельность. Важно распознавать признаки эмоционального выгорания и предпринимать шаги для его предотвращения или устранения, в том числе обращаться за поддержкой к коллегам или обращаться за профессиональной помощью, если это необходимо.

Благодаря исследованиям В. И. Долговы мы составили и разработали «Дерево целей», которое представлено в исследовании. Далее было

организована модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации. Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Исследование проводилось в трех основных этапах: 1. поисково-подготовительный; 2. экспериментальный; 3. контрольно-обобщающий. В качестве методов исследования были применены:

1. Теоретические: синтез, анализ, обобщение психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование

3. Психодиагностические:

1) методика Н. Е. Водопьянова «Определение синдрома эмоционального выгорания»;

2) методика В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания»;

3) шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б.В. Иовлева, Э.Б. Карповой.

База исследования: МАОУ Гимназия № 23 г. Челябинска, педагоги начального, среднего и старшего звена в составе из 17 человек.

В исследовании приняли участие 17 педагогов, все участники женского пола, возраст – от 25-55 лет. В начальном звене (дети от 7-11 лет) преподают 4 педагога, в среднем (дети от 12-15 лет) – 10 человек, в старшем звене (дети от 16-18 лет) – 3 человека. У всех представителей обнаружено высшее образование. Стаж работы в педагогическом учреждении у 1 (5%) один год, у 10 (58%) более 8 лет, у 6(37%) более 16 лет.

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Определение эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой показывают, что 58% (10 человек) имеют средний уровень эмоционального

выгорания. Данная группа испытуемых подвержена факторам, которые могут оказать травмирующее воздействие на психику. 30% (5 человек) имеют низкий уровень эмоционального выгорания. Они набрали меньшее количество баллов. Такие педагоги всегда замотивированы, с хорошим настроением. За ними не наблюдается конфликтных ситуаций, агрессии, апатии. 12% (2 человека) имеют высокий уровень эмоционального выгорания. Таким людям уже привычно испытывать переживания страха и тревоги. Это представляет угрозу психического состояния педагогов.

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза напряжения) дают вывод о том, что 42% (7 человек) имеют низкую фазу напряжения. Такие люди либо позитивно, либо нейтрально относятся к негативным ситуациям. 53% (9 человек) имеют среднюю фазу напряжения. Педагоги с средней фазой напряжения переживают психотравмирующие ситуации, неуверенные в себе. Часто беспокоятся, тревожатся. У 5% (1 человека) обнаружена высокая фаза напряжения.

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза резистенции) показывают, что в фазе резистенции эмоционального выгорания были выведены результаты. 29% (5 человек) имеют не сформированную фазу резистенции. Такие педагоги стремятся к психологическому комфорту, заботятся о своем состоянии. 71% (12 человек) имеют формирующую фазу резистенции. Этот этап характеризуется неадекватными эмоциональными реакциями. Высокий уровень фазы резистенции не обнаружено у испытуемых.

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко (фаза

истощения) характеризуется тем, что 58% (10 человек) наблюдаются с низким уровнем фазой истощения. Такие педагоги не находятся в эмоциональном выгорании, они с энтузиазмом относятся к работе. Средний уровень истощения наблюдается у 42% (7 человек). На этом этапе начинает развиваться эмоциональное выгорание.

Результаты исследования по шкале для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой.

Данную методику мы использовали для того, чтобы уточнить данные по выраженности невротизации педагогического персонала. Результаты испытуемых распределились следующим образом: 41% (7 человек) имеют повышенный уровень невротизации. Такие педагоги склонны в ситуации стресса быть подверженными апатии, грусти, стрессу и даже депрессии. 41% (7 человек) имеют высокий уровень невротизации. Они имеют выраженную эмоциональную возбудимость. А это в свою очередь способствует развитию переживаний негативного характера. Например, замешательство, раздражительность, тревога, физическое и психическое напряжение. 6% (1 человек) имеют пониженный уровень.

На основе полученных результатов мы посчитали нужным представить и провести психолого-педагогическую программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации. В группу вошли все участники диагностики. Это объясняется тем, что в структуры программы входит не только коррекционный блок, но и блок просвещение. По нашему мнению, все педагоги нуждаются в психологической работе. Занятия построены на таких методах как: мозговой штурм, групповое обсуждение, дискуссии, обратная связь. Именно благодаря им каждый участник делится своим опытом и получает в ответ что-то новое от других.

Наша программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения состоит из 7 занятий по 1,5 академических часа в неделю, а

также индивидуальное консультирование педагогического персонала образовательной организации по запросу. Программа рассчитана на 17,5 академических часов (10,5 часов – занятия, 7 часов – индивидуальное консультирование).

Форма проведения: групповые занятия, индивидуальные консультации.

Время проведения: 2 раза в неделю, дневное время.

После реализации программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации нами была проведена повторная диагностика. Результаты которой представлены ниже.

Повторная диагностика по методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н. Е. Водопьяновой показывает то, что низкий уровень эмоционального выгорания увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 41% (7 человек), средний уровень повысился на 1% (1 человек), что в общей сумме составляет 59%, высокий уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации полностью снизился на и не выявлен в повторном исследовании.

После повторной диагностики методики В. В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» мы выявили то, что:

По шкале напряжения: низкий уровень фазы напряжения увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), средний уровень фазы напряжения снизился на 6% (1 человек), что в общей сумме составляет 47% (8 человек), высокий уровень фазы напряжения отсутствует.

По шкале резистенции: результат низкого уровня фазы резистенции увеличился на 30% (5 человек), что в общей сумме составляет 59% (10 человек), средний уровень фазы резистенции снизился на 40% (5 человек), что в общей сумме составляет 31%, высокий уровень фазы резистенции не обнаружен.

По шкале истощения: низкий уровень фазы истощения увеличился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 65%, средний уровень фазы истощения снизился на 7% (1 человек), что в общей сумме составляет 35%, высокий уровень фазы истощения не выявлен.

Повторная диагностика методики шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН) Б. В. Иовлева, Э. Б. Карповой мы также сделали вывод о том, что повышенный уровень увеличился на 11% (2 человека), что в общей сумме составляет 53% (9 человек), высокий уровень снизился на 29% (5 человек), что в общей сумме составляет 12% (2 человека), пониженный уровень не изменился – 6% (1 человек), неопределенный уровень повысился на 17% (3 человека), что в общей сумме составляет 29% (5 человека).

При помощи Т-критерия Вилкоксона нами были обработаны результаты исследования и проведена математическая обработка данных для оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. По результатам произведенных расчетов мы видим, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е. эти показатели достоверно снизились.

А также нами были выдвинуты рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации.

Данные рекомендации были переданы администрации учебного учреждения для дальнейшего их внедрения в работу с педагогическим составом для обеспечения психологического здоровья педагогов и роста их профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология. Учебник и практикум / Г. С. Абрамова. – Москва : Юрайт, 2014. – 816 с. – ISBN 978-5-916-4973-5.
2. Адамовская М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации / М. В. Адамовская, П. В. Шереметов. // Сибирский международный. – 2014. – №16. – С. 119-122. – ISBN 978-5-93437-164- 8.
3. Акулинина Ю. Н. Профилактика профессионального «выгорания» специалистов социальной сферы / Ю. Н. Акулинина // Социальная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 94-102. – ISBN 978-5-9316-4213-5.
4. Анисимова Г. И. Психология постановки учебных целей в совместной деятельности учителя и учеников / Г. И. Анисимова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т.2. – № 2. – С. 212-215. – ISBN 978-5-7316-4083-5.
5. Асмаковец Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг – поведения / Е. С. Асмаковец // Психология и школа. – 2012. – № 2. – С. 94-99. – ISBN 9785-89349-622-2.
6. Белкова Н. В. К вопросу о необходимости создания программы психолого-педагогического сопровождения социальных педагогов с эмоциональным выгоранием / Н. В. Белкова // Вестник ТОГИРРО. – 2013. – №2. – С. 461-462. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-professionalnogo-vygoraniya-spetsialistov-sotsialnoy-sfery> (дата обращения: 15.04.2023).
7. Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Сударыня, 2012. – 122 с. – ISBN 5-87499-048-8.
8. Болотова А. К. Социальные коммуникации. Психология общения: учебник и практикум для СПО / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 327с. – ISBN 978-5-7598-107-7.

9. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания: дис канд. пед. наук : 05.25.03 / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2015. – №2. – С. 96-103 – ISBN 978-5-7598-117-7.
10. Борисова М. В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания / М. В. Борисова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyie-napravleniya-profilaktiki-i-korreksii-professionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 15.04.2023).
11. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н. В. Вараева – Москва : Флинта, 2014. – 336 с. – ISBN 978-3-7498-6197-7.
12. Васильева Н. Г. Эмоциональное выгорание педагогов / Н. Г. Васильева // Безбарьерная среда в школе и обществе. Сборник материалов IV Международного Форума. – 2014. – № 4. – С. 60-63. – ISBN 978-3-2498-6397-6.
13. Влах Н. И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании / Н. И. Влах, Т. Д. Логунова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2018. – № 2. – С. 63-73. – ISBN 874-3-2498-6397-6.
14. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 178 с.– ISBN 978-5-02-033000-9.
15. Волков Б. С. Психология педагогического общения : учебник для бакалавров / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, Е. А. Орлова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 335 с. – ISBN 978-5-02-032100-9.
16. Гаврилова А. В. Исследование взаимосвязи психического выгорания с коммуникативными качествами педагогов / А. В. Гаврилова // Психология обучения. – 2015. – № 8. – С. 84-91. – ISBN 978-5-02-033001-3.

17. Голубев Г. Г. Психология межличностных отношений. Формирование личности в коллективе / Г. Г. Голубев. – Москва : Высшая школа, 2011. – 128 с. – ISBN 978-5-02-033050-4.
18. Гольева Г. Ю. Проблема формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности : монография / Г.Ю. Гольева. – Челябинск : Издательство «Цицеро», 2017. – 171 с.– ISBN 978-5-02-134002-9.
19. Гольева Г. Ю. Формирование эмоциональной устойчивости личности: учебное пособие / Г. Ю. Гольева. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 105 с.–ISBN 978-5-93162-521-8.
20. Горбатов Д. С. Общепсихологический практикум: учеб.пособие для бакалавров / Д. С. Горбатов. – Москва: Юрайт, 2013. – 307 с.– ISBN 978-5-9916-2462-6.
21. Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах: исследовательские задачи / М. А. Гордеева // Наука и бизнес : пути. – 2013. – ISSN 2221-5182.
22. Демина М. С. К вопросу об эмоциональном выгорании у специалистов помогающих профессий / М. С. Демина // Труды Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 40-летию начала строительства БАМа и 20-летию юбилею организации Психологической службы Двост ЖД. – 2014. – № 2. – С. 95-99. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-u-predstaviteley-pomogayuschih-professiy> (дата обращения: 15.04.2023).
23. Дмитриева Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю. А. Дмитриева, В. Г. Грязева-Добшинская. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2013. – №1. – С. 18-26. – (Психология). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-modelirovaniya-v-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения: 15.04.2023).

24. Долгова В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности / В. И. Долгова, Е. В. Мельник // В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. (London, December 05 - December 10, 2012). Chief editor – Pavlov V. V. London. – 2013. – С. 66-69.

25. Долгова В. И. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза / В. И. Долгова, М. Ю. Буслаева. – Научный журнал. – 2013. – № 12. – С. 13-14.

26. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция: монография. / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2012. – 183 с.

27. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость личности : монография / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва : Издательство «Перо», 2014. – 173 с. – ISBN 978-5-91940-929-8.

28. Домрачева С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов / С. А. Домрачева. – Научно-методический журнал «Концепт». – 2015. – Т.18. – С.71-75. – ISBN 978-5-9916-2462-6.

29. Донцов Д. А. Психодиагностика : практикум по психодиагностике / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, А. И. Рыбакова. – Москва : Русайнс, 2014. – 352 с. – ISBN:978-5-906131-40-9.

30. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология : учебное пособие для вузов / Виктор Дружинин. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – 318 с.– ISBN:978-2-902131-40-9.

31. Дубровина И. В. Практическая психология в лабиринтах современного образования / И. В. Дубровина. – Москва : НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 464 с.– ISBN:978-5-907121-40-9.

32. Емельянова М. Н. Как избежать профессиональной стагнации и «эмоционального выгорания» у педагогов / М. Н. Емельянова // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 6. – С. 99-112. – ISBN:978-5-906131-28-8.
33. Ильин Е. И. Психология неформального общения / Евгений Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2015. – 384 с.– ISBN:978-5-904231-41-9.
34. Истратова О. Н. Справочник по групповой психокоррекции / Ольга Истратова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. – 444 с. – ISBN:978-5-906131-10-1.
35. Калинин Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию / Т.В. Калинин // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. – 2015. – № 7. – С. 190-195. – ISBN:978-5-979131-40-3.
36. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 128 с. – ISBN:968-5-706131-40-9.
37. Киселева Н. В. Коррекция стратегий преодоления кризисов профессионального становления личности / Н. В. Киселева // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 5. – С. 58-62. – ISBN:978-5-990131-40-9.
38. Ковалев А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. –Москва : Просвещение, 2012. – 240 с.– ISBN:978-5-906131-29-8.
39. Козлов В. В. Психотехнологии измененных состояний сознания / В. В. Козлов. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 507 с. – ISBN:978-2-902132-40-9.
40. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие / Е. В. Котова. – Красноярск : Сигма, 2013. – 76 с.– ISBN:978-5-906631-46-6.

41. Куимова М. В. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание педагогов / М. В. Куимова // В мире научных открытий. – 2015. – № 2.1 (62). – С. 665-668. – ISBN:978-5-306121-45-9.
42. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека / И. Ю. Кулагина. – Москва : Академический проект, 2013. – 432 с. – ISBN:978-5-496331-40-9.
43. Куницына В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 269 с.
44. Ларина Е. А. Экспериментальное исследование влияния профдеформации на педагога / Е. А. Ларина, А. И. Черлюнчакевич // Психология обучения. – 2014. – № 1. – С. 101-127. – ISBN:978-5-406131-40-9.
45. Лисняк М. А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения / М. А. Лисняк, Н. А. Горбач, И. О. Логинова, М. А. Машукова // Сибирское медицинское обозрение. – 2014. – № 6 (90). – С. 101-115. – ISBN:978-5-906131-42-3.
46. Лупандин В. И. Математические методы в психодиагностике / В. И. Лупандин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2012. – 86 с. – ISBN:978-5-906131-58-9.
47. Мартынова К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации / К. Ю. Мартынова // Концепт. – 2015. – Т.18. – С. 81-85. – ISBN:978-5-911131-40-9.
48. Меркулова Н. Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием / Н. Н. Меркулова // В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. отв. ред. Н.А. Коваль. – Тамбов, 2013. – № 4. – С. 180-185. – ISBN:978-5-906011-52-9.

49. Мерлин В. С. Методы исследования нервно-физиологических основ психической деятельности человека / В. С. Мерлин – Москва : АПН, 2013. – 166 с. – ISBN:978-5-946330-40-8.
50. Михальцова Л. П. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов как проявлении профессионального травматизма / Л. П. Михальцова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 7. – С. 16-17. – ISBN:978-5-901431-65-7.
51. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука обобществе / Дж. Морено. – Москва : Иностранная литература, 2014. – 285 с. – ISBN:976-5-913131-34-9.
52. Мясищев В. Н. Психология отношений: избранные психологические труды / В. Н. Мясищев. – Москва : МПСИ, 2014. – 400 с. – ISBN:978-5-906103-62-9.
53. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 500 с.
54. Обознов А. А. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию / А. А. Обознов // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 5 (36). – С. 227-237. – ISBN:978-5-806132-40-9.
55. Одинцова О. В. Психодиагностика: учебник / О. В. Одинцова – Москва : Академия, 2018. – 352 с. – ISBN:978-4-916330-40-9.
56. Павлова И. М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ / И. М. Павлова // Личностноориентированное обучение в профессиональном образовании: науч.-практ. конф. / Минский госудр. радиотехнический колледж. – Минск. – 2015. – №1. – С.90-95. – ISBN:978-5-906131-40-9.
57. Пазухина И. А. Практико-ориентированное занятие для педагогов «Это в ваших силах» / И. А. Пазухина // Дошкольная педагогика. – 2013. – № 10. – С. 52-55. – ISBN:978-5-906131-40-9.

58. Пашнев Б. К. Психодиагностика: практикум школьного психолога / Б. К. Пашнев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. – 144 с. – ISBN:978-5-996131-40-8.

59. Попова Т. А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога / Т. А. Попова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 857-860. – ISBN:978-5-807331-40-9.

60. Пряжников Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности / Н. С. Пряжников // Вестник Московского университета. – 2014. – № 4. – С. 33-43. – (Психология). – ISBN:978-5-806131-57-8.

61. Психодиагностика: учебное пособие / Под ред. А. К. Белоусовой, И. И. Юматовой. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. – 256 с. развития. – 2014. – № 4 (34). – С. 11-13. – ISBN:978-5-206131-30-9.

62. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности : учеб. пособие / А. А. Реан. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2012. – 221 с. – ISBN 5-288-01749-2.

63. Резникова Е. В. Психолого-педагогическая программа коррекционной работы : методическое пособие / Е. В. Резникова. Челябинск : Цицеро, 2013. – 107 с. – ISBN 978-5-91283-311-3.

64. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : практическое пособие / Е. И. Рогов. – Москва : Юрайт, 2012. – 412 с. – ISBN 5-691-00181-7(1).

65. Ракицкая А. В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем реактивной агрессии / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 11. – С. 70-76.

66. Ракицкая А. В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов / А. В. Ракицкая // Научное обозрение : гуманитарные исследования. – 2014. – № 8. – С. 57-62.

67. Ромек В. Г. Развитие уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – Москва : Владос, 2012. – 113 с. – ISBN 5-9268-0116-8.
68. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2015. – 713 с. – ISBN 978-5-459-01141-8.
69. Сайдутова З. С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий / З. С. Сайдутова // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия Материалы III международной научно-практической конференции. Отв. редакторы Н. В. Николаева, Г. Б. Телятникова. Санкт-Петербург. – 2015. – №3. – С. 59-69 – ISBN 2-9268-0113-8.
70. Седнева О. Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога / 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. – № 1. – С. 132-134 – ISBN 5-7268-0116-8.
71. Семенова Н. Ю. Работа с педагогами по профилактике синдрома профессионального выгорания / Н. Ю. Семенова // Дошкольная педагогика. – 2014. – № 3. – С. 53-54. – ISBN 5-9268-0116-8.
72. Синюкова Е. М. Синдром эмоционального выгорания личности: его сущность и детерминанты / Е. М. Синюкова // Парадигма познания. – 2014. – №2. – С. 150-155. – ISBN 5-9268-0256-8.
73. Степанов Ф. Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя / Ф. Г. Степанов // Евразийское Научное Объединение. – 2015. – Т. 2. – № 4 (4). – С. 169-172. – ISBN 5-2268-0116-3.
74. Столяренко Л. Д. Основы психологии / Л. Д. Столяренко. – Москва : Проспект, 2014. – 462 с. – ISBN 978-5-392-03042-2.
75. Сыромятников И. В. Психодиагностика : учебное пособие / И. В. Сыромятников. – Москва : Альянс, 2016. – 640 с. – ISBN 978-5-732-03042-1.

76. Трушников Д. Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен / Д. Ю. Трушников // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2012. – № 1. – С. 179-183 – ISBN 978-5-732-03042-3.

77. Човдырова Г. С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 88-90. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-svoystva-prepyatstvuyuschie-emotsionalnomu-vygoraniyu-lichnosti-kak-sindromu-razvitiya-hronicheskogo-stressa> (дата обращения: 15.04.2023).

78. Berman J. Empathic teaching: education for life / J. Berman. – Amherst: University of Massachusetts Press, 2004.

79. Fiske S. T. Social cognition : from brains to culture / S. T. Fiske, Sh. E. Taylor. – Boston : McGraw-Hill Higher Education, 2007.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Методика В. В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

Назначение методики: выявление выраженности компонентов «выгорания» как стратегии защитного поведения у представителей коммуникативных профессий.

Применение методики: в индивидуальном и групповом обследовании в сочетании

с

другими методиками по диагностике личностных особенностей.

Инструкция: читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание,

что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты

вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики,

учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Текст опросника В.В. Бойко

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть
и не слышать
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые
я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы
поступали
со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала -обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.
- Обработка данных
- Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.
- В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.
- «НАПРЯЖЕНИЕ»**
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
 2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
 3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
 4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
- «РЕЗИСТЕНЦИЯ»**
1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
 2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
 3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
 4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
- «ИСТОЩЕНИЕ»**
1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
 2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
 3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
 4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)
- Интерпретация результатов.
- 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».
Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей
фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них
оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. 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.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН)
Б.В.Иовлев, Э.Б. Карпова
Тестовый материал
Экспериментально-психологическая методика «Уровень невротизации» (УН)
является медико-психологическим экспресс-диагностическим инструментом для
выявления степени выраженности невротизации.
Опросник рассчитан на лиц в возрасте от 16 лет и старше. Испытуемому
предъявляется инструкция в устной или письменной форме, текст опросника и
бланк для регистрации ответов.
Время заполнения бланка не ограничивается, однако, испытуемому предлагается
отвечать на вопросы по возможности быстро, не обдумывая.
Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.
Испытуемый в соответствии с инструкцией фиксирует на регистрационном
бланке свои ответы (Да или Нет) на каждое из 45 утверждений.
Тестовый материал:
1. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей — это как бы
придает мне вес в собственных глазах.
2. Я мало устаю.
3. Должен признаться, что временами я неразумно волновался из-за вещей,
которые в действительности не имели значения.
4. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывания,
«ползание мурашек» или онемение.
5. Временами мне так и хочется выругаться.
6. Иногда у меня, бывало, чувство, что передо мной нагромоздилось столько
трудностей, что одолеть их просто невозможно.
7. Мой желудок сильно беспокоит меня.
8. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться
что-то страшное.

9. Я люблю ходить на танцы.
 10. Если мне не грозит штраф, и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
 11. Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой).
 12. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
 13. Я замечаю, что мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
 14. У меня гораздо меньше всяких опасений и страхов чем у моих знакомых.
 15. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
 16. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
 17. В наше время только наивные люди могут верить в загробную жизнь.
 18. У меня бывали периоды, когда из-за волнений я терял сон.
 19. Раз в неделю или чаще меня безо всякой видимой причины внезапно будто обдает жаром.
 20. В игре я предпочитаю выигрывать.
 21. Большую часть времени я вполне доволен жизнью.
 22. Работа стоит мне большого напряжения.
 23. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
 24. Часто у меня бывают сильные головные боли.
 25. Иногда я бываю сердитым и злым.
 26. В гостях я чаще сижу где-нибудь в сторонке или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях
 27. Приступы сильного возбуждения и взволнованности у меня бывают раз в неделю или даже чаще.
 28. Боли в сердце или в груди у меня бывают очень редко (или не бывают совсем)
 29. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.
 30. Верно, что мои манеры за столом у себя дома не так хороши, как в гостях.
 31. Я вполне уверен в себе
 32. Часто я и сам огорчаюсь, что я такой раздражительный и ворчливый.
 33. Почти каждую ночь меня мучают кошмары.
 34. Временами моя голова работает как бы медленнее чем обычно.
 35. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
 36. Иногда я бываю так возбужден, что мне трудно заснуть.
 37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
 38. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
 39. У меня мало уверенности в себе.
 40. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
 41. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
 42. Сейчас я чувствую себя лучше, чем когда-либо.
 43. Временами я сам изматывал себя тем, что слишком много на себя брал.
 44. Я почти все время испытываю чувство тревоги за кого-то или за что-то.
 45. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
- Обработка результатов теста
Подсчитывается оценка, получаемая испытуемым по шкале неискренности (Л).

Этой шкале соответствует каждый 5-й вопрос. Неискренним всегда считается ответ «Нет».

Оценивание ответов производится традиционным способом с последующим их суммированием.

Максимальное значение по шкале лжи – 10 баллов. Пороговое значение – 5 баллов.

В случае превышения порога, результаты тестирования являются недостоверными.

Каждому из ответов испытуемого на утверждения шкалы невротизации присваивают соответствующий диагностический коэффициент, используя для этой цели

ключи к тесту с диагностическими коэффициентами, соответствующий полу испытуемого.

Затем подсчитываются суммы положительных и отрицательных ответов по шкале невротизации (S+) и (S-) и вычисляют их алгебраическую сумму, которая и представляет

собой итоговую шкальную оценку:

$$S = (S+) + (S-)$$

Ключ к методике УН для мужчин

№	да	нет	№	да	нет	№	да	нет
1		Л	16	-3	4	31	3	-4
2	2	-1	17	0	0	32	-2	3
3	0	2	18	-2	4	33	6	0
4	-3	2	19	-3	1	34	1	2
5		Л	20		Л	35		Л
6	-1	2	21	4	-5	36	-1	3
7	-2	1	22	-3	3	37	-2	3
8	-7	2	23	-3	4	38	-3	4
9	2	-1	24	-4	2	39	-5	3
10		Л	25		Л	40		Л
11	-4	1	26	-3	3	41	2	-3
12	-8	1	27	-5	3	42	3	-1
13	-4	44	28	1	-3	43	-1	3
14	3	-2	29	0	1	44	-2	3
15		Л	30		Л	45		Л

Ключ к методике УН для женщин

№	да	нет	№	Да	нет	№	Да	Нет
1		Л	16	-3	6	31	4	-2
2	4	-2	17	-2	1	32	-2	7
3	0	4	18	-2	9	33	-9	1
4	-4	5	19	-6	3	34	-1	4
5		Л	20		Л	35		Л
6	-1	4	21	4	-3	36	-2	7
7	-3	1	22	-4	4	37	-2	4
8	-6	3	23	-3	6	38	-3	6
9	0	0	24	-3	3	39	-3	4
10		Л	25		Л	40		Л
11	-5	2	26	-2	2	41	4	-4

12	-8	2	27	-4	5	42	1	0
13	-4	4	28	2	-3	43	-1	5
14	2	-1	29	-2	3	44	-3	7
15		Л	30		Л	45		Л

Оценки по шкале невротизации могут принимать значения от -98 до +84 баллов –

у

мужчин и от -103 до +133 баллов – у женщин.

Условно могут быть выделены следующие обобщенные градации итоговых оценок

уровня невротизации:

Для женщин:

- очень высокий уровень: – 81 балл и меньше;
- высокий уровень: от -41 до -80;
- повышенный уровень: от – 21 до – 40;
- неопределенный уровень: от – 20 до +10;
- пониженный уровень: от +11 до +40;
- низкий уровень: от +41 до +80;
- очень низкий уровень: +81 балл и больше.

Для мужчин:

- очень высокий уровень: – 41 балл и меньше;
- высокий уровень: от -21 до -40;
- повышенный уровень: от -11 до -20;
- неопределенный уровень: от -10 до +10;
- пониженный уровень: от + 11 до +20;
- низкий уровень: от +21 до +40;
- очень низкий уровень: + 41 балл и больше.

Опросник профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

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

№	Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума.	0	1	2	3	4	5	6
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	6

10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера..	0	1	2	3	4	5	6
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, - неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

Ключ к методике: 1—20 очков. Положение хорошее, синдром «эмоционального выгорания» вам не грозит. Вы замечательно справляетесь со своей работой, получаете от нее удовольствие (отсутствие синдрома).

21—40 очков. Пока ситуация не слишком тревожная, но уже необходимо обратить внимание на пункты, давшие очки. В скором времени они могут перерасти в серьезную угрозу и способствовать постепенному приближению синдрома «эмоционального выгорания» (стадия «напряжение»)

41—60 очков. Угроза налицо. Если в самое ближайшее время вы не предпримете решительных шагов к изменению своего образа жизни, то вас ожидают, к сожалению, крупные неприятности, связанные с синдромом «выгорания», необходимо препятствовать этому (стадия «резистенция»).

Свыше 60 очков. Ваше здоровье в серьезнейшей опасности. Необходимо пункт за пунктом проанализировать заполненную вами таблицу и постараться немедленно заняться своим здоровьем и обратиться за помощью к специалисту. Таблица заполняется ежедневно в течение недели по вечерам. Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает одно очко. В конце недели итоги суммируются и сопоставляются с ключом

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации

Таблица 2.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации по опроснику профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой). Результаты представлены в таблице

Испытуемый	Результат	Уровень исследуемого признака
1	19	Низкое значение
2	16	Низкое значение
3	37	Высокое значение
4	26	Среднее значение
5	29	Среднее значение
6	20	Низкое значение
7	22	Среднее значение
8	20	Низкое значение
9	22	Среднее значение
10	42	Высокое значение
11	25	Среднее значение
12	18	Низкое значение
13	30	Среднее значение
14	29	Среднее значение
15	30	Среднее значение
16	30	Среднее значение
17	29	Среднее значение
Вывод	10 человек (58%) имеют среднее значение 5 человек (30%) имеют низкое значение 2 человека (12%) имеют высокое значение	

Таблица 2.2 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) на констатирующем этапе

№	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения	Общий средний уровень
1	41	46	43	Формируется
2	35	60	52	Формируется
3	52	56	46	Формируется
4	15	27	21	Не сформировано
5	26	35	25	Не сформировано
6	40	57	27	Не сформировано
7	34	46	25	Не сформировано
8	39	59	20	Формируется
9	20	34	42	Не сформировано
10	54	48	40	Формируется
11	63	58	54	Формируется
12	26	41	35	Не сформировано

Продолжение таблицы 2.2

13	24	32	12	Не сформировано
14	38	26	23	Не сформировано
15	60	38	34	Формируется
16	47	48	16	Формируется
17	58	39	46	Формируется
Итого фаза напряжения: 7 человек (42%) не сформировано 9 человек (53%) формируется 1 человек (5%) сформировано		Итого фаза резистенции: 5 человек (29%) не сформировано 12 человек (71%) формируется 0 человек (0%) сформировано		Итого фаза истощения: 10 человек (58%) не сформировано 7 человек (42%) формируется 0 человек (0%) сформировано

Таблица 2.3 – Результаты исследования уровня невротизации педагогов по методике «Шкала для психологической экспресс диагностики уровня невротизации (УН)» Б.В. Иовлев, Э.Б. Карпова, на констатирующем этапе.

№	Баллы	Уровень
1	-27	Повышенный
2	-30	Повышенный
3	-43	Высокий
4	+20	Пониженный
5	+10	Неопределенный уровень
6	-45	Высокий
7	-25	Повышенный
8	-45	Высокий
9	+8	Неопределенный уровень
10	-24	Повышенный
11	-44	Высокий
12	-41	Высокий
13	-48	Высокий
14	-42	Высокий
15	-24	Повышенный
16	-27	Повышенный
17	-23	Повышенный

Итого

Повышенный уровень 41% (7 человек)

Высокий уровень 41% (7 человек)

Пониженный уровень 6% (1)

Неопределенный уровень 12 (2%)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования

Цель программы: коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации с применением методов психологического консультирования.

Задачи программы:

1. Поднять уровень самооценки, развить адекватное самовосприятие педагогов.
2. Повысить уровень психологических ресурсов педагогов.
3. Усовершенствовать навыки рефлексии, эмпатии, сотрудничества и конструктивного общения педагогов.

Методы: формирующий эксперимент, консультационная беседа, наблюдение, активное и эмпатичное слушание, обратная связь.

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

Цели мероприятия:

- познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;
- формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: семинар-практикум с элементами тренинга.

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

Участники мероприятия: педагоги.

I. Приветствие присутствующих.

Педагог-психолог предлагает участникам пожелать себе что-нибудь как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональная и личная составляющие.

1. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Педагогам предлагается поработать с изображениями кругов:

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

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

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

II. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания, или выгорания, работников.

Что такое синдром профессионального выгорания?

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

Синдром профессионального выгорания — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

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

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горящей психологической проводки».

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

1. Поле самодиагностики

Участникам занятия предлагается оценить себя по степени выраженности или частоте проявления того или иного признака. Оценка, безусловно, имеет субъективный характер, опирается на внутренние ощущения. Чем чаще или ярче признак проявляется, тем больше клеточек около него закрашивается. Поле самодиагностики заполняется самостоятельно, на обсуждение не выносится. Желающие могут поделиться впечатлениями.

После заполнения таблицы обращается внимание присутствующих на самостоятельное выделение того вида симптомов, в разделе которого наибольшее число закрашенных клеточек – это проблемная зона.

Стадии профессионального выгорания

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии

(К. Маслач) — три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности:

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний;
- специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе;
- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

- снижение интереса к работе;

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

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

2. Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Педагогам предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы, выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

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

III. Практическая часть

1. Упражнение «Я работаю воспитателем»

Оборудование: листы А4, цветные карандаши

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

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

Обсуждение: В чем отличия полученных образов? Какой образ Вам нравится больше, почему? Нравится ли Вам образ настоящего времени, а образ будущего?

Почему? Содержит ли образ будущего те желания, которые Вы определили для себя в начале нашей встречи?

2. Профилактика профессионального выгорания?

«Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания? Наиболее доступным в качестве профилактических мер является использование способов саморегуляции и восстановления себя. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми в ходе своей профессиональной деятельности».

Участникам предлагается записать 10 приятных для них дел, доставляющих им удовольствие (т.е. ответить на вопрос «Что мне доставляет удовольствие?»). Далее данный список необходимо проранжировать по степени удовольствия, доступности и частоте использования, что позволит выбрать наиболее приятные и доступные занятия. Участники по очереди называют самый оптимальный способ восстановления психоэмоционального состояния. В результате обсуждения можно сделать вывод, что они имеют возможность к саморегуляции, но, по разным причинам этого не делают.

Примерный перечень способов эффективной саморегуляции:

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

Далее уместно раздать рекомендации по профилактике профессионального выгорания.

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

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

Занятие 2. Самооценка и уровень притязаний.

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

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Кто я?»

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

Это задание участники группы выполняют на специальных карточках, которые затем крепятся к груди. Присутствующие получают возможность свободно двигаться по комнате и читать карточки с ответами других членов группы. Первые три ответа, и представляют отражение внешнего поверхностного слоя нашего Я-образа. Предлагается поработать с этим поверхностным слоем, чтобы уточнить и прояснить для себя и других, что же представляет наш Я-образ в первом приближении.

2. Упражнение «Личный герб и девиз»

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

Давайте немного пофантазируем. Вообразим, что и мы все принадлежим к знатым и древним родам и приглашены на праздничный бал в средневековый королевский замок. Благородные рыцари и прекрасные дамы подъезжают к воротам замка в золоченых каретах, на дверцах которых красуются гербы и девизы, подтверждающие дворянское происхождение их обладателей. Так что же это за гербы и какими они снабжены девизами? Настоящим средневековым дворянам было значительно легче кто-нибудь из их предков совершил выдающееся деяние, которое прославляло его и отображалось в гербе и девизе. Его потомки получали эти геральдические атрибуты в наследство и не ломали голову над тем, какими должны быть их личные гербы и девизы. А нам придется самим потрудиться над созданием своих собственных геральдических знаков.

На больших листах бумаги с помощью красок или фломастеров вам нужно будет изобразить свой личный герб, снабженный девизом. Материал для его разработки у вас уже есть. Но может быть, вы сумеете придумать нечто еще более интересное и точнее отражающее суть ваших жизненных устремлений, позиций, понимания себя. В идеале человек, разобравшийся в символике вашего герба и прочитавший ваш девиз, смог бы четко понять, с кем он имеет дело.

Постарайтесь учесть предназначение каждого участка герба и символически передать необходимую информацию. Левая часть – мои главные достижения в жизни. Средняя – то, как я себя воспринимаю.

Правая часть – моя главная цель в жизни. Нижняя часть мой главный девиз в жизни.

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

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Коммуникативная компетентность педагога».

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

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

II. Практическая часть:

1. Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то, как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

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

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

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

2. Упражнение «Слепое слушание»

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

3. Упражнение «Гвалп»

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

Обсуждение.

4. Упражнение «Активное слушание»

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

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

1. В беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т.п. (негативная оценка).
2. Мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».
3. Мы дословно повторяем высказывания партнёра. При этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.
4. В ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
5. Мы воспроизводим высказывания партнёра в обобщённом, сокращённом виде, кратко формулируя самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.
6. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».
7. Мы пытаемся найти у партнёра понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.
8. Мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей.
9. Мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегая его высказываниями.

Рекомендации. Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнёра. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после её предъявления. Если мнения участников расходятся с классификацией, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна и, возможно, этот опыт сможет дать новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Техники ведения беседы.

Не способствующие пониманию партнёра:

1. Негативная оценка – в беседе мы сопровождаем высказывания партнёра репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь вы не поймёте» и т. п.
2. Игнорирование – мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.
3. Эгоцентризм – мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих.

Промежуточные техники:

1. Выспрашивание – мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняя ему своих целей.
2. Замечание о ходе беседы – в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернёмся к цели нашего разговора...» и т.д.
3. Поддакивание – мы сопровождаем речь партнёра высказываниями типа: «Да...», «Угу...».

Способствующие пониманию партнера:

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

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

3. Вербализация, ступень В – интерпретация и развитие идеи. Мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнёра или выдвинуть предположение относительно причин высказывания. Вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...», «Вы так считаете, видимо, потому что...».

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. «Конструктивное поведение в конфликтах»

Цель: Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/ неконструктивных стратегиях поведения в конфликте.

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

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

1. Мини-лекция на тему: «Конфликты».

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

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

II. Практическая часть:

1. Самодиагностика Методика Томаса «Стратегии поведения в конфликте»

2) Упражнение «Сказка о тройке»

Участники объединяются для игры в тройки. Каждый игрок присваивает себе обозначение А или В или С. Затем ведущий сообщает задание: тройка должна вырабатывать общее решение – в какой цвет покрасить забор. Но ситуация осложняется тем, что каждый игрок лишен одного

канала восприятия или передачи информации.

- А – слепой, но слышит и говорит.
- В – глухой, но может видеть и двигаться.
- С – паралитик, он все видит и все слышит, но не может двигаться.

(предложить завязать глаза, заткнуть уши, привязать себя к стулу).

Вопросы:

1. Сколько времени понадобилось тройкам на выработку общего решения?

2. Какую стратегию избрали участники в достижении цели?

3. Какие чувства испытывали?»

3. Упражнение «Невидимая связь»

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

«Известно, что давным-давно на свете жил один удивительный человек. У него были длинные седые волосы и борода, поэтому многие думали, что он стар и мудр. Другие же видели озорной блеск его глаз и говорили, что он молод. Этот человек умел то, чего не умели другие. И люди называли его мудрецом. Никто не знал, откуда он пришёл, но говорили, что раньше он был обыкновенным человеком, таким как все. Менялись поколения,

а мудрец все жил среди людей. И они ощущали себя под его защитой. И вот пришел день, когда мудрец отправился в путь. Он обошёл всю Землю, и узнал многих людей. И удивился мудрец, насколько разными были эти люди, их характер, привычки, желания и стремления.

«Как непросто всем уживаться друг с другом, - думал мудрец, - что бы такое предпринять? - размышлял он.

И тогда мудрец сплел длинную тончайшую нить. Задумал он обойти добрых сердцем людей и связать их этой тончайшей чудесной нитью. Далее ведущий продолжает рассказывать историю, обходя каждого участника игры и вкладывая ему в руки нить. «Воистину нить - эта была уникальна. Гладкая, тонкая, она была совершенно незаметна для человека, но, несмотря на это, влияла на его взаимоотношения с другими людьми. Те, кому мудрец передал чудесную нить, стали добрее, спокойнее, терпеливее. Они стали более внимательно относиться друг к другу, стремились понять мысли и чувства ближнего. Иногда они спорили, но, о чудо, нить натягивалась, но не рвалась. Иногда они ссорились, и нить разрывалась, но при примирении оборванные концы не связывались вновь. Такой узелок напоминал о прошлом споре. Что сделали люди с подарком мудреца? Кто-то бережно берег, передавая тайну из поколения в поколение. Кто-то, не ощущая присутствия нити, оставлял на ней множество узелков, да и характер его постепенно менялся и становился «узловатый». Но главное, у каждого появилась способность протягивать невидимые нити к тем, кого он считал близкими и друзьями, соратниками и партнерами. Ведущий на последнем участнике игры, стоящий в кругу, отрезает нить от лотка и завязывает концы. Таким образом, нить образует замкнутый круг.

Ведущий: Дорогие друзья!
Сейчас вы ощущаете в своих руках чудесную нить, подарок мудреца. Давайте проверим, что может произойти, если каждый потянет её на себя. Она натянется и станет «резать» руки. Такие отношения некоторые называют «натянутыми». А если, - продолжает ведущий, - кто-то потянет нить на себя, а кто-то не станет этого делать? Что будет, давайте попробуем.... Равновесие круга нарушается. Кто-то оказывается в более устойчивом положении, а кто-то совсем в неустойчивом. О таких ситуациях говорят: «Он тянет одеяло на себя». Некоторые люди, - продолжает ведущий, - предпочитают надевать эту нить себе на шею. Попробуйте. Тех, кто сейчас сделал это, наверное, ощутили, как больно нить режет шею. В подобных ситуациях люди говорят: «посадил себе на шею». Разные эксперименты можно проводить с этой нитью, - продолжает ведущий, - многие люди посвящают этому целую жизнь. Натянут, разорвут, завяжут узел, натянут на шею, или вообще отпустят. Не на то рассчитывал мудрец, делая людям чудесный подарок.

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

Вопросы:

1. Каковы ваши впечатления от соприкосновения с чудесной нитью, подарком мудреца?

2. Что было легко, а что трудно, в этой игре?

3. Чему эта игра может научить?

Выводы: Всегда есть нечто, что объединяет людей. Ощущение связи помогает установить доверительные отношения в коллективе. Комфортность взаимоотношений зависит от того, в каком состоянии находится нить,

натянутым или свободным. Экспериментируя с натяжением нити, мы символически проживали различные типы взаимоотношений друг с другом. Среди членов коллектива бывают разные эпизоды в общении. Главное, чтобы ни происходило, уметь восстанавливать комфортное состояние нити.

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

занятие 6. «Психологическая гостиная «Призвание – педагог».

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

Ход занятия.

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

1) Упражнение «Грецкий орех»

Для проведения этого упражнения необходим мешочек с грецкими орехами (по числу участников). Психолог высыпает орехи в центр круга и просит каждого взять себе один. Некоторое время участники внимательно рассматривают свой орешек, изучают его структуру, особенности строения, стараются запомнить все его индивидуальные черточки. Затем орехи складываются обратно в мешочек, перемешиваются и снова высыпаются в центр круга. Задача каждого участника – найти свой орех.

Как правило, «свой» орешек узнается с первого взгляда. После того, как все орехи нашли своих владельцев, психолог приступает к обсуждению. Интересно узнать, кто как свой орех запомнил, какой стратегией пользовался, чтобы потом его найти (запомнил его особенности, или просто ждал, пока все разберут свои орехи, а в конце останется нужный). На первый взгляд кажется, что все орехи очень похожи, но если потратить время, чтобы присмотреться повнимательней, то можно заметить, что они очень разные и почти невозможно перепутать свой орех с другими. Так и люди: все очень разные, запоминающиеся, у каждого свои индивидуальные черточки, «неровности», своя красота и привлекательность. Нужно ее только почувствовать и понять.

2) Упражнение «Три цвета личности»

Каждый участник получает три небольших листочка разного цвета. Психолог объясняет значение каждого цвета: зеленый – «как все», синий – «как некоторые», желтый – «как никто больше». Каждому участнику предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее данному человеку и объединяющее его (на его взгляд) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения, стиля жизни, роднящее его с некоторыми, но не со всеми участниками. На листочке «как никто больше» указываются уникальные черты данного человека, которые или вообще не свойственны остальным, или выражены у него значительно сильнее.

После завершения работы участники обращаются к листочку, на котором записаны черты «как все». Их задача – в свободном режиме пообщаться со всеми членами группы, выяснить, действительно ли они обладают такой же особенностью. Затем организуется обсуждение. Таким же способом психолог просит обсудить содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

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

3) Упражнение «Я учусь у тебя»

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

II. Основная часть

Первый этап - «МОЯ ЛИЧНОСТЬ – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ»

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

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

1) Тест геометрических фигур

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

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

- педагогический девиз;
- от чего мы испытываем удовольствие в работе и общении с детьми и что нас раздражает;
- что у нас хорошо получается, чему мы можем научить;
- что получается с трудом, «без искорки»;
- почему без нас детям плохо;
- какие профессиональные деформации возможны у воспитателей нашего типа.

Презентация может выполняться в виде сценки, скульптуры, пантомимы.

2) Упражнение «Моя копилка»

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

Примеры ситуаций, которые могут быть предложены на карточках:

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

«Назначен праздничный концерт, предполагается несколько номеров от педагогов. Неожиданно все ангажированные педагоги-артисты заболевают! Чем вы можете спасти ситуацию?»

2 этап - «МОИ ЦЕННОСТИ И ПРИОРИТЕТЫ»

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Педагог, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

1) Упражнение «Или – или»

Психолог предлагает участникам описания ситуаций, построенных по типу вариативности. Каждый раз у участников есть возможность индивидуально выбрать первый или второй вариант или ответ «не знаю». Свой выбор участники осуществляют, разбиваясь на подгруппы и занимая определенное место в зале.

Для выбора участникам могут быть предложены следующие ситуации:

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

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

Мне интереснее:

- придумать что-то самой
- адаптировать готовый вариант

Мне интереснее:

- работать с мальчиками
- работать с девочками

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

2) Упражнение «Мораль сей сказки такова»

Упражнение предваряет небольшой монолог психолога о ценностях. В каждой ситуации, которая разворачивается в общении педагога с детьми, содержится некоторая ценность. В конфликтной ситуации чаще всего можно говорить о попранной, ущемленной ценности, в доверительных отношениях – о реализующихся ценностях. Педагогу важно уметь вычленять из ситуации, возвращать детям, в других случаях – удерживать в общении с ними то, что он сам считает важным и ценным. Это упражнение тренирует умение вычленять ценность из ситуации, объяснять ее окружающим людям своими словами.

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

III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье.

Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 7. «Тренинг для педагогов «Люби себя»

Цель: обучать педагогов способам регуляции психоэмоционального состояния.

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

Ход занятия:

I. Введение: Здравствуйте, дорогие педагоги, я рада сегодня вас видеть на нашей встрече.

Передавайте этот весенний цветок друг другу и скажите, пожалуйста, какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа».

Я очень рада, что слово работа не вызывает не у кого отрицательных, конфликтных ассоциаций. В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание».

Мини-лекция о профессиональном выгорании.

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

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

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

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

Этому подвержены чаще всего люди от 35–40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад.

У людей заметно снижается:

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

Бывает так, когда талантливый педагог становится проф.непригодным по этой причине. Иногда такие люди меняют профессию. При «выгорании» происходит «психознергетическая опустошенность» человека.

Что же нужно делать, чтобы не возникало эмоциональное выгорание?

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

Естественные приемы регуляции организма:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем за окном;

- рассматривание комнатных цветов в помещении, фотографий и других приятных или дорогих для человека вещей;
- мысленное обращение к высшим силам (Богу, Вселенной, великой идее);
- «купание» (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- чтение стихов;
- высказывание похвалы, комплиментов кому-либо просто так.

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

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

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

Притча:

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

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

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

«ДЫШИТЕ ГЛУБЖЕ, ЕСЛИ ВЫ ВЗВОЛНОВАНЫ»

Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох – пауза – выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох – пауза – выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

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

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

II. Практическая часть.

1. Упражнение «Лимон»

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

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

2. Упражнение «Ластик»

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

Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите ластик и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время методику можно повторить.

В результате выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее.

3. Упражнение «Моечная машина»

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

4. Упражнение-самодиагностика «Я в лучах солнца»

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

Нарисуйте на листе бумаги круг. В кругу нарисуйте свой портрет схематично. Прорисуйте лучи идущие от этого круга. Получается солнце. Вдоль каждого луча запишите свое качество.

При анализе учитывается количество лучей (ясное представление себя) и преобладание положительных качеств (позитивное восприятие себя). Посчитайте свои лучи и напишите цифру!

Обсуждение: Сколько у вас получилось лучей? Есть ли у вас отрицательные качества? Замените отрицательные качества на положительные? У кого получилось лучей меньше 10, то дорисуйте и подпишите свое качество?

Чем больше получилось лучей, с положительными качествами, тем самым вы ясно, открыто представляете себя. У вас хорошая, адекватная самооценка!

5. Упражнение «Пять добрых слов»

Оборудование: листы бумаги, ручки

Форма работы: Участники разбиваются на подгруппы по 6 человек.

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

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

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

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

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

1) Притча о колодце

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

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

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

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

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

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

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.

2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.

3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.

4. Отдавайте больше.

5. Ожидайте меньше.

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

2) Упражнение обратная связь «Мишень»

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательной организации после реализации программы

Таблица 4.4 – Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» В. В.Бойко.

№	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения	Сформированность
1	35	36	38	Не сформировано
2	30	45	40	Формируется
3	45	50	40	Формируется
4	15	20	21	Не сформировано
5	24	33	21	Не сформировано
6	39	30	22	Не сформировано
7	33	36	25	Не сформировано
8	39	34	20	Не сформировано
9	20	34	42	Не сформировано
10	40	36	36	Формируется
11	57	52	50	Формируется
12	23	41	35	Не сформировано
13	24	31	12	Не сформировано
14	33	27	25	Не сформировано
15	59	39	36	Формируется
16	47	45	15	Формируется
17	56	41	40	Формируется
Итого фаза напряжения: 9 человек (53%) не сформировано 8 человек (47%) формируется		Итого фаза резистенции 10 человек (59%) не сформировано 7 человек (35%) формируется	Итого фаза истощения: 11 человек (65%) не сформировано 6 человек (35%) формируется	

Таблица 4.5 – Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции эмоционального выгорания по опроснику профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Испытуемый	Результат	Уровень исследуемого признака
1	18	Низкое значение
2	17	Низкое значение
3	37	Среднее значение
4	24	Среднее значение
5	29	Среднее значение
6	20	Низкое значение
7	20	Низкое значение

Продолжение таблицы 4.7

1	19	17	-2	2	2
2	16	15	-1	1	2
3	37	30	-7	7	2
4	26	25	-1	1	7.5
5	29	27	-2	2	7.5
6	20	20	0	0	7.5
7	22	21	-1	1	7.5
8	20	19	-1	1	7.5
9	22	20	-2	2	7.5
10	42	41	-1	1	7.5
11	25	25	0	0	7.5
12	18	17	-1	1	14
13	30	29	-1	1	14
14	29	27	-2	2	14
15	30	30	0	0	14
16	30	29	-1	1	14
17	29	27	-2	2	17

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=153$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+17)17}{2} = 153$$

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

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице эти сдвиги и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» сдвигов составляет эмпирическое значение критерия Т: $T = \sum R_i = 4.5 + 9 = 13.5$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=17$:

$$T_{кр} = 27 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 41 (p \leq 0.05)$$

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

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

Гипотеза H_0 принимается. Интенсивность отрицательного сдвига показателя превышает интенсивность положительного сдвига.