



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания  
педагогов**

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

Проверка на объем заимствований:  
63 % авторского текста

Работа рекоменд. к защите  
рекомендована / не рекомендована

« 4 » 06 2020 г.

зав. кафедрой ТиПП  
О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Выполнил:  
студент группы ЗФ/510-099-5-1  
Валиева Розалия Нафисовна

Научный руководитель:  
кандидат педагогических наук, доцент  
Нуртдинова Анна Алексеевна

Челябинск

2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	7
1.1 Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.....	8
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов .....	14
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов .....	21
ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	31
2.1 Этапы, методы и методики исследования .....	31
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента .....	38
ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	53
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	53
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования .....	66
3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.....	78
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогов .....	101

ПРИЛОЖЕНИЕ 2	Результаты экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов на констатирующем этапе.....	122
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....	125
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов на формирующем этапе.....	142

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность разработанного исследования заключается в том, что современная система образования, активно внедряющаяся в ведение образовательного процесса сегодня, поставила перед педагогами очень высокие требования к их умениям и способам деятельности при ведении педагогической деятельности, а также к их внутреннему состоянию и особенностям личности.

Перед педагогами стоит очень важная задача – это эффективность и качество той работы, которую они выполняют. Педагог, как связующее звено между ребенком и, получаемыми знаниями, организует общение, влияет на психоэмоциональное самочувствие детей в классе, обеспечивает благоприятную для обучения развития ребенка атмосферу, способствует развитию мотивации успеха и творческого характера деятельности. Взаимодействие педагога и детей, которое некачественно подготовлено и организовано негативно влияет на развитие и обучение школьников, а также приводит к возникновению у обучающихся различных нервно-психических нарушений, конфликтов внутри семьи, к созданию стрессовых и тяжелых психоэмоциональных состояний [6, с.25].

В современных учреждениях образования основная часть педагогов очень активно взаимодействует с учениками, при этом они затрачивают просто колоссальную энергию, что, в свою очередь, может послужить причиной истощения. Например, к нервно-психическому напряжению педагогов приводит большая интенсивность педагогического общения, а также стрессовые воздействия профессиональной деятельности педагога.

Проблема эмоционального выгорания появилась еще в начале прошлого века, которая привела к психоэмоциональному и экономическому разрушению системы образования. Данной проблеме подвержены педагоги, дарящие детям доброту и тепло души, а также свою жизненную энергию [9, с. 67].

Сегодня проблема эмоционального выгорания – это распространенное явление в профессиональной деятельности педагога. В последнее время эмоциональное выгорание рассматривается как сложный механизм психологической защиты человека. С одной стороны, эмоциональное выгорание позволяет педагогу очень разумно и дозированно расходовать свои жизненные и профессиональные ресурсы, а с другой оно отрицательно сказывается на выполнении своей профессиональной деятельности человеком, а также его отношении с другими партнерами. Все это приводит к неудовлетворенности самим собой, к некой отстраненности, а уже за этим следует нарастающая тревожность, депрессия, нарушения психики, в следствии чего появляется неадекватное эмоциональное реагирование [2, с.35].

Эмоциональное выгорание проявляется в таких признаках, как эмоциональная сухость, снижение ответственности при выполнении должностных обязанностей, экономия эмоций, игнорирование особенностей индивидуальных личностей и т.д. Данные признаки влияют на внутреннее состояние педагога, в следствии чего происходит деформация личности, которая, в свою очередь, разрушает профессиональную сферу педагога, тем самым негативно сказывается на полноценность управления учебным и воспитательным процессом, а также оказанию помощи в области психологии [7, с. 78].

Существующая практика в педагогической науке показывает, что в настоящее время довольно четко прослеживается факт некой потери интереса у педагогов к ученикам, как к отдельным личностям, неприятие его таким, какой он есть, со всеми его особенностями и проблемами, упрощение эмоциональной стороны общения в профессиональной деятельности. Существующие исследования показали, что у педагогов зачастую обнаруживаются различные психические нарушения, которые дестабилизируют профессиональную деятельность. Среди данных

психических состояний можно выделить уныние, тревожность, апатия, подавленность, хроническая усталость, разочарование.

Недостаточная разработанность представленной проблемы эмоционального выгорания педагогов и ее актуальность в современной науке определила выбор темы выпускной квалификационной работы: «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов».

Цель исследования — теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Объект исследования — эмоциональное выгорание педагогов.

Предмет исследования — психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Гипотеза: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов возможна при реализации специально разработанной коррекционной программы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.
2. Изучить особенности эмоционального выгорания педагогов.
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты экспериментального исследования.
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Подготовить психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.

Методы исследования:

1. Теоретические — обобщение и анализ литературы, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические — эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг), «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова).

3. Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

База экспериментального исследования: МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 109» Челябинской области г. Трехгорный. В исследовании приняли участие 27 педагогов.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

## 1.1 Понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях

Группа физического, психического и эмоционального истощения в психологии определяет один общий термин – эмоциональное выгорание, которое возникает и прогрессирует в результате постоянного стрессового состояния на работе. Чаще всего эта категория людей подвержена эмоциональному истощению, что свидетельствует о повышенном внимании и заботе об окружающем обществе. Профессии включают учителей, врачей, менеджеров, психологов, спасателей и сотрудников правоохранительных органов. Именно в этих профессиях люди подвержены эмоциональному ожогу [18, с.101].

Первоначально исследовательские работы по эмоциональному выгоранию появились в США. Считается, что родителем идеи эмоционального выгорания является Г. Фреденбергер, психиатр из Америки.

В своих научных трудах Г. Фреденбергер ввел термин «burnout» как – выгорание или сгорание. Данный термин применялся им для точного описания некоего состояния деморализации, крайней усталости и разочарования в профессии у работников психиатрических заведений [цит. по 28, с. 52].

Исследователь призвал специалистов, которые работали в психиатрических клиниках и кризисных центрах, а также первым внедрил в данные группы термин выгорания. Благодаря такому эксперименту группа ученых создала список профессий, которые наиболее тесно связаны с общением между людьми [цит. по 28, с. 54].



Эмоциональное выгорание проявляется в безразличии, истощении. В то же время, человек не полностью предан своей работе, не хочет решать самые сложные задачи в своей деятельности, избегает большого объема работы, неуверен в уровне своего профессионализма; постепенно в человеке происходит процесс дегуманизации – возникает явно негативное отношение к окружающему обществу [19, с.12].

А. А. Люблинская утверждала, что с физическим и эмоциональным истощением у человека снижается самооценка, формируется негативное отношение к работе, постепенно исчезают симпатия и понимание в отношениях с людьми, наблюдается регресс в достижениях профессиональный план [35, с. 125].

Проблема эмоционального выгорания глубоко и достаточно полно исследуется в трудах зарубежных и отечественных психологов, они раскрывают ее с различных сторон.

Выгорание – это общее название для некоторых видов последствий длительного профессионального стресса и кризиса, а, вернее, следствие неуправляемого течения стресса) [цит. по 62, с.35].

Г. Фрейденбергер трактует понятие эмоционального выгорания, как утрату энергии у профессионалов в социальной среде, когда работники ощущают себя сильно перегруженными проблемами других людей, в следствии чего снижается результативность работы, как в профессиональных реалиях, так и в достижении собственных целей [цит. по 28, с. 52].

К. Маслач в своих исследованиях по проблеме эмоционального выгорания пришла к некому пониманию того, что эмоциональное сторание – это трехмерный синдром, включающий в себя истощение и падение самооценки, а также деперсонализацию [цит. по 29, с.56].

Эмоциональное истощение – это чувство опустошенности и усталости, которое вызвано собственной работой.

Деперсонализация – это циничное отношение работника к своей деятельности и объектам труда. Например, в социальной сфере деперсонализация – это бесчувственное и нечеловечное отношение к людям, которые приходят за получением образовательных услуг и других видов помощи.

В исследованиях К. Чернисса «burnout» определяется как мотивация к работе в ответ на различные чрезмерные обстоятельства, среди которых следует выделить неудовлетворенность работника, выражающаяся в психологическом и эмоциональном истощении и эскапизме [цит. по 21, с.101].

Самым первым отечественным исследователем по данной проблеме стал В.В. Бойко он считал, что эмоциональное выгорание – это целая система, которая состоит из ряда физических, эмоциональных и иных симптомов, испытываемые профессионалом, неспособным самостоятельно справляться со стрессом, который вызван ограничениями, касающимися личной карьеры и целей работника [цит. по 27, с.32].

Эмоциональное выгорание – чувство физического истощения, чувство физической усталости и расстройств, неудач и невозможности сострадания [14, с.121].

Зарождение эмоционального выгорания происходит в процессе жизнедеятельности человека. Оно отличается от разнообразных форм эмоциональной ригидности человека, которые обусловлены его физиологическими особенностями: степенью подвижности эмоций, свойствами нервной системы, психосоматическими нарушениями.

Эмоциональное выгорание – это психологическая защита организма, которая была разработана личностью, представленная в виде полного или частичного отключения собственных эмоций, в ответ на какие-либо обстоятельства, которые травмируют состояние психики человека [28, с.55].

Выгорания – стереотип некоего эмоционального поведения, который не рождается вместе с человеком, а приобретается в процессе жизнедеятельности. Данный стереотип является частично функциональным и позволяет человеку очень экономно и дозированно использовать свои энергетические ресурсы [66, с. 34].

Само по себе выгорание В.В. Бойко считает конструктивным явлением. А вот последствия выгорания являются дисфункциональными, так как они негативно сказываются на его профессиональной деятельности и отношениях с партнерами [цит. по 61, с. 289].

Д.Г. Трунов – еще один яркий отечественный представитель психологии, который занимался проблемой выгорания. По его мнению, эмоциональное выгорание – это негативные изменения в личности специалиста, в его состоянии. Данные изменения чужды личности, так как они наносят вред работе человека. Эмоциональное выгорание – эта форма профессиональной деформации личности [цит. по 14, с. 121].

Е. Махер в своих работах утверждала, что эмоциональное выгорание дополняется всегда рядом симптомов, среди которых усталость, утомление, психосоматические недомогания, истощение, негативное отношение к работе и людям, скудность набора действий, излишнее потребление синтетических средств и лекарств, пристрастие к негативным привычкам: курение, алкоголизм, наркотики; также сюда относят отсутствие аппетита, либо переедание, низкая самооценка, агрессия и конфликтность, раздражительность, тревожность, беспокойство, напряженность, взволнованность и перевозбужденность. На основании этих симптомов у человека возникают такие чувства, как гнев, упадническое настроение, апатия, чувство бессмысленности, а как следствие, депрессия, переживание чувства вины [30, с.145].

Долговременная стрессовая реакция является предпосылкой эмоционального выгорания, особенно когда она длится продолжительное время. Такая стрессовая ситуация возникает вследствие продолжительных

профессиональных стрессов средней интенсивности, которую следует рассматривать в виде личностной деформации. Эмоциональному выгоранию соответствуют следующие состояния чувств, мыслей и действий [30, с. 150].

Мысли о несправедливости действий со стороны социума в отношении себя, не заслуженности того места и положения в обществе, которое личность занимает, недостаточной оценки окружающими трудовых условий личности, о личностном несовершенстве.

Действия выражается в стремление быть всегда на виду, критике в отношении окружающего общества и самого себя, стремление оставаться незамеченным, стремление делать все лучше остальных и т.д.

Таким образом, рассмотренные нами личностные характеристики – это факторы риска для появления эмоционального выгорания. Как одно из состояний этого феномена, сниженное чувство собственного достоинства, которое проявляется внешне как неудовлетворенность своим статусом вплоть до раздражения и зависти в адрес людей более успешных [19, с. 26].

А. Сидоренко считает, что эмоциональное выгорание является процессом поэтапной утраты когнитивной, физической и эмоциональной энергии, которая проявляется в таких симптомах, как физическое утомление, умственное и эмоциональное истощение, личная отстраненность, снижение самоудовлетворения от исполнения своей работы [53, с. 142].

Зачастую из-за сниженного самоуважения появляются такие факторы, как трудоголизм, высокая мотивация успеха, стремление все делать лучше остальных. Неадекватная реакция у человека может быть вызвана при любом снижении результатов деятельности, к такой реакции относят уход в себя, депрессивные состояния, поиск виноватого и проявление в его сторону резких агрессивных выпадов.

Л. Мосина описывает эмоциональное выгорания, как процесс постепенной утраты всех видов энергии человека, которая проявляется в

психическом, умственном и физическом истощении, личностной отстраненности и т.п. [41, с.29].

В педагогической области эмоциональное выгорание особо заинтересовало К. Маслач. Она провела ряд исследований, показавших тот факт, что эмоциональное выгорание – это не внезапный процесс, а поэтапный. Он проявляется и организуется в три этапа [цит. по 47, с. 132]:

На первой стадии появляется приглушение чувств и свежести переживаний, эмоций. На данном этапе происходит физиологическое изменение: повышается давление и температура тела, учащается пульс, понижается иммунитет и появляются головные боли. Начинают происходить сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения, формируются некие провалы в памяти. У человека появляется состояние тревожности, беспокойства, чувство неудовлетворенности.

Вторая стадия характеризуется тем, что у человека появляются следующие симптомы: негативные мысли в отношении себя из-за чувств, возникающих к воспитанникам, с одной стороны, а вот с другой – циничное и обезличенное отношение к людям.

Также на второй стадии происходит проявление явных соматических симптомов: головные боли по вечерам, раздражительность, частые простудные заболевания, аллергические реакции.

Заключительная стадия – это полное выгорание. У человека полностью упрощается эмоциональное отношение к миру, у него формируется равнодушие ко всему, что происходит, меняются представления о ценностях жизни [45 с.20].

Постепенно развиваются хронические заболевания в физическом и психическом плане: депрессия, неврозы, гипертоническая болезнь, язвенная болезнь, сахарный диабет и многие другие. Любые попытки заботы о себе не приносят никаких результатов, а профессиональная помощь не дает быстрого облегчения человеку [51, с. 106].

Наиболее полно исследования К. Маслач в сфере изучения эмоционального выгорания в педагогической деятельности были расширены В.В. Бойко. Он считает, что эмоциональное выгорание развивается поэтапно, а каждый этап имеет характерные признаки, вызываемые факторами.

Эмоциональное выгорание традиционно рассматривается в совокупности с профессиональной деформацией и профессиональной дезадаптацией.

Отсюда следует, что согласно В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это целостная совокупная система эмоциональных симптомов, испытываемых профессионалом, который не может справиться со стрессом, вызванный ограничениями, которые касаются его личной карьеры и целей жизнедеятельности.

Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Д.Г. Трунов. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Маслач, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие [7, с. 78].

Эмоциональное выгорание состоит из нескольких стадий, который обусловлены факторами, помимо этого сопровождаются рядом симптомов. В психолого-педагогических исследованиях учеными определяется пять ключевых групп симптомов: поведенческие, эмоциональные, когнитивные, физические, социальные.

## 1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов

Педагог – это человек, прошедший специальную подготовку, который имеет определенные знания, эти знания позволяют выполнять педагогическую деятельность на высоком уровне. Природа происхождения педагогической деятельности оправдывает ее оригинальность, а также она имеет гуманистическую направленность. Педагог во время педагогической

деятельности решает две задачи: гуманистическую и адаптивную. Адаптивная функция заключается в полной приспособляемости учащегося к определенным требованиям, в свою очередь, гуманистическая функция заключается в том, что она направлена полностью на развитие личности ребенка и его творческого потенциала. Педагог в своей профессиональной деятельности развивает личность учащихся, при этом он основывается на человеческой культуре, традициях и религии ребенка [цит. по 37, с. 7].

Помимо этих двух функций у педагога общеобразовательных учреждений существуют еще три функции: развивающая, воспитательную, обучающая. Профессиональная деятельность педагога перенасыщена различными факторами, которые могут вызвать эмоциональное выгорание, среди них можно выделить: высокий уровень коммуникации, игнорирование и недооценка руководством и коллегами, высокий уровень коммуникации и взаимодействия с обществом. Современный мир показывает нам педагога, как социально-значимого, уверенного в себе, успешного и самостоятельного человека, который ответственный за свои поступки, достигший призвания общества и имеющий значительное продвижение по карьерной лестнице. К сожалению, большинство педагогов идут к такому идеалу, они стараются соответствовать предъявляемым требованиям, для того чтобы быть нужным обществу. Однако, чтобы поддерживать должный образ, преподаватель должен иметь очень сильные внутренние ресурсы, из которых можно было бы черпать необходимую энергию [34, с. 21].

Профессия педагога относится к альтруистическому типу, именно поэтому представители данной профессии наиболее уязвимы к эмоциональному выгоранию. Эмоциональное выгорание состоит из ярко выраженных составляющих: эмоциональная истощенность, редукция профессиональных достижений, деперсонализация. К. Маслач считает, что эмоциональное истощение ощущается человеком как перенапряжение,

исчерпанность и опустошенность собственных эмоциональных ресурсов. При эмоциональном выгорании человек не может отдаваться своей работе целиком, как до этого, он чувствует приглушенность чувств, притупленность собственных эмоций, помимо этого возможны безосновные эмоциональные срывы [цит. по 32, с. 169].

Согласно Е.А Полищук, деперсонализация – это ярко выраженное негативное отношение, при котором возрастает уровень обезличенности и формальности контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое входит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций [45, с. 23].

Редуцирование персональных достижений человека определяется наличием у него ощущения снижения чувства компетентности, уменьшение ценности своей деятельности, недовольство собой, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Постепенно у педагога появляется безразличие к работе, возникает чувство вины, появляется впечатление несостоятельности личности, снижается внутренняя самооценка [43, с. 108].

Ученые и психологи всего мира выделяют три основных стадии эмоционального выгорания у педагогов:

1) у педагогов появляются такие признаки, как заминки при выполнении должностных обязанностей, забывчивость важных моментов и заданий. Постепенно формируется страх ошибиться, на основе которого появляется излишний самоконтроль, что, в свою очередь, приводит к многократному выполнению и повторению ненужных действий и задач. Появление данных симптомов основано на нарастающей нервно-психической напряженности [9, с. 56];

2) у педагога начинается резкое падение интенсивности, снижается продуктивность работы, у педагога пропадает интерес к жизни. Педагоги перестают испытывать потребность в общении, у них повышается апатия и



безразличие, постепенно проявляются психосоматические симптомы отклонений в организме человека [9, с. 56];

3) заключительная стадия эмоционального выгорания педагога. На данной стадии у педагога заметна выраженная потеря интереса к собственной профессиональной деятельности, у него выраженное безразличие и оцепенение, нежелание видеть людей и общаться с ними, вступать в какие-либо взаимоотношения, ощущение постоянного обессиливания [9, с. 57];

На основании исследований ученых, были выявлены факторы, которые обращают на себя пристальное внимание. Данные факторы можно сгруппировать на два больших блока: индивидуальные характеристики педагога и организационные.

К организационным факторам относят условия материальной среды и социально-психологические факторы деятельности педагога.

Условия работы. В данной группе факторов необходимо учитывать временные параметры процесса и объем занятий. Психологами со всего мира доказано, что сверхурочная деятельность педагога, излишние нагрузки, высокая продолжительность рабочего дня приводят к эмоциональному выгоранию педагога [69, с. 136].

Содержание труда. К данной группе факторов можно отнести качественные и количественные подходы в работе с учащимися. Содержание труда определяется частотой обслуживания, количеством и степенью глубокого контакта. Например, превышающее количество (переполненность) учеников в классе приводит к отсутствию полного контроля за учащимися, что, в свою очередь, является ярко выраженным и первостепенным фактором, способствующему эмоциональному выгоранию. Также появлению эмоционального выгорания способствует тот факт, что педагогу очень часто приходится взаимодействовать с детьми из неблагополучных семей [58, с. 88].

Социально-педагогические факторы. Согласование между социально-психологическими взаимоотношениями педагогов с субъектами образовательного процесса определяется двумя направлениями. Одно из данных направлений напрямую связано с отношением педагогов к учащимся и учет их особенностей, а также жизненной и профессиональной позицией педагога. Второе направление напрямую связано с микроклиматом и атмосферой в педагогическом коллективе, в котором четко видно отношение учащихся к учителю, а также к самому учебному процессу [58, с. 91].

В.Н. Марков считает, что в профессиональной деятельности педагога присутствуют типичные особенности, среди которых большой объем получаемой информации, вызывающей определенный стресс. Очень часто возникает такая ситуация, что педагог не успевает справляться с поставленными задачами, принимать правильные и адекватные решения, которые требуются от него в зависимости от уровня ответственности. Постепенно на основании этого у педагога накапливаются негативные эмоции, появляются обиды, возникают личностные деформации, блоки, ведущие к нарушению двигательного и речевого поведения [38, с. 23].

Социально – демографические и личностные особенности педагога рассматриваются как индивидуальные факторы. В. В. Столин говорил о том, что из всех демографических и социальных характеристик возраст и стаж работы наиболее тесно связаны с выгоранием [56, С. 293].

Рассмотрев труды и исследования ученых (в алфавит, стоит отметить тот факт, что деятельность педагога относится к профессиям, требующим высоких затрат энергии и эмоции. Социальные, экономические, жилищные и бытовые условия обуславливают эмоциональную стабильность и здоровье педагога. Помимо этого, профессиональные будни также играют очень важную роль на проявление психического напряжения. Большинство педагогов используют различные механизмы защиты, зная свои особенности и реакции проявления в стрессовых ситуациях, для того

чтобы сберечь свои энергетические ресурсы. Л.С. Чутко считает, что причинами спада интенсивности профессиональной деятельности педагогов образовательных учреждений являются следующие [68, с. 127]:

1) мотивация педагога при внедрении и модернизировании достижений науки и отсутствие результата за короткий период, полное или частичное отсутствие обратной связи от учащихся;

2) использование устаревших и заезжанные шаблонов, приемов в собственной деятельности, внутреннее осознание того, что необходимо внедрять в деятельность что-либо новое;

3) непринятие педагога, его нововведений коллегами и обществом, результатом чего является появление чувства тревоги, падение самооценки, постепенное погружение в себя.

По мнению Л. С. Чутко, феминизированность профессии педагога очень сильно сказывается на состоянии их здоровья, причем данное влияние всегда отрицательно. К примеру, если проанализировать статистику заболеваемости психическими болезнями, то у женщин стрессируемость, выражена наиболее четко, нежели у мужчин [68, с. 135].

А далее рассмотрим личностные особенности педагога. Педагоги, которые имеют завышенные требования к себе и своему профессионализму, наиболее часто подвергаются эмоциональному выгоранию, они относятся к группе повышенного риска. Н. И. Чуприкова в своих исследованиях неоднократно подчеркивает, что люди, которые ориентированы на педагогическую профессию обладают такими внутренними качествами, как слабая, лабильная нервная система, социальная направленность интеллекта, полная направленность на групповую деятельность и социальная ориентация на совместные виды деятельности [67, с. 16].

По мнению автора, личностные характеристики способствуют эмоциональному выгоранию.

М. Н. Терещенко к личностным качествам педагогов относит следующие [58, с. 91]:

— высокий уровень потребности в развитии коммуникативных качеств и общении;

— толерантность и эмпатия к различным категориям людей;

— ориентированность в быстро сменяющихся условиях образовательной системы, гибкость натуры и очень сильно развитое оперативно-творческое мышление;

— умение находить и ощущать связь в общении, поддержание обратной связи, высокий уровень регулирования проявления собственных эмоций, мимики, жестов, темпа разговорной речи; умение управлять своим настроением, мыслями, чувствами, умение снимать мышечные блоки;

— умение прогнозировать ситуации, их воздействие на участников процесса и последствия;

— вербальные способности очень высокого уровня: развитость речи, широкий словарный запас, четкий отбор языковых средств, культура речи и поведения;

— умение переживать в педагогическом процессе, с целью влияния на учащихся в требуемом направлении;

— умение импровизировать в педагогической деятельности, умение воздействовать на учащихся различными средствами: убеждение, заражение, внушение и т.д.

М. Н. Терещенко считает, что личностные качества, ни в коем случае, не заменяют уровень профессионализма педагога, особенно если они не развиваются, не подкрепляются с помощью профильного обучения. Рассмотренные личностные качества педагогов выступают, как профессионально ценностные, они необходимы для педагога в его профессиональной деятельности, помимо этого они обладают еще одной важной ролью – сбережение и поддержание физического и психического

здоровья педагога, укрепление его внутреннего духовного состояния [58, с. 93].

Все рассмотренные нами свойства личности являются очень значимыми в структуре важнейших качеств профессиональной среды педагога. Отсутствие этих качеств или их неполное развитие ведет к эмоциональному выгоранию.

Таким образом, из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что профессия педагога одна из самых стрессогенных, она требует высокого уровня саморегуляции и самообладания. К основным особенностям специальности, которые приводят к эмоциональному выгоранию следует выделить организационные факторы (условия материальной среды, содержание труда), социально-психологические материальной среды; содержание труда), социально-психологические (анализ взаимодействия между педагогами к объекту их труда) и индивидуальные факторы (социально-демографические и личностные особенности). А теперь для эффективности организации процесса психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, считаем необходимым перейти к процессу моделирование.

### 1.3. Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Коррекционный процесс – это один из самых распространенных терминов в области психолого-педагогической помощи, которая представляет собой систематизированную программу, направленную на повышение уровня психолого-педагогических знаний человека. А также на реабилитацию его психического здоровья.

Современная наука рассматривает две формы оказания помощи – каузальная и симптоматическая. Симптоматическая помощь предполагает точечное воздействие на отклонение, а вот каузальная воздействует только лишь на причину возникновения заболевания, либо на устранение

факторов и условий появления. Данные виды лечения опираются на ряд принципов:

— принцип опоры, показывающий целостность личности человека. Данный принцип подтверждает тот факт, что коррекции подлежит вся психика человека целиком;

— принцип активности всех сторон, участвующих в коррекции. В процессе коррекции участвует специалист и педагоги, которые должны совершать активные действия, к которым их побуждает специалист – психолог;

— принцип моделирования значимых для личности действия и деятельности.

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания у педагогов – это целостная организованная система различных психологических воздействий. Основные задачи данной программы состоят в следующем:

— снижение внутреннего напряжения у педагогов;

— развитие адекватного понимания самого себя у педагога, повышение его личностной самооценки;

— формирование у педагога планов на будущее, развитие эмоциональной устойчивости, повышение уровня регулирования самого себя;

— устранение личностных реакций вторичного порядка, обусловленных эмоциональными нарушениями, среди которых повышенная возбудимость, агрессивность, тревожная мнительность и т.д.

Очень важно при реализации коррекции соблюдать частоту профилактических мероприятий, среди которых стоит выделить информирование, создание системы дел, эмоциональную поддержку, повышающих значимость профессии [26, с. 19].

Теоретически коррекция эмоционального выгорания педагогов основана на пересмотре своих жизненных целей, ценностей и мифов, а

также своих представлений и отношения к себе самому, к другим людям и работе. И только после этого происходит освоение по-новому своей профессиональной роли и других жизненных ролей и моделей поведения [25, с. 37].

Для того чтобы наиболее правильно поставить и конкретизировать цели, необходимо отталкиваться от общепринятых направлений, следует позитивно формулировать формы деятельности и поведения в различных ситуациях.

Первым этапом процесса моделирования выделяют процесс целеполагания.

Для конкретизации и последовательности исследования проблемы эмоционального выгорания педагогов в общеобразовательных заведениях нами был применен системный подход. Целеполагание было основано на правильно выстроенной иерархии взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимоподдерживающих целей коррекции и подцелей. Наиболее эффективным способом является способ построения дерева целей. Данный термин был введен в науку Б.С. Гершунским, а вот в психологических работах он был рассмотрен профессором В.И. Долговой, которая использовала его как инструмент структуризации целей.

Составим «дерево целей» (рисунок 1) составленной нами психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в общеобразовательном процессе.

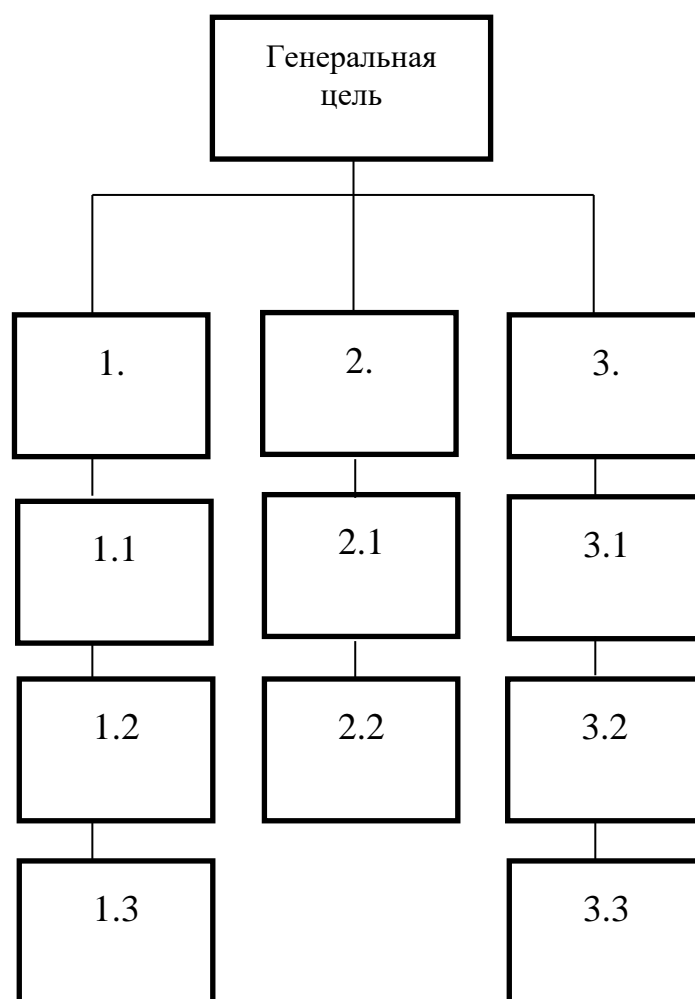


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального педагогов выгорания

Генеральная цель – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка эффективности разработанной и реализуемой программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

1. Изучить теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

1.1. Проанализировать понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Выявить особенности эмоционального выгорания педагогов.



1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

2. Организовать экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагогов.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

3. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.1. Разработать и провести психолого-педагогическую программу психолого-педагогической коррекции.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Подготовить психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов.

На основе дерева целей составлена модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель – это искусственно созданный объект, который представлен в виде схемы, математических формул, физической конструкции, а также наборов данных, алгоритмов их проверки и обработки.

В педагогике и психологии модель рассматривают, как целостную систему знаков или объектов, которые воспроизводят существенные свойства, связи и качества предметов. Моделирование в психологической науке – это построение моделей тех или иных психологических процессов, для того чтобы проверить формально их работоспособность и эффективность. Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы [25, с. 17].

Педагогическое моделирование – это процесс разработки целей создания педагогических процессов, ситуаций или систем, а также основных путей их достижения. Целенаправленное психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов состоит из нескольких взаимосвязанных блоков. Каждый блок направлен на решение различных задач и представлен методами и приёмами.

Сам формирующий эксперимент состоит из следующих блоков:

1. Теоретический блок.
2. Диагностический блок.
3. Коррекционный блок.
4. Аналитический блок.

Исходя из этого, была составлена основа модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов состоит из следующих компонентов: цели, задач, формирующей работы, методов, используемых в коррекционной работе, результата (рисунок 2).

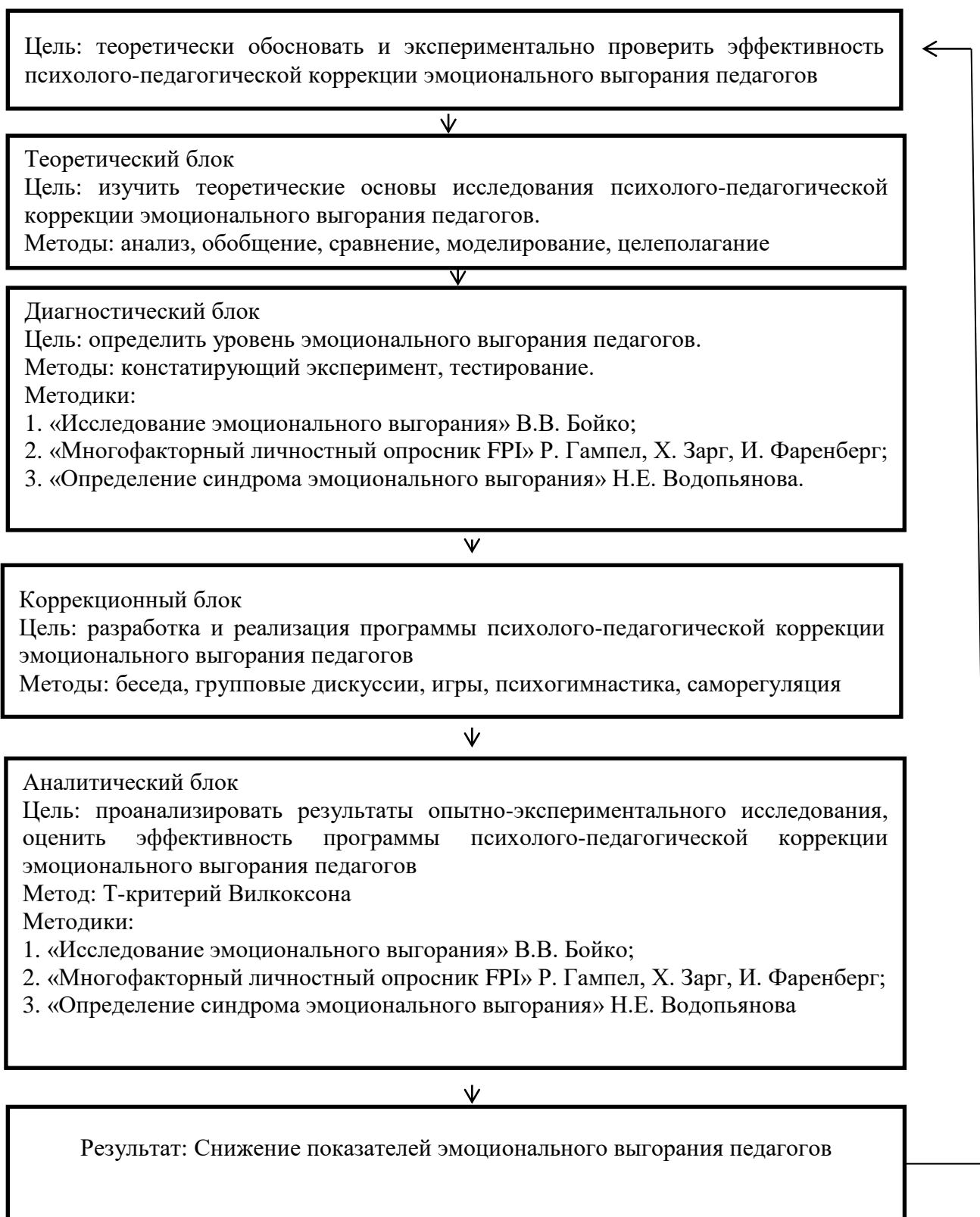


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Охарактеризуем блоки модели:

1. Теоретический блок. Цель: изучить теоретические основы исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Методы: сравнение исходных данных, их анализ, обобщение полученных знаний, моделирование, целеполагание, синтез.

2. Диагностический блок. Цель: определить уровень эмоционального выгорания педагогов. Для определения уровня эмоционального выгорания нами будут применены констатирующий эксперимент и тестирование.

Методики:

1. «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

2. «Многофакторный личностный опросник FPI» Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг.

3. «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова.

3. Коррекционный блок. Цель: разработать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов и реализовать ее. Методы, формы и приемы реализации программы: сюжетно-ролевая игра, сообщение, визуализация.

4. Аналитический блок.

Цель: проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования и оценить эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Метод: Т-критерий Вилкоксона.

Методики:

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

2. «Многофакторный личностный опросник FPI» Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг.

3. «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьянова.

Результат.

Результатом реализации модели является снижение показателей эмоционального выгорания педагогов. Реализация модели будет представлена нами в третьей главе данной работы.

Таким образом, в данном исследовании представлено разработанное «Дерево целей», и модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Построение дерева целей характеризуется тем, что его построение всегда строится на основе метода «от общего к частному». Благодаря изучению методической литературы мы смогли разработать дерево целей. На основании древа целей была разработана модель.

Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

Выводы по первой главе

В.В. Бойко считает, что эмоциональное выгорание – совокупность различных эмоциональных, физических симптомов, испытываемых профессионалом, который не может справиться со стрессовой ситуацией, вызванные различными ограничениями, которые касаются его личной карьеры и целей жизнедеятельности.

Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Д.Г. Трунов. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Маслач, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие.

Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся рядом симптомов. Ученые, в психолого-педагогическом исследовании определяют пять ключевых групп симптомов, характерных для

эмоционального выгорания: физические; эмоциональные; поведенческие; интеллектуальное состояние; социальные.

Также нами было построено дерево целей, на основе метода целеполагания.

Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех подцелей, которые в себя тоже включали подцели.

В психологии моделирование – это построение различных моделей осуществления различных психологических процессов, для того чтобы проверить их работоспособность и эффективность. В нашем исследовании была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, которая состоит из блоков, а также включает в себя цели, задачи, методы, способы и формы исследования.

Таким образом, профессия педагога относится к разряду стрессогенных, требующих самообладания и саморегуляции. Нами были изучены основные особенности, оказывающие влияние на возникновение эмоционального выгорания педагогов: организационные (условия материальной среды; содержание труда), социально-психологические (анализ взаимодействия между педагогами к объекту их труда) и индивидуальные факторы (социально-демографические и личностные особенности). В нашем исследовании мы более подробно рассмотрим личностные особенности педагогов, определим уровень их проявления. Также нами была построена модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

## ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

### 2.1. Этапы, методы и методики исследования

Организации экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов проходила в несколько этапов:

1. Поисково-подготовительный этап. Теоретический анализ психолого-педагогической литературы, подбор методов и методик исследования, целеполагание, моделирование. Методики были подобраны с учетом темы выпускной квалификационной работы.

2. Экспериментальный этап. Тестирование и обработка результатов. Была проведена психодиагностика испытуемых по следующим методикам: «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Многопрофильный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг), «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) и метод математической статистики Т – критерий Вилксона. А также разработка и реализация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3. Контрольно-обобщающий этап. Анализ и подведение итогов исследования, формулирование основных выводов, проверка и подтверждение поставленной гипотезы по методу математической статистики Т-Вилксона и предоставление рекомендаций педагогом на основании результатов исследования.

Методы исследования:

1. Теоретические — обобщение и анализ литературы, синтез, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические — эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел,

Х. Зарг, И. Фаренберг), «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова).

3. Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Характеристика методов и методик исследования.

Анализ – это метод научного исследования, представляющий из себя теоретическое изучение различных материалов, который предполагает в себе операции мысленного разделения получаемой информации на маленькие части, выполняемые в процессе познания или предметно-практической деятельности. Работа с литературой состоит из таких этапов, как подробное изучение теоретических материалов, составление на их основе библиографического списка, которые отобраны для написания выпускной квалификационной работы, краткое переложение основной информации, содержащейся в литературе, выделение основных целей и мыслей, которые содержатся в литературе [42, с. 34].

Синтез – соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое (систему), которое осуществляется как в практической деятельности, так и в процессе познания. Синтез и анализ дополняют друг друга, каждый из них выполняется с помощью и до конца.

Обобщение – это активная форма приращения знаний с помощью мысленного перехода от частных показателей к общим. Обобщение – это логическая операция, заключающаяся в нахождении нового для определенной группы, расширенное понятие, отражающее общность различных свойств данных явлений на уровне получения новых явлений или знаний. Любое обобщение должно иметь какое-либо основание. Основанием для обобщения может стать определенное свойство или даже целая совокупность свойств, которые позволяют сгруппировать явления и обозначить данную группу каким-нибудь понятием [42, с. 47].

Целеполагание – это метод, который основан на практическом осмыслении собственной деятельности, постановка их целей и их достижение [42, с.46].



Моделирование – это метод познания процессов и явлений, который основан на экспериментальной или теоретической замене объекта исследования похожим на него предметом. Данный метод применяется в том случае, если непосредственное изучение предметов невозможно или в какой-либо мере нецелесообразно [42 с. 23].

Помимо этих методов нами были использованы в экспериментальном исследовании такие эмпирические методы, как формирующий и констатирующий эксперимент, тестирование.

Эксперимент – один из самых актуальных методов исследования определенного явления в управляемых условиях. Данный метод отличается от наблюдения тем, что данный метод очень активно взаимодействует с изучаемым объектом. Зачастую метод эксперимента применяется в рамках какого-либо научного исследования, а основной целью его проведения является доказательство гипотезы. Достоинство психологического эксперимента в том, что он дает возможность специально вызвать определенные психические явления и процессы, а также воздействовать на их характеристики [42, с. 38].

Констатирующий эксперимент является одним из основных видов эксперимента. Целью данного вида эксперимента является изменение одной или нескольких независимых друг от друга переменных и определение их влияния на зависимые переменные. От формирующего данный вид эксперимента отличается поставленными целями проведения. Целью данного эксперимента является фиксация изменений, которые были получены в рамках его проведения [44, с. 231].

Формирующий эксперимент – это особенный метод психологического исследования. Его суть состоит в том, что исследователь строит обучение испытуемого с целью получить необходимое ему изменение психики испытуемого. Данный метод отличается от метода констатации тем, что направлен на изучение фактов и лонгитюдного исследования, которое направлено на описание различных процессов в

естественных условиях, а вот формирующий эксперимент, прежде всего, направлен на выявление условий и причин протекания процессов [44, с. 67].

Тестирование – это современный метод психологической диагностики. В рамках данного метода используются стандартизированные вопросы и задачи – тесты, которые имеют стандартную шкалу измерения. Тесты позволяют оценить индивида согласно поставленной цели исследования. Помимо этого, тесты обеспечивают возможность получить актуальную количественную оценку на основании квантификации качественных параметров личности. Тесты очень удобны для использования, благодаря тому, что они обрабатываются с помощью математических методов подсчета. Тест является относительно оперативным способом подсчета большого количества результатов, способствует объективности оценок, которые не зависят от субъективных причин и установок лица, которое проводит исследование. Данный вид эксперимента обеспечивает сопоставимость информации, которая получена исследователями на разных испытуемых. Основные достоинства данного метода: стандартизация результатов и условий, экономичность времени обработки, оперативность обработки результатов, количественный понятийный характер оценки [цит. по 25, с. 56].

Далее рассмотрим методики, которые были нами использованы в исследовании:

Методика «Исследование эмоционального выгорания», разработанная В.В. Бойко.

Цель данной методики – определение фазы эмоционального выгорания, а также степень выраженности симптомов, которые характерны для каждой фазы выгорания.

В рамках данной методики испытуемому предлагается ответить на 84 вопроса. Данная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Показатель каждого симптома выражен в

интервале от 0 до 30 баллов. Методика выявляет ведущие симптомы выгорания (по соответствующим шкалам). Она измеряет достаточно разные явления – такие как реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. Количественные показатели определяют степень сформированности каждой из фаз «выгорания». Диагностируются доминирующие симптомы (в отдельных фазах и в целом), определяется, какими факторами они вызваны (профессиональная среда или субъективно-личностные особенности). Результаты диагностики по данной методике дают основу для дальнейшей работы по снижению «факторов риска» выгорания в рамках профессиональной среды и работы с персоналом [3].

Далее была использована методика «Многопрофильный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг).

Цель данной методики – изучить особенности личности, провоцирующие возникновение эмоционального выгорания педагогов.

Структура опросника по данной методике соответствует традиционным опросникам, она содержит вопросы, высказывания, с которыми испытуемый либо согласен, либо не согласен. Опросник используется для оценки таких личностных свойств как: невротичность (шкала I) характеризует уровень невротичности личности, спонтанная агрессивность (шкала II) позволяет увидеть и оценить психопатизацию интротенсивного типа, депрессивность (шкала III) позволяет диагностировать признаки, которые характерны для синдрома психических патологий, раздражительность (шкала IV) позволяет оценить эмоциональную неустойчивость, общительность (шкала V) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности, уравновешенность (шкала VI) отражает устойчивость к стрессу, реактивная агрессивность (шкала VII) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа, застенчивость (шкала VIII) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию,

открытость (шкала IX) позволяет охарактеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритики, экстраверсия - интроверсия (шкала X) высокие оценки свидетельствуют о выраженной экстравертированности личности, а низкие о выраженной интровертированности, эмоциональная лабильность (шкала XI) высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности и недостаточной саморегуляции, маскулинизм – феминизм (шкала XII) высокая оценка говорит о том, что происходит процесс психической деятельности по мужскому типу, а низкая оценка – по женскому.

А теперь рассмотрим опросник «Определение синдрома эмоционального выгорания» по методике Н.Е. Водопьяновой.

Цель – определить уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов. Этот опросник предназначен для индивидуального и группового исследования. Более подробное описание методики представлено в приложении 1.

Тест – опросник состоит из 22 вопросов-утверждений, с которыми можно согласиться, либо нет. Вопросы данного теста – опросника поставлены таким образом, чтобы, получив на них ответ, можно было оценить следующие признаки:

- реакция на раздражители, которые влияют на формирование уровня эмоционального выгорания;
- реакция на синдром эмоционального выгорания, которые постепенно складываются;
- уровень сформированного эмоционального выгорания педагога, который влияет на здоровье [5].

Для исследования математической статистики был выбран Т – критерий Вилкоксона, применяемый для сравнения показателей, которые измеряются в двух различных условиях на одной и той же

выборке испытуемых. Такой метод оценки дает возможность установить направленность и выраженность изменений. С помощью данного критерия мы можем определить, является ли сдвиг показателей более интенсивным в одном направлении по отношению к другому или нет.

Данный критерий применяется в тех случаях, когда признаки измерены по шкале порядка, а сдвиги между ними могут быть упорядочены.

Для этого они должны варьировать в достаточно широком диапазоне. Суть рассматриваемого метода заключается в сопоставлении выраженности сдвигов в одном из двух направлений по абсолютной величине. Для этого сначала происходит ранжирование всех абсолютных величин сдвигов, а уже затем суммируются ранги. При случайном сдвиге в положительную или отрицательную сторону, то суммы данных рангов будут равны, а вот при условии того, что сдвиг в одном из направлений будет перевешивать другой, то сумма рангов в одну сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайном сдвиге.

Сначала мы исходим из того предположения, что типичным сдвигом является сдвиг в наиболее часто встречающемся направлении, а нетипичным или редким тот сдвиг, которые двигается в наиболее редко встречающемся направлении.

Гипотезы  $T$  – критерия Вилкоксона:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Отсюда следует, что изучение эмоционального выгорания педагогов было проведено в три основных этапа: поисково-подготовительный этап, экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

В исследовании эмоционального выгорания педагогов использовались следующие методы и методики: теоретические (анализ

психолого-педагогической литературы, обобщение, сравнение, моделирование, целеполагание); эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Многопрофильный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг), «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) и метод математической статистики (Т-критерий Вилкоксона).

Таким образом методы и методики были подобраны исходя из целей и задач исследования.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Экспериментальное исследование проводилось на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №109». Школа – участница сети атомклассов и школьных технопарков, созданных, создаваемых и функционирующих в рамках проекта «Школа Росатома».

В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых от 22 до 55 лет. Из них 4 педагога начального звена и остальные педагоги-предметники. Высшее образование имеют 24 (89%) педагога. Незаконченное высшее – 3 (11%) педагога. Характеристика педагогов по стажу работы: 1) стаж работы менее 5 лет – 3 (11%) педагога; 2) стаж от 5 до 10 лет – 10 (37%) педагогов; 3) стаж от 10 до 15 лет – 8 (30%) педагогов; 4) стаж работы свыше 15 лет – 6 (22%) педагогов.

Так же из 27 (100%) педагогов, состоят в браке – 15 (55,5%) педагогов, разведены – 3 (11%) педагогов, состоящие в отношениях – 4 (15%), и педагоги, которые не состоят в каких-либо отношениях – 5 (18,5%).

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены в рисунке 3 [Приложение 2, таблицы 1].

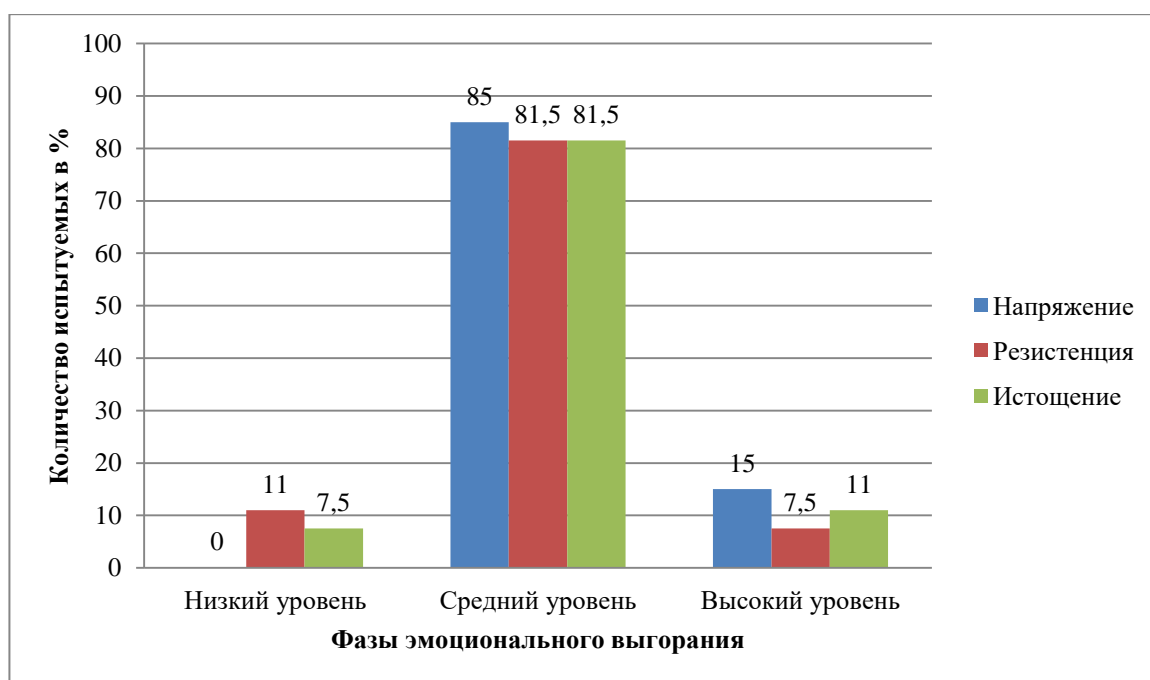


Рисунок 3 – Результаты исследования распределение фаз эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Рассмотрим уровни эмоционального выгорания в фазе «Напряжение».

Низкий уровень эмоционального выгорания, в фазе «Напряжение» не наблюдается.

85 % учителей, а в переводе на количество людей – это 23 учителя, имеют средний уровень. У такой группы педагогов могут быть характерны такие качества, как переживание психотравмирующих обстоятельств, загнанность в клетку, неудовлетворенность собой, тревога, депрессия. Такие симптомы характерны негодованием, отчаянием, а в результате приводит к нерешимости возникающих ситуаций.

У 4 (15%) педагогов присутствует высокий уровень в фазе «Напряжения». У данной группы может появляться чувство беспомощности, учитель может сильно переживает какую-то личностную

тревогу, разочаровывается в себе, в месте работы, либо и вообще в выбранной профессии. Постепенно педагог может испытывать недовольство избранной профессией, занимаемой должностью, либо теми обязанностями, которые он выполняет. В беседе с психологом так же выяснилось, что у таких учителей нарастает эффект эмоционального переноса – вся энергетика направляется только на внутреннюю среду, вместо внешней. У данной группы педагогов происходит усиление психической энергии, которое может происходить на основании обдумывания педагогами неудовлетворительных аспектов своей работы, тем самым они могут достигать очень больших объемов психологической защиты.

В фазе «Резистенции» у 3 (11%) учителей наблюдается очень низкий уровень.

Средний уровень в фазе «Резистенции» наблюдается у 22 (81,5%) педагогов. На рассматриваемом этапе у педагогов может наблюдаться неадекватное поведение и эмоциональное реагирование на какие-либо ситуации, расширяются количество сфер экономии энергий, может происходить редукция профессиональных обязанностей.

У 2 (7,5 %) педагогов наблюдается на стадии «Резистенция» высокий уровень, в данном случае педагоги могут стараться не проявлять эмоциональное отношение к собственной профессиональной деятельности, в частности, по отношению к субъекту этой деятельности. Такие педагоги скорее всего будут стремиться к постоянному психологическому комфорту, и как следствие будут стараться уменьшить давление внешних факторов. У данной группы педагогов основной формой психологической защиты могут являться его родные и приятели, а также ближайшие знакомые. На работе такие люди держатся согласно своим обязанностям и принятым нормам, а вот дома они могут быть замкнутыми в себе, вести себя достаточно агрессивно с членами семьи. В данном случае можно



утверждать о том, что педагоги перенасыщены коммуникативными контактами.

В фазе «Истощения» у 2 (7,5%) педагогов наблюдается низкий уровень.

Средний уровень в фазе «Истощения» отмечают у 22 (81,5%) педагогов. Сюда следует относить дефицит эмоций, отстраненность личностную и эмоциональную, нарушения психосоматической и психовегетативной природы.

У 3 (11 %) педагогов наблюдается высокий уровень на стадии «Истощения». Для данного уровня характерны такие симптомы, как раздражительность, агрессивность, обида, грубость, резкость, часто может возникать такое ощущение, что человек полностью истощен, как в эмоциональном плане, так и в физическом, из-за чего педагог уже не может помогать субъектам своей деятельности. Рассмотрим наиболее подробно различные количественные характеристики личностных особенностей педагогов по разным шкалам: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность.

А теперь изложим результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Невротичность» на рисунке 4 [Приложение 2, таблица 2].

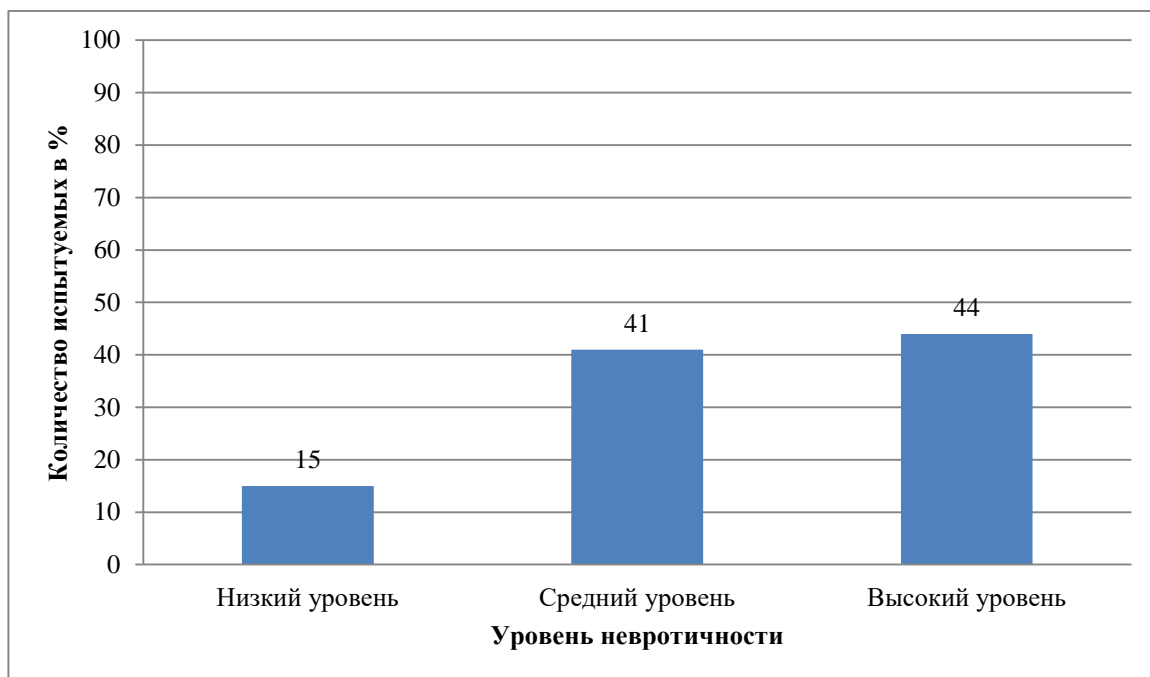


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Невротичность»

В данной группе: низкий уровень показателя – 4 (15%) средний уровень показателя – 11 (41%), высокий уровень показателя имеют –12 (44%).

По рассматриваемой шкале невротичности высокие показатели описывают выраженный невротический синдром астенического типа, который характеризуется соматическими нарушениями, такие люди могут быть очень нервные, могут относиться к категории людей часто болеющих. Так же могут иметь болезненный вид и чрезмерную усталость. В большинстве случаев не могут найти выход из складывающихся обстоятельствах.

Невротизм можно определять, как неспособность эффективно регулировать негативные эмоции.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Спонтанная агрессивность» на рисунке 5 [Приложение 2, таблица 2].

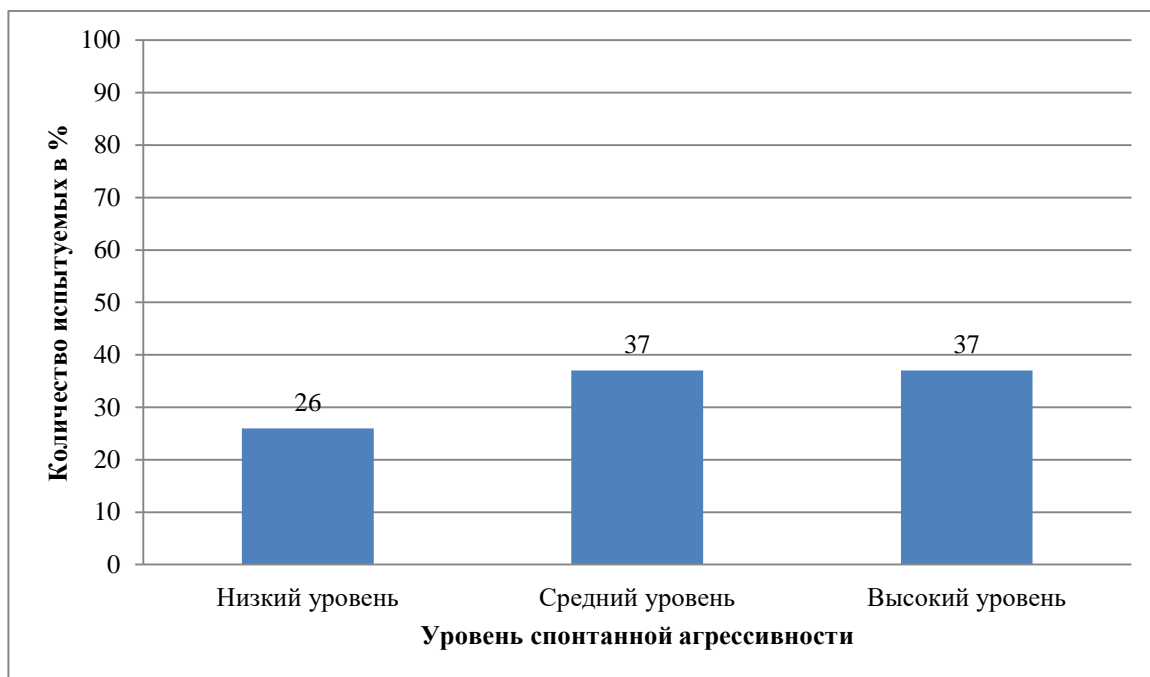


Рисунок 5 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Спонтанная агрессивность»

По шкале «спонтанная агрессивность»: низкий уровень показателя – 7 (26%), средний уровень показателя – 10 (37%), высокий уровень показателя – 10 человек (37%).

По данной шкале высокие показатели говорят о том, что у большинства педагогов может отсутствовать социальная комфортность, так же возможно почти не развит самоконтроль, такие педагоги могут быть очень импульсивны. Частые вспышки агрессии могут привести к хроническому состоянию депрессии. Агрессия — эмоция опустошающая. Выброс энергии больше, чем приток мнимо положительных чувств. Поэтому после вероятно следует опустошение, педагог может впасть в протрацию.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Депрессивность» на рисунке 6 [Приложение 2, таблица 2].

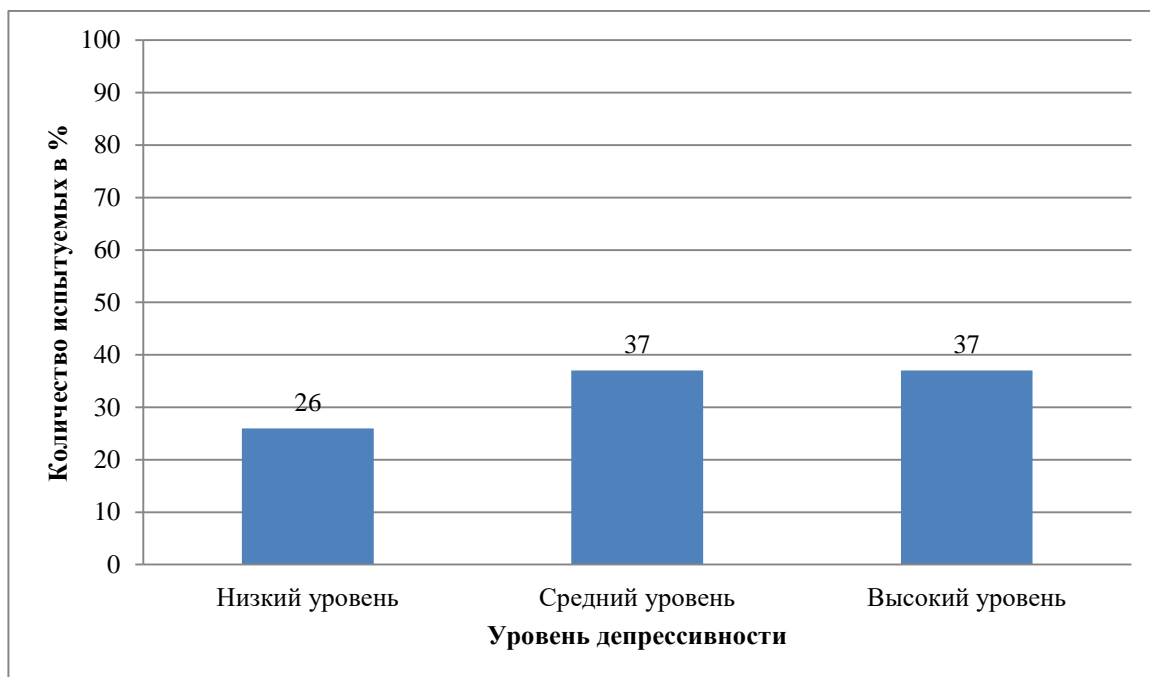


Рисунок 6 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Депрессивность»

По шкале «депрессивность»: низкий уровень показателя – 7 (26%), средний уровень показателя – 10 (37%), высокий уровень показателя – 10 человек (37%).

По данной шкале высокие показатели могут быть характерны для тех педагогов, которые страдают депрессивным синдромом, они вероятно очень робкие. И испытывают внутренние терзания, в большинстве случаев такие педагоги не уверены в себе.

С такими показателями некоторые педагоги склонны периодически проявлять хроническую подавленность и угнетенность настроения, когда присутствует негативная самооценка и угнетенное эмоциональное состояние.

Далее рассмотрим результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Раздражительность» на рисунке 7 [Приложение 2, таблица 2].

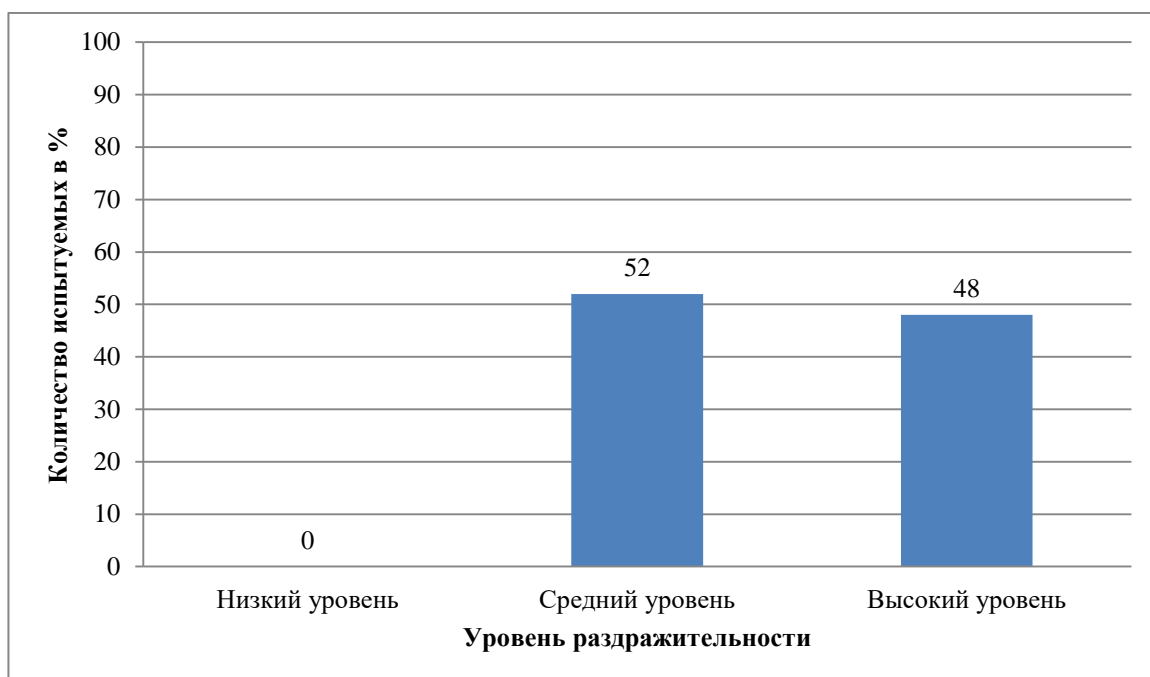


Рисунок 7 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Раздражительность»

По шкале «Раздражительность» низкий уровень показателя не наблюдался, средний уровень показателя – 14 (52%), высокий уровень показателя – 13 человек (48%).

Педагоги, которые получили высокие показатели могут быть непостоянны, они могут уклоняться от выполнения своих должностных обязанностей, зачастую такие педагоги могут игнорировать общепринятые правила и устои. У данных педагогов может проявляться в повышенной раздражительности, а также утомляемости. Возможна утрата способности к длительному умственному и физическому напряжению. Раздражительность может нарастать с чрезмерно напряженной работой и физиологическими лишениями.

Так же рассмотрим результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Уравновешенность» на рисунке 8 [Приложение 2, таблица 2].

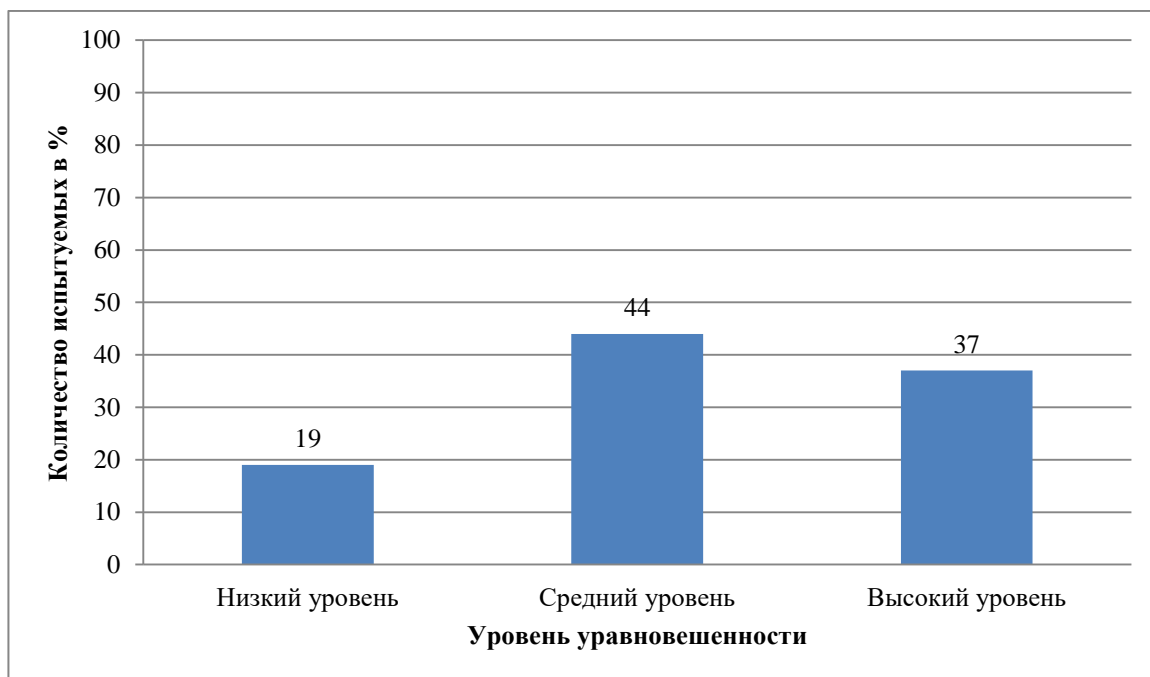


Рисунок 8 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Уравновешенность»

По шкале «Уравновешенность» низкий уровень показателя – 5 (19%), средний уровень показателя - 12 (44%), высокий уровень показателя – 10 человек (37%).

По данной шкале высокие показатели свидетельствуют об полной ответственности педагога, такие люди свободны от напряженности и конфликтов. А также удовлетворены полностью своими успехами, готовы следовать требованиям и нормам. Можно сказать, такие люди познали гармоничный баланс между эмоциями, мыслями и поступками человека. Такие люди могут трезво и рационально воспринимать все происходящие события и оценивать окружающих людей.

Ниже представлены результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Реактивная агрессивность» на рисунке 9 [Приложение 2, таблица 2].

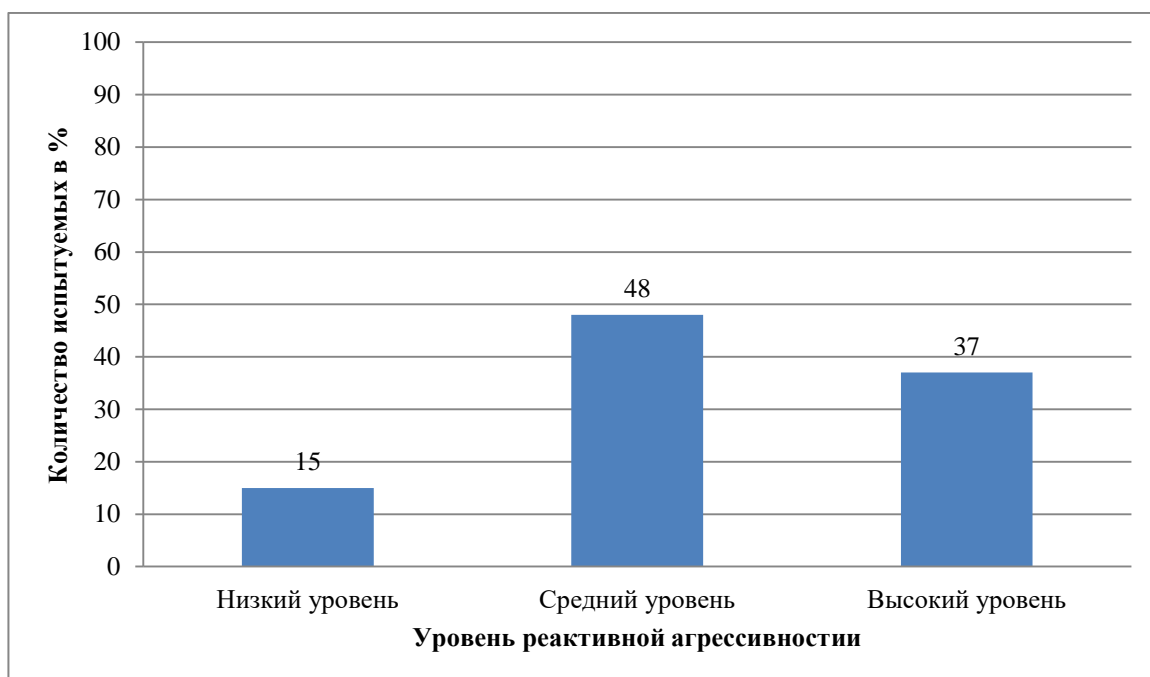


Рисунок 9 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Реактивная агрессивность»

По шкале «Реактивная агрессивность» низкий уровень показателя – 4 (15%). Средний уровень показателя – 13 (48%), а высокий уровень показателя – 10 человек (37%).

По данной шкале высокие показатели говорят о том, что у педагогов может быть агрессия, обусловленная раздражителем, при которой действия предпринимаются прежде всего для устранения неприятной ситуации или ослабления ее вредного влияния. Реактивная агрессия предполагает возмездие в ответ на осознаваемую угрозу. выделяя агрессию, обусловленную раздражителем, при которой действия предпринимаются прежде всего для устранения неприятной ситуации или ослабления ее вредного влияния.

Приведены результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Эмоциональная лабильность» на рисунке 10 [Приложение 2, таблица 2].

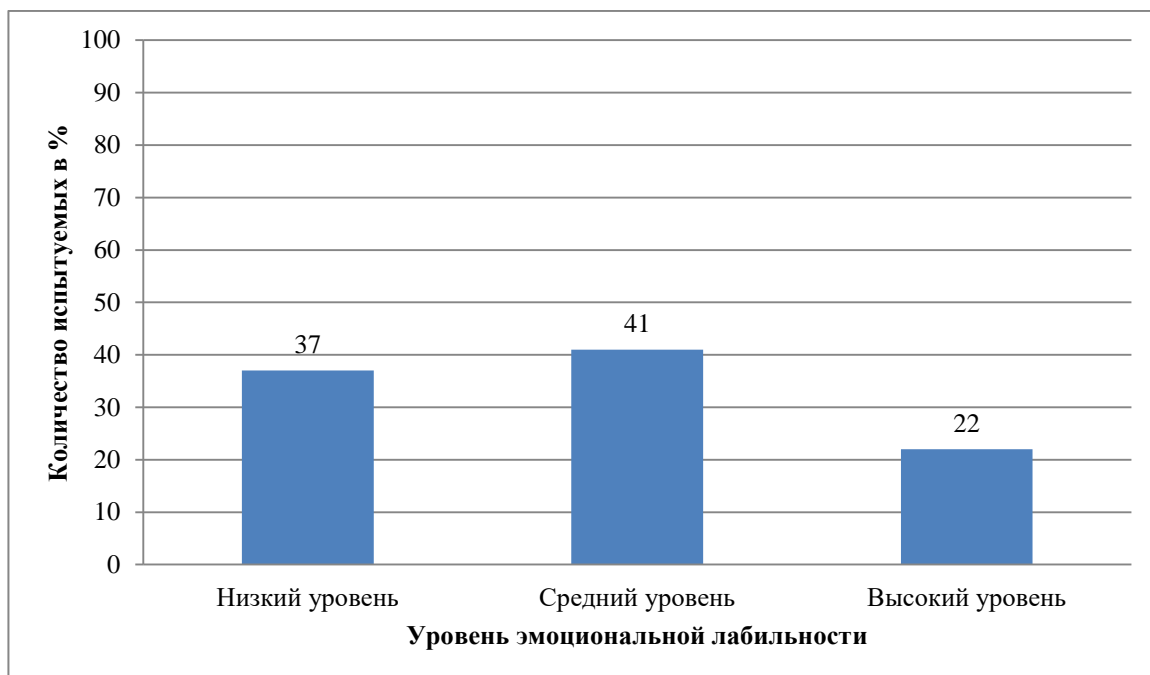


Рисунок 10 – Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Эмоциональная лабильность»

По шкале «Эмоциональная лабильность» низкие показатели – 10 (37%) человек, средние показатели – 11 (41%) человек, а высокие показатели – 6 (22%).

По рассматриваемой шкале высокие оценки показывают неустойчивость эмоционального состояния педагога, которые проявляются в постоянной нестабильности, в повышенной возбудимости, в частых колебаниях.

А теперь рассмотрим результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике Н.Е. Водопьяновой на рисунке 11 [Приложение 2, таблица 3].



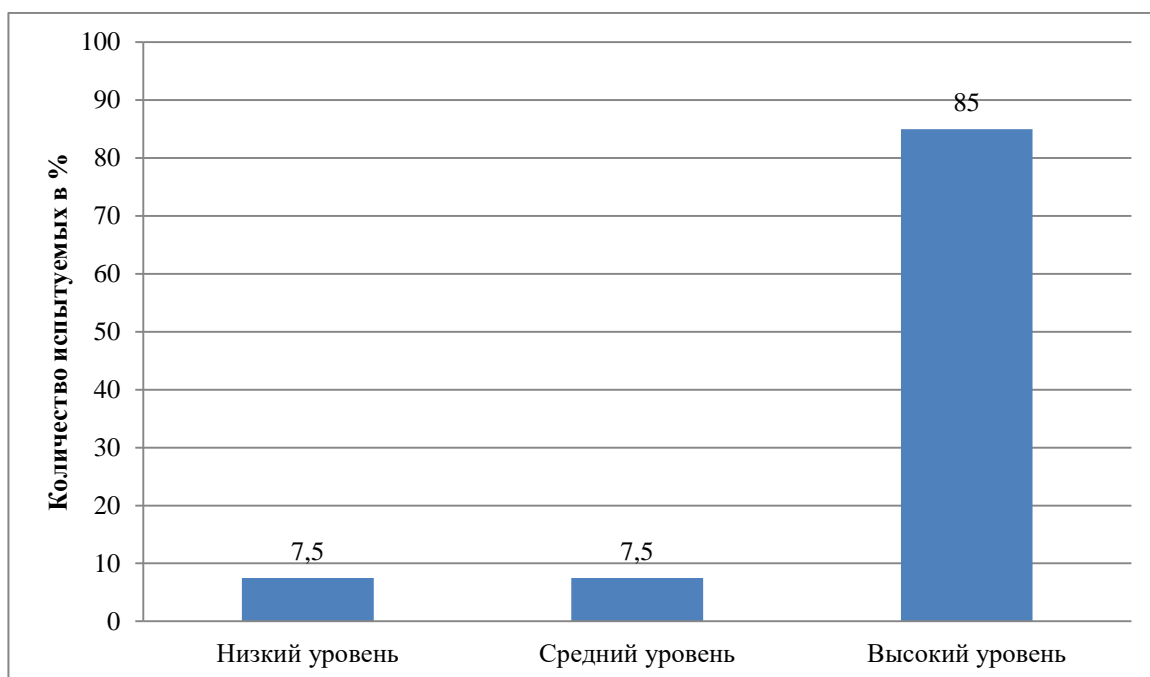


Рисунок 11 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова)

2 (7,4%) педагога показали низкий уровень эмоционального выгорания. Также у 2 (7,4%) педагогов наблюдается средний уровень эмоционального выгорания. Данная группа педагогов испытывает на себе воздействие факторов, травмирующих психику педагогов, у них возникают такие чувства, как нарастающее напряжение, отчаяние, негодование, неразрешимость ситуаций, постепенно все это приводит к эмоциональному выгоранию.

Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 23 (85%) педагогов. У этих педагогов появляется страх, тревога, что впоследствии перерастает в серьезную угрозу, которая может привести к изматывающим постоянствам психотравмирующих факторов. А в следствии приводит к эмоциональному выгоранию.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждение «Средняя общеобразовательная школа №109».

В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых от 22 до 55 лет.

В результате проведенного констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко, нами были получены следующие выводы: эмоциональное выгорание в рассматриваемой школе присутствуют у педагогов во всех стадиях, при этом наибольшее число педагогов находится на третьей фазе. Наиболее характерными факторами эмоционального выгорания выступают: неудовлетворение собой, коллективом, местом работы, ощущение загнанности в клетку, депрессия, тревога, эмоциональная и личностная отстраненность, редукция профессиональных обязанностей, нарушения психосоматической природы и психовегетативной. Педагоги, у которых был выяснен средний и высокий уровень эмоционального выгорания, подсознательно стремятся к поиску психологического комфорта. Они, на основании этого, очень часто входят в протест с собственным подсознанием и окружающей средой, при этом избегают трудности и ответственность.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) нами были выделены у педагогов такие психологические качества, как уравновешенность, агрессивность, невротичность, депрессивность, эмоциональная лабильность, раздражительность. Такие качества оказывают очень большое влияние на эмоциональное выгорание. У 10 (37 %) педагогов наблюдаются результаты с высоким и средним уровнем личностных качеств, данный феномен говорит о прямой связи личностных качеств и эмоционального выгорания.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 23 (85%) эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

На основании полученных результатов по проведенным методикам, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать

вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания. Принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

### Выводы по второй главе

Изучение эмоционального выгорания педагогов проходило в несколько этапов: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

В рамках исследования нами применялись методы и методики, среди которых следует выделить теоретические, эмпирические, математико-статистические.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №109». В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых от 22 до 55 лет.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание присутствует у педагогов во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения. Характерными проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, тревогой и депрессией, редукцией профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) нами были изучены личностные особенности педагогов по следующим шкалам: у педагогов присутствуют такие личностные особенности, как невротичность, депрессивность, спонтанная и реактивная агрессивность, уравновешенность,

эмоциональная лабильность, раздражительность. Данные особенности оказывают большое влияние на эмоциональное выгорание педагогов. Результаты с высоким и средним уровнем личностных особенностей наблюдаются не менее чем у 10 (37%) педагогов, что свидетельствует о связи личностных особенностей и эмоционального выгорания.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 23 (85%) эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания. И принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

## **ГЛАВА III. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ**

### **3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов**

На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве 27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания. И принято решение о разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Психологическая коррекция, как научный термин, возникла в то время, когда в области психотерапии происходило динамичное развитие.

Психологическая коррекция – это вид психологической помощи, который включает в себя различные меры, направленные на исправление или полное устранение недостатков в развитии и формировании личности человека. Кроме того, психокоррекционные меры могут быть направлены на формирование у личности определенных качеств, которые ранее не формировались или были недостаточно развиты. В целом, психокоррекционная работа полностью направлена на тех людей, которые столкнулись с трудностями в своей жизни или у которых есть определенные проблемы невротической личности, которые вызваны различными внутренними и внешними факторами, которые можно отнести к социальным и биологическим.

В современном мире система образования предъявляет очень высокие требования к учителям в отношении их навыков и знаний, а также методов действий и личных качеств. Энергетические ресурсы, выделяемые учителем, делают его устойчивым к любым психологическим и психологическим негативным условиям, что приводит к эмоциональному

выгоранию. При частом воздействии неблагоприятного рабочего климата наблюдается снижение производительности труда, ухудшение активности и торможение всех психических процессов. Наша программа направлена на снижение выгорания.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Задачи программы коррекции:

1. Повышать уровень своей самооценки и адекватное понимание себя, а также свои способности и потребности в познании других людей;
2. Формировать жизненные планы, корректировать ценностные ориентации и развивать эмоциональную стабильность в трудных жизненных ситуациях;
3. Повышать уровень способности педагогов преодолевать жизненные трудности, исправлять неадаптивные личностные установки, устранять внутриличностные конфликты и стрессы среди педагогов;
4. Совершенствовать социально значимые или профессионально важные качества, навыки (рефлексия, чувствительность, ответственность, эмпатия и т.д.);
5. Повышать навыки организации оптимального общения, конструктивного разрешения конфликтов в общении, психологического анализа ситуаций.

В состав группы, которая участвует в программе коррекции эмоционального выгорания, входят все педагоги школы, принимавшие участие в констатирующем эксперименте в количестве 27 человек, потому что в результате первичной диагностики, было выявлено, что ни один из педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего.

Полностью вся программа состоит из семи занятий в общем количестве 14 часов, включая в себя вводное занятие и заключительное.

Форма проведения: групповые занятия.

Представленная нами программа коррекции основана на ряде основных принципов:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «Я - высказывания»;
3. Принцип «не перебивай, когда другой говорит»;
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;
5. Принцип конфиденциальности;
6. Принцип общения «здесь и теперь».

Все занятия структурированы и состоят из нескольких взаимосвязанных частей:

1. Ритуал приветствия, целью которого является собрать участников и создать уверенную и дружескую атмосферу.

2. Разминка положительно влияет на эмоциональное настроение участников, повышает уровень их активности и вовлеченности в процесс. Разогрев играет важную роль, помогая участникам в эффективных групповых мероприятиях.

3. Основным содержанием занятия является сочетание упражнений и функциональных приемов.

4. Завершение занятия предполагает, что у участников есть две оценки занятия: эмоциональная (мне понравилось - мне не понравилось) и семантическая (потому что это важно для всех конкретно, почему и чему мы научились, что запомнилось больше всего).

5. Прощальный ритуал – семантическое завершение уроков.

Для работы использовались различные материалы: бумага, разноцветные маркеры, ручки, карандаши, старые журналы и газеты, тетради, цветные карандаши, тетради, стулья, записи различных фрагментов голоса и музыки для отдыха, магнитофон, клей, ножницы, карточки с именами участников, картинки с животными, шары.

Программа коррекции:

## Занятие №1

### Тема 1: Знакомство

#### Цель занятия:

1. знакомство участников группы с предстоящей работой;
2. актуализация опыта участия в психологических тренингах (или знакомство с особенностями участия в тренинговой группе);
3. обсуждение тематики курса и ее значимости для участников, выявление ожидания участников от предстоящей работы.

#### Ход занятия:

Приветствие. Группа участников произвольно делится тренером на две примерно равные подгруппы – команды. Ведущий встает во главе одной из них и объясняет упражнение. Его команда, выстроенная в затылок друг к другу, подходит к другой подгруппе и здоровается с каждым из ее членов за руку. Ведущий начинает это приветствие – рукопожатие; две цепочки движутся навстречу друг другу.

#### Упражнение «Имя-качество»

Цель упражнения: Знакомство участников группы друг с другом и предстоящей работой. Участники сидят в кругу (желательно, чтобы и все последующие тренинги проводились в кругу) и, передавая друг другу мяч или игрушку, называют свое имя и какое-либо одно свое качество, начинающееся с любой буквы, которая есть в его имени, фамилии или отчестве. Можно выполнять это упражнение в технике «Снежный ком», каждый следующий участник повторяет все, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество. Подводя итоги, ведущий обращает внимание участников на разнообразие качеств друг друга, подчеркивает, что, несмотря на то, что все они очень разные, им предстоит совместная работа.

#### Заполнение визиток

Каждый участник получает визитную карточку, на которой пишет свое имя (имя-отчество, уменьшительное имя, детской прозвище – любой



вариант обращения к себе, которым его будут называть во время тренинга). Далее визитки прикалывают к одежде так, чтобы их было легко прочитать.

Ведущий знакомит участников с примерной тематикой предстоящих занятий, напоминает, чем тренинговые занятия отличаются от семинаров и лекций, сообщают о правилах участия в тренингах:

- 1) конфиденциальность – все, что происходит на тренинге, не выносится за его пределы;
- 2) Я-высказывание – говорим только о собственных чувствах;
- 3) отсутствие оценочных суждений: не даем оценку личности других участников;
- 4) право на ошибку – на тренинге нет «правильного» и «неправильного»;
- 5) один говорит, другие молчат – не перебиваем друг друга, добровольность - можно не участвовать в отдельных упражнениях;
- 6) ответственность — нельзя пропускать занятия.

Далее ведущий отвечает на вопросы участников по тематике программы и правилам работы в тренинге.

Упражнение «Продолжи фразу»

Цель упражнения: развитие групповой сплоченности.

Ведущий предлагает участникам продолжить фразу: «Я, как и все мы...»

Рефлексия упражнения. Что нас всех объединяет?

Упражнение «Комплименты»

Цель упражнения: позитивная обратная связь.

Ведущий напоминает, как приятно бывает получать комплименты, называет имя любого участника, который должен сказать какой-либо комплимент ведущему. Далее этот участник выбирает другого участника, и тот также говорит комплимент выбравшему его участнику. Желательно, чтобы каждый услышал что-то приятное о себе.

Рефлексия занятия. Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось), ваши пожелания участникам группы, себе самому, ведущему.

### Занятие №2

Тема 2. Психологический анализ жизненного пути и методика разработки личных планов

Цели занятия:

1. Прояснение своих потребностей и жизненных целей.
2. Разработка личного жизненного плана.
3. Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей.
4. Освоить методики разработки личных планов.

II. Выполнить практические упражнения на занятии.

Упражнение 1.

Цель упражнения: разработка личного жизненного плана.

1. Оцените свою жизненную ситуацию (обстановку), ответив на перечисленные ниже вопросы, относящиеся к различным сферам жизнедеятельности. Ответы можно держать в памяти, но лучше зафиксировать в своем дневнике или на бумаге.

Работа

Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях? Что нужно делать и каких результатов (показателей) я хочу достигнуть? Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей? Каковы мои цели (ближние и дальние) продвижения по службе? Какую работу я хочу выполнять через 10 лет? Есть ли у меня энтузиазм и стремление к работе (мотивация)? Что является для меня мотиватором сейчас? А через 5 лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации? Отвечает ли работа моим личным потребностям?

Экономическое положение

Удовлетворен ли я своим экономическим положением? Есть ли у меня долги? Каковы мои потребности в финансировании? Какие меры я

могу в случае необходимости принять для улучшения экономического положения (кредит, чтение лекций, консультирование и др.)?

#### Физическое и психическое состояние

Какова моя общая форма? Прохожу ли я регулярно диспансеризацию? Часто ли я беру больничные? С чем это связано? Занимаюсь ли я регулярно оздоровительным спортом? Достаточно ли я сплю? Питаюсь ли я правильно? В норме ли мой вес? В каких количествах употребляю алкоголь? Какие меры я могу принять для улучшения своего физического состояния? Какое настроение у меня преобладает? Что меня больше тревожит (раздражает)? Могу ли я управлять своим психическим состоянием?

#### Взаимоотношения с окружающими

Есть ли у меня друзья? Широка ли их круг? Как я забочусь о дружеских отношениях? Как часто я поддерживаю контакт с друзьями? Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я учитываю точку зрения других? Интересует ли других мое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнение? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется? Как я себя веду в конфликтной ситуации?

#### Общекультурное и профессиональное саморазвитие

Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом? Читаю ли я регулярно газеты, еженедельные издания, специальную (профессиональную) и художественную литературу? Слежу ли я за новостями дня: по газетам, радио» телевидению? Регулярно ли я бываю на курсах переподготовки? Занимаюсь ли я в системе служебной подготовки на каких-либо курсах, участвую ли я в научно-практических конференциях? Участвую ли я в общественной работе? Есть ли у меня личный план развития?

#### Семейная жизнь

Понимаю ли я значение семьи? Устраивает ли меня моя семейная ситуация на сегодняшний день? Изменится ли она в ближайшие годы и как? Уделяю ли я достаточно времени своей семье? Есть ли в моей семье общие увлечения? Знаю ли я членов своей семьи — их потребности и мнения? Могу ли я создать и поддерживать в своей семье открытую и душевную атмосферу? Создаю ли я в своей семье надежные условия? Как я могу развивать свою семейную жизнь?

2. Ответы на поставленные вопросы помогут Вам глубже осознать свою жизненную ситуацию и составить личный план служебной карьеры и развития

#### Планирование

1. Сформулируйте 3—5 главных целей вашей жизни. Напротив, каждой кратко напишите, почему они важны для Вас и к какому сроку они должны осуществиться.

2. Укажите факторы, способствующие и препятствующие достижению Ваших жизненных целей.

3. Каковы наиболее критические пункты в достижении Ваших жизненных целей? Как их преодолеть?

4. Что Вам нужно задействовать для достижения своих жизненных целей (время, деньги, здоровье, пожертвовать другими интересами и т. д.)?

5. Готовы ли Вы задействовать эти факторы или нужно изменить свои цели? Запишите частные цели и планы деятельности, способствующие достижению ваших целей.

Желательно, чтобы один из слушателей поделился выполнением этого упражнения. Жизненный план конкретного человека не обсуждается, но могут ставиться вопросы: «У кого есть аналогичные цели»? и др.

#### Формирование деловой целеустремленности

Достигнуть успеха в жизни можно только тогда, когда у Вас есть четкая цель. Решите, чего Вы хотите слагаемые успеха:

- 1) иметь ясную, точную картину того, что Вы хотите (четкость цели);
- 2) иметь приоритет цели и уметь сосредоточиться на более важных; определить реальность достижения конкретных целей;
- 3) сочетать наличие цели с чувством убежденности в том, чтобы Вы действительно хотели ее достичь и хоти те сделать все, что нужно для ее достижения.

#### Упражнение 2. «Идеальная модель»

Цель упражнения: Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей

1. Представьте социальную роль (например, психолога) или функцию, которую Вы можете развить.
2. Подумайте о значении этой социальной роли, ее важности для организации и конкретных целей.
3. Воссоздайте образ основных действий психолога, его функции, психологические требования к личности, ее способностям.

Примечание: при использовании технологии идеальной модели необходимо избегать следующих ошибок: не ставить данную методику на службу фрустрации, не подменять ее простым фантазированием и грезами, не воспринимать эффект холостого хода (когда появляется негативная реакция на упражнение) как нечто чуждое и нездоровое.

Характеристика руководителя с четкими личными целями (М. Вудкок, Д. Френсис)

1. Периодически пересматривает и уточняет стоящие перед ним задачи.
2. Проясняет свои жизненные цели.
3. Поддерживает удовлетворительное равновесие между частной жизнью и работой.
4. Последовательность.
5. Изучает возможности развития своей карьеры.

6. Устанавливает временные границы.
7. Идет на разумный, (рассчитанный) риск.
8. Регулярно оценивает свое продвижение.
9. Планирует развитие своей карьеры.
10. Имеет общие с окружающими цели.
11. Хорошо использует время.
12. Хорошо распределяет силы.
13. Эффективно делегирует полномочия.
14. Объективен в оценке подчиненных.

Вопросник для выяснения возможных причин не достижения поставленных целей (М. Вудкок, Д. Фрэнсис)

1. Действительно ли Ваши цели важны для Вас? Цели, в которых не заинтересованы, обычно не достигаются.

2. Реальны ли Ваши цели? Бывает, что люди устанавливают цели, которых почти невозможно добиться, а потом удивляются своей неудаче.

3. Вложили ли Вы в достижение целей достаточно сил и внимания? Вполне достижимые цели могут быть не реализованы из-за того, что на преодоление препятствий не было приложено достаточно усилий.

4. Сохраняют ли Ваши цели актуальность? Возникновение новых обстоятельств может сделать некоторые ваши цели устаревшими.

5. Достаточно ли Вы привлекали к делу окружающих? Без помощи и поддержки многие проекты обречены. Установление на ранних этапах работы взаимосвязей с окружающими помогает продвижению вперед.

6. Не слишком ли рано Вы сдались? Во многих случаях люди признают себя побежденными «слишком» рано, когда настойчивость могла бы привести к успеху.

Задание на дом. Планы

Вам предстоит наметить пятилетний план Вашей жизни. Каковы Ваши три самые главные цели в предстоящем году? От кого зависит их

достижение? Напишите те, которые зависят от Вас. Что Вы теперь делаете, чтобы достичь каждой из этих целей?

Каких 5 целей Вы бы хотели добиться за ближайшие 5 лет? Какова, по-Вашему, станет после этого Ваша жизнь?

### Занятие №3

Цель: Психодиагностика уровня развития личности

Задачи:

1. Ознакомление с техникой самопознания;
2. Диагностика социально-значимых и личностных качеств участников эксперимента;
3. Выяснение «Я-концепции» каждого педагога и выявление уровня сформированности;
4. Развитие умения выявления и анализа собственных психологических характеристик самого себя и окружающего социума.

#### Упражнение 1. «Я-концепция»

Цель – выяснение «Я-концепции» и выявление уровня ее сформированности.

#### Упражнение 2.

Цель упражнения: выявить особенности «Я» как субъекта восприятия других.

Упражнение 3. Цель упражнения: выяснить свои чувства и индивидуальные тенденции между названными ориентациями Вашего Я.

### Занятие № 4

Цель: Развитие уверенности в себе и коррекция агрессивных манер поведения

1. Развитие необходимых умений адекватного и высокоэффективного действия в различных состояниях психики.
2. Развить умение выявлять сильные стороны своей личности и опираться на них.

3. Ознакомиться с техникой формирования положительной самооценки и готовности нести ответственность за свои поступки.

Упражнение 1.

Цель упражнения: Прояснение своих жизненных ценностей

Упражнение 2. Цель упражнения: разработка групповых жизненных ценностей.

Упражнение 3. Цель упражнения: изучение ценностных ориентации.

Упражнение 4.

Цель упражнения: выработка правил профессиональной этики психолога.

Занятие № 5

Цель: Развитие творческого потенциала личности

Задачи:

1. Овладеть техникой регуляции творческого самочувствия.
2. Выявление своего творческого потенциала.
3. Овладеть приемами преодоления сомнений, уверенности в своих силах.

Упражнение 1.

Цель упражнения: преодоление сомнений в своей силе.

Занятие № 6

Цель: Развитие эмоциональной устойчивости

Задачи:

1. Развить умение преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.
2. Развить умение разрешать внутренние конфликты.
3. Ознакомить с приемами психотерапии, способствующими преодолению жизненных кризисов.

Упражнение 1. «Цепь»



Цель упражнения: развивать умения наблюдать за своим настроением, отношением к работе, появившимся после завершения работы чувствами.

Упражнение 2.

Цель упражнения: анализировать собственные мысли

Упражнение 3. «Уверенность в себе»

Цель упражнения: развивать уверенность в себе

Занятие № 7

Цель: Заключительное занятие

Задачи:

1. Развить умение преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.
2. Развить умение разрешать внутренние конфликты.
3. Ознакомить с приемами психотерапии, способствующими преодолению жизненных кризисов.

Упражнение 1. «Соглашение»

Цель упражнения: развивать умения преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.

Упражнения 2.

Цель упражнения: Развитие умений разрешать внутренние и внешние конфликтные ситуации.

После реализации, предложенной нами программы коррекции ожидаются следующие результаты:

— снижение уровня эмоционального выгорания педагогов, занятых в общеобразовательной деятельности.

Таким образом, целью разработанной нами программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, является снижение эмоционального выгорания педагогов. Составленная программа включает в себя семь занятий, в общем количестве 14 часов. Для

проведения занятий использовались такие методы, как беседа, групповые дискуссии, ролевые и деловые игры.

При помощи, разработанной и внедренной нами психолого-педагогической программы коррекции, мы добились повышения уровня педагогов адекватного понимания и принятия самого себя, умение преодолевать жизненные трудности и сложности, повышали самооценку, сформировали жизненные планы на будущее и скорректировали ценностные ориентации. Критерием эффективности программы является снижение уровня эмоционального выгорания педагогов.

### 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После внедрения коррекционной программы нами была проведена контрольная диагностика, она показала, что в ходе эксперимента произошло изменение в результатах диагностики.

Коррекция эмоционального выгорания педагогов низкого и среднего уровня привело к успешным сдвигам. Педагоги повысили навыки общения, позволяющие снять обиду, эмоциональное напряжение; расширили знания и свои возможности, способности, интересы в целях саморазвития; повысили уверенность в себе; усовершенствовали коммуникативные навыки; можно сказать, что в процессе реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов происходило формирование положительного отношения к работе и воспитывалось желание работать.

Завершив экспериментальную работу, была проведена контрольная диагностика представлены результаты исследования эмоционального выгорания педагогов, полученные при диагностике по методике В.В. Бойко на рисунке 12 [Приложение 4, таблица 4].

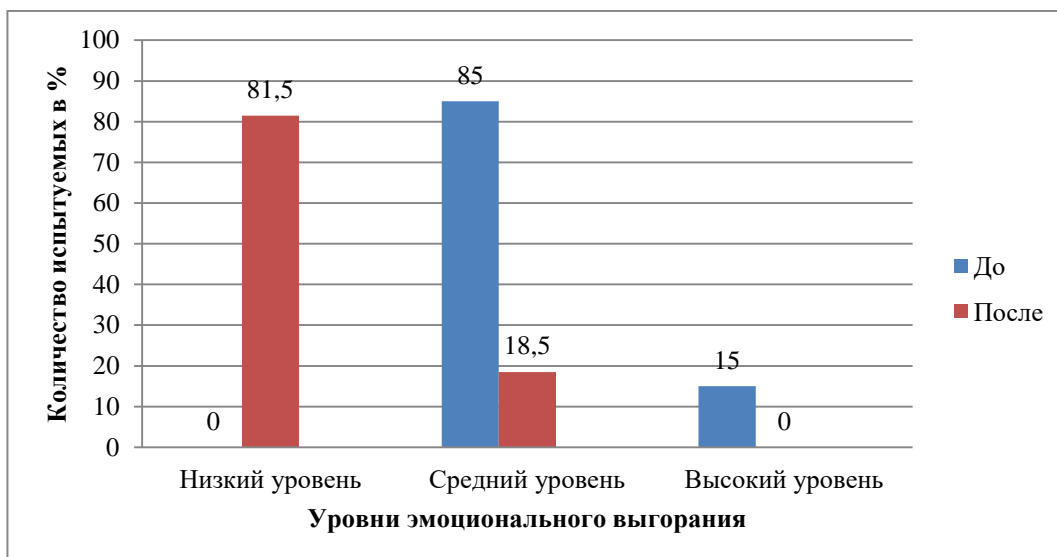


Рисунок 12 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) «До» и «После» реализации программы

Из диаграммы видно, что «После» проведения коррекционной программы у 22 (81,5%) испытуемых появляется низкий уровень эмоционального выгорания. Это указывает на положительную динамику в фазе «Напряжение». У данной группы педагогов появилось ярко выраженное чувство самостоятельности и уверенности в своих поступках. Большинство педагогов стали испытывать удовлетворение от своей работы.

Средний уровень до эксперимента наблюдался у 23 (85 %) педагогов, а после внедрения коррекционной программы он составил 5 (18,5 %). У данных педагогов могут проявляться такие качества, как отчаяние, негодование, что приводит их к нерешимости определенных ситуаций.

Высокий уровень после внедрения программы полностью отсутствует.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) по шкале «Невротичность» на рисунке 13 [Приложение 4, таблица 5].

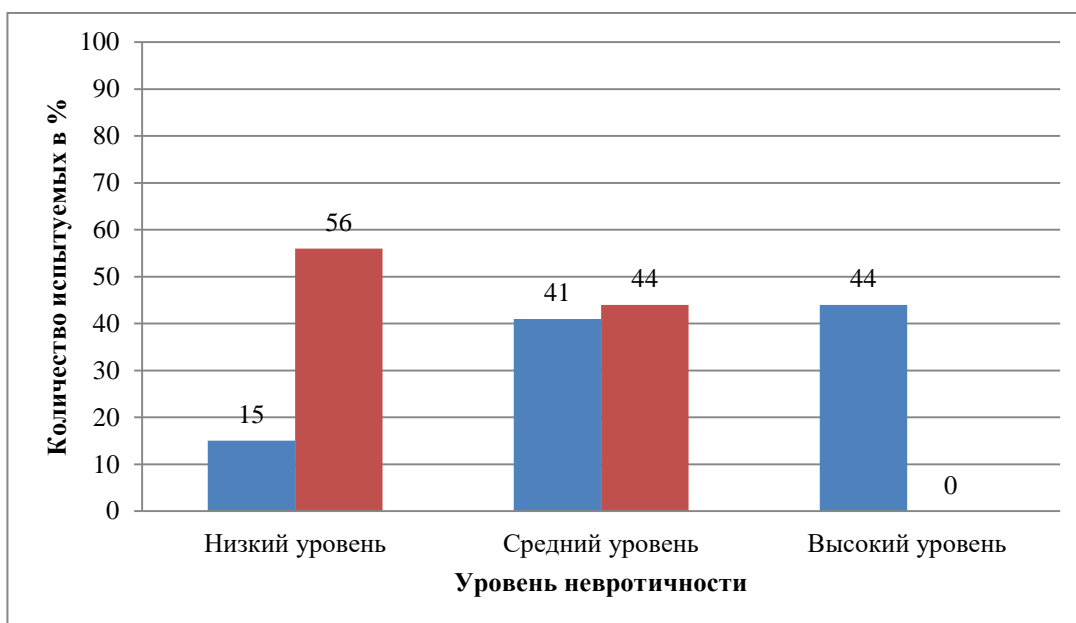


Рисунок 13 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Уровня невротичности»

Низкий уровень увеличился на 11 (41%) испытуемых, «До» проведения программы имели 4 (15%) испытуемых, «После» — 15 (56%) испытуемых. У этих педагогов наблюдаются такие качества, как стабильность и устойчивость психологического состояния при ведении профессиональной деятельности.

Средние показатели наблюдались «До» коррекционной программы у 11 (41%) испытуемых, «После» — у 12 (44%) испытуемых, по-прежнему, сохраняются средние показатели, что характерно выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями.

Высокие показатели «До» коррекционной программы имели — 12 (44%) испытуемых, «После» — не наблюдается 0%.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) по шкале «Спонтанная агрессивность» на рисунке 14 [Приложение 4, таблица 5].

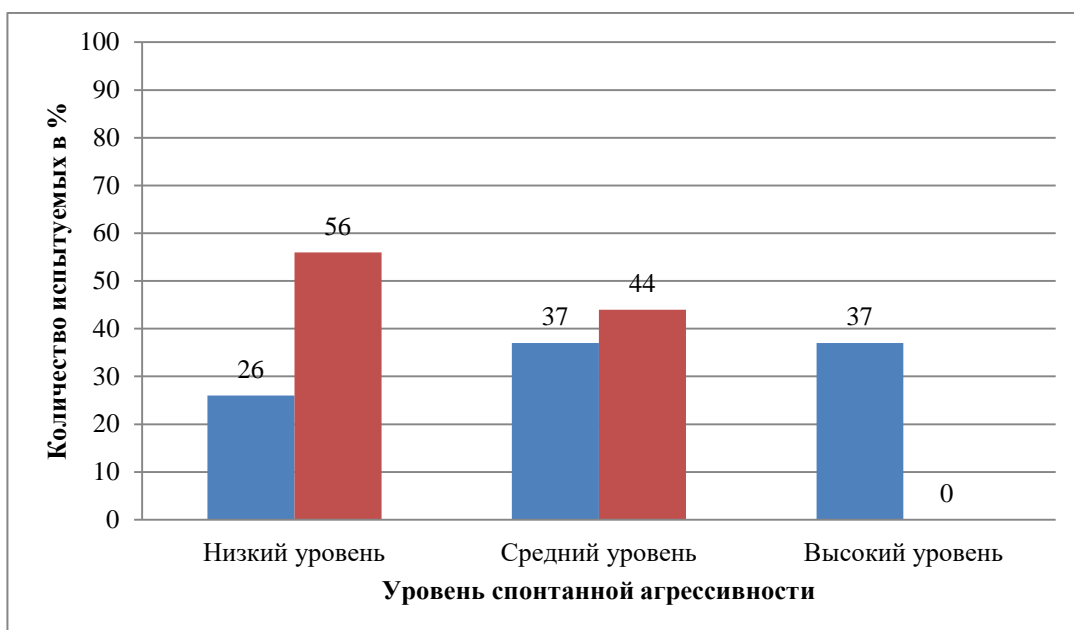


Рисунок 14 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Уровня спонтанной агрессивности»

Низкий уровень повысился у 8 (30%) педагогов. «До» проведения коррекционной программы — 7 (26%), а «после» — 15 (56%) испытуемых. У них наблюдается положительная динамика. Характерны такие качества как самоконтроль, вспыльчивость и прямолинейность постепенно угасают.

Средние показатели значительно повысились «после» проведения разработанной нами коррекционной программы, в среднем у 2 (7%) педагогов. «До» проведения коррекционной программы средние показатели были обнаружены у 10 (37%) испытуемых, «После» – у 12 (44%) испытуемых. У этой группы испытуемых формируются, психопатоподобные (псевдопсихопатические) состояния, которые могут в свою очередь характеризоваться импульсивностью, беспечностью и легкомысленностью.

Высокие показатели снизились, и после внедрения программы не наблюдаются.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) по шкале «Депрессивность» на рисунке 15 [Приложение 4, таблица 5].

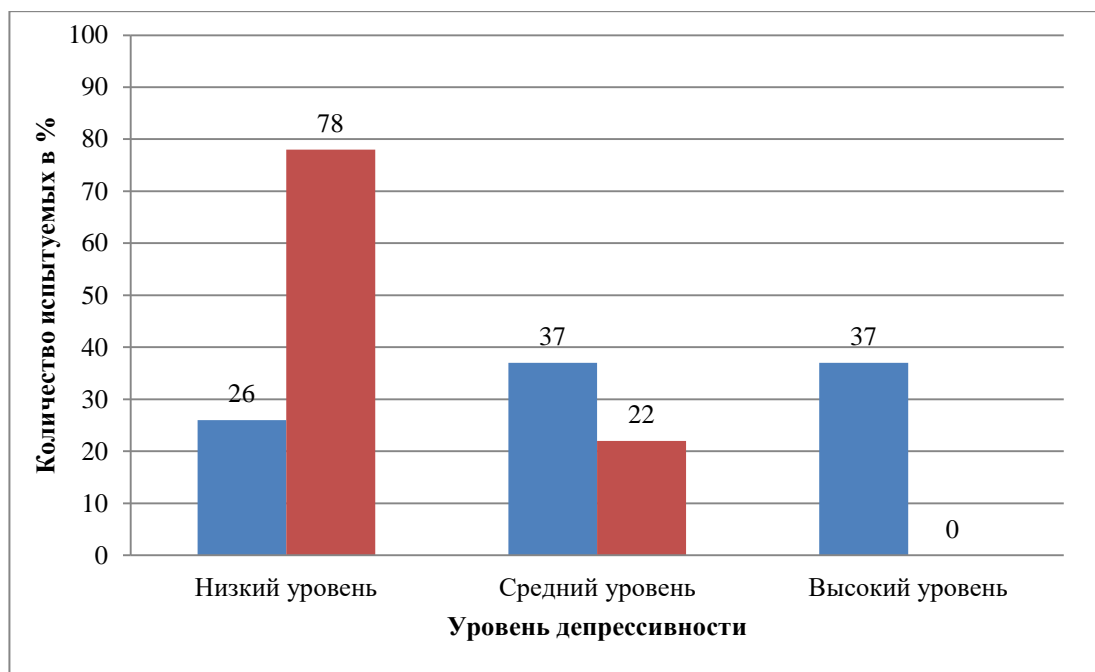


Рисунок 15– Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Уровня депрессивности»

По шкале депрессивность мы видим следующие показатели: низкий уровень повысился у 14 (52%). До внедрения программы только у 7 (26%) педагогов обладали таким уровнем, а вот после внедрения уже 21 (78 %) испытуемых им обладают. Такие показатели характерны людям, которые имеют радостный и положительный настрой на жизнь, они обладают высокой интеллектуальной и моторной активностью. Таки педагоги оптимистически оценивают свое прошлое и будущее, у них появляется желание достигать больших вершин.

Средние показатели снизились у 4 (15%), что также показывает положительную динамику, только 6 (22 %) педагогов также испытывают неуверенность и робость.

Высокие показатели пропали после внедрения программы коррекции полностью.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Раздражительность» на рисунке 16 [Приложение 4, таблица 5].

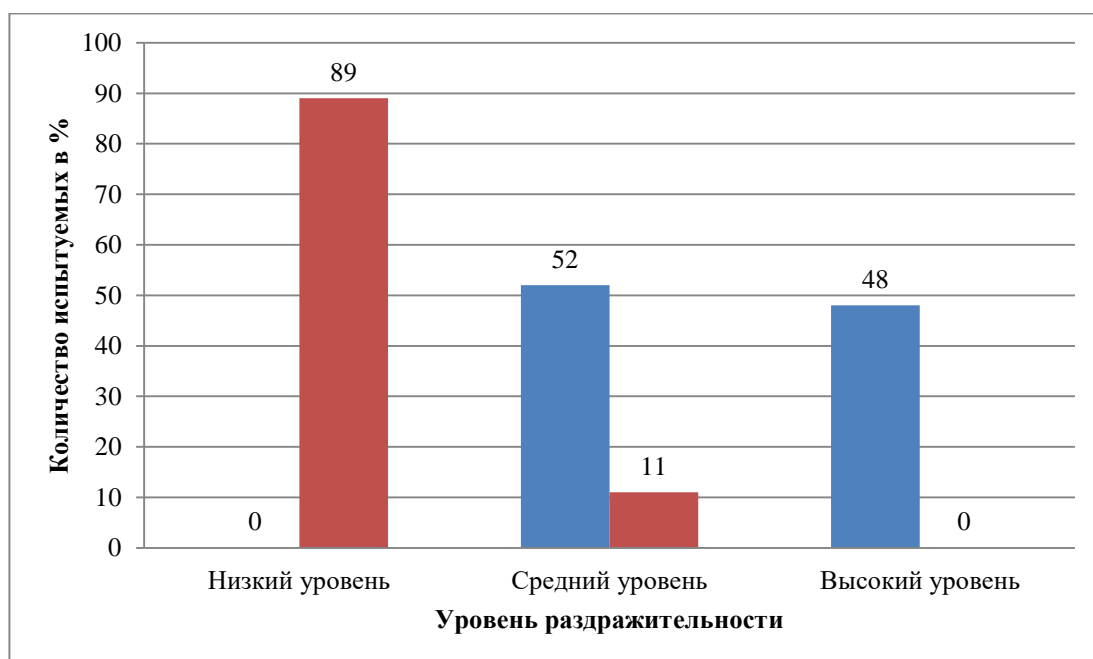


Рисунок 16 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале « Уровня раздражительности»

Низкий показатель у педагогов повысился 17 (63%). Прослеживается положительная динамика. До внедрения программы низкие показатели были у 7 (26 %), а вот после них обладают уже 24 (89%) педагогов. Эта группа испытуемых начала прилагать максимум усилий к соблюдению общественных требований и культурных норм.

Средний уровень после внедрения программы коррекции снизился у 11 (41 %) до внедрения программы средний показатель был у 14 (52%) и

после составляет у 3 (11%), данные педагоги пытаются уклоняться от своих должностных обязанностей и правил, которые приняты в обществе.

Высокие показатели после внедрения программы коррекции отсутствуют.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Уравновешенность» на рисунке 17 [Приложение 4, таблица 5].

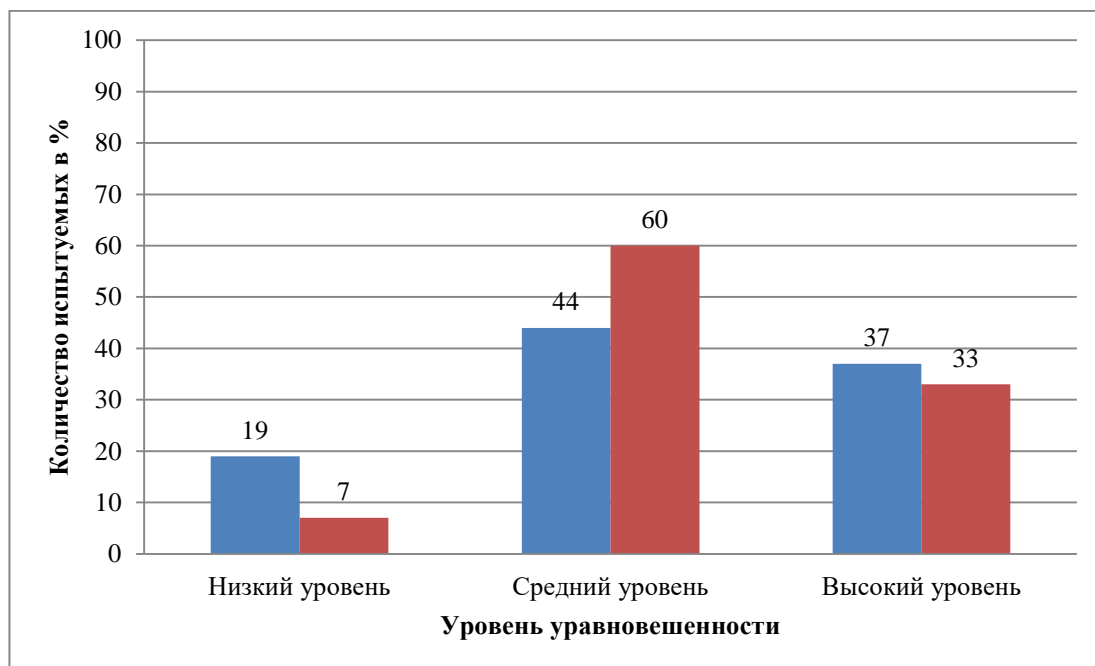


Рисунок 17 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Уровня уравновешенности»

До проведения коррекционной программы низкие показатели были у 5 (19 %) педагогов, после внедрения программы они наблюдаются только у 2 (7%).

Средний показатель имеет положительную динамику и увеличился у 5 (16%). «До» составлял у 11 (41%), а уже «После» составил у 16 (60%) испытуемых. Многие педагоги уверены в себе, оптимистичны и активны.



Высокий показатель после внедрения программы снизился у 1 (4%), педагога, который обладает данным показателем очень хорошо защищен от различных стрессовых факторов.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике И. Фаренберга, Х. Зарга, Р. Гампела по шкале «Реактивная агрессивность» на рисунке 18 [Приложение 4, таблица 5].

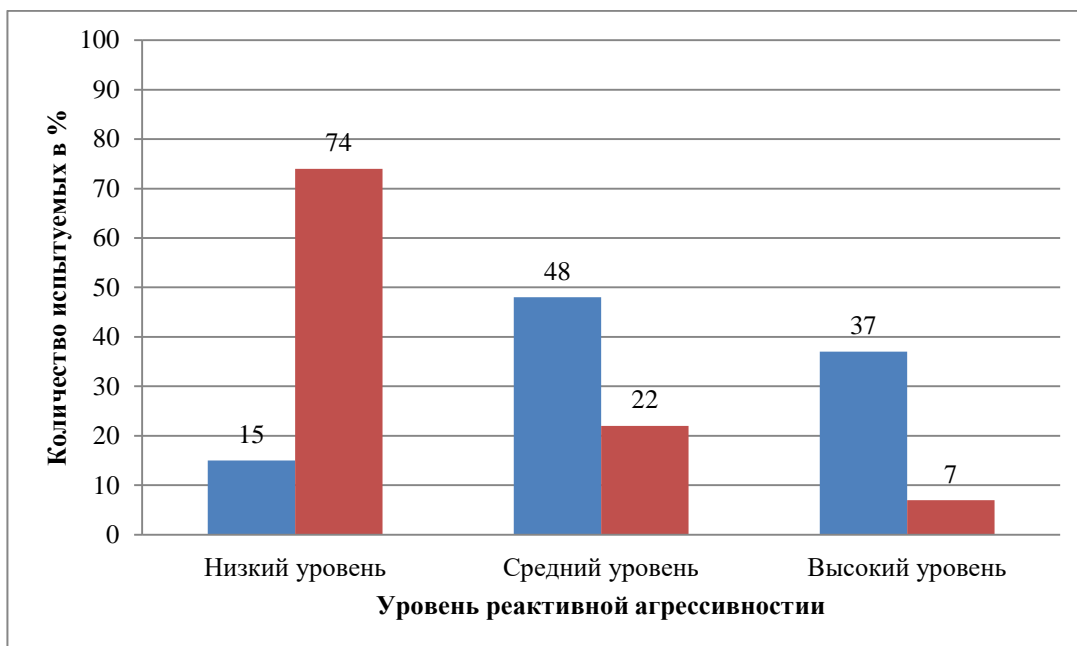


Рисунок 18 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Уровень реактивной агрессивности»

Низкий показатель увеличился у 16 (59%). У них наблюдается спокойное отношение к социальному окружению.

Средний показатель снизился у 7 (26%) педагогов. Средний уровень наблюдался «До» — 13 (48%) испытуемых, «После» — 6 (22%) испытуемых. Высокий показатель снизился у 8 (30 %).

Высокий уровень после внедрения программы коррекции снизился у 8 (30 %) и составил на текущий момент у 1 (7%) педагога.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) по шкале «Эмоциональная лабильность» на рисунке 19 [Приложение 4, таблица 5].

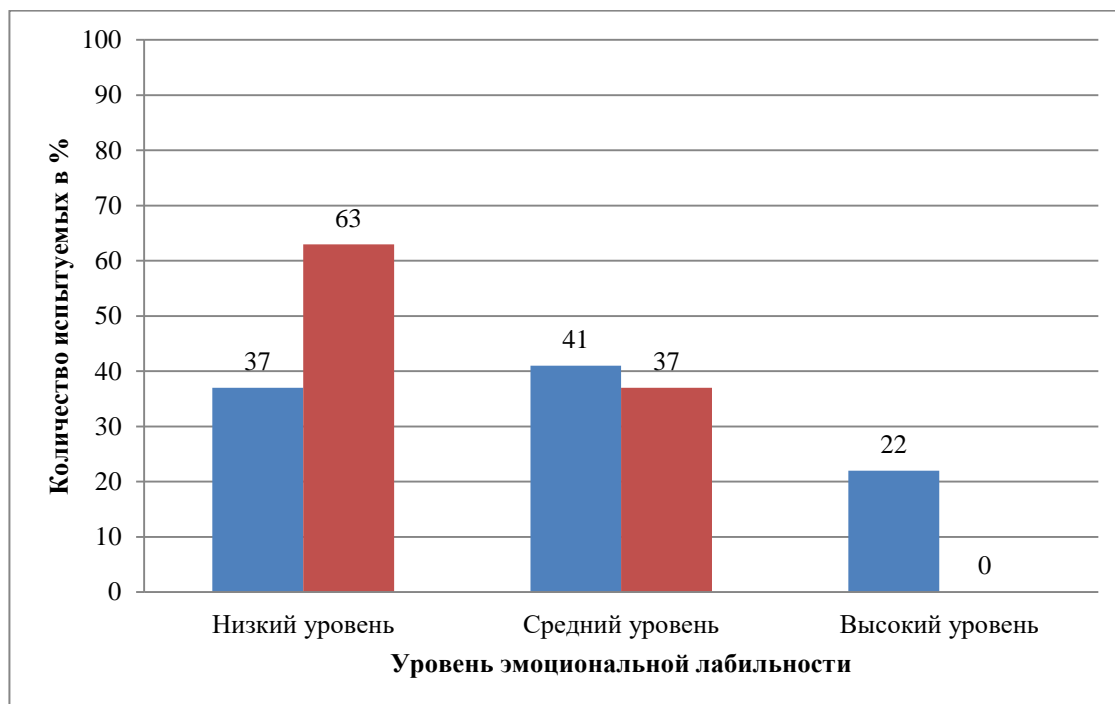


Рисунок 19 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,) «До» и «После» реализации программы по шкале «Эмоциональная лабильность»

Низкий уровень наблюдался «До» — 10 (37%) испытуемых, «После» — 17 (63%) испытуемых, которые имеют высокую стабильность эмоционального состояния и владеют собой.

Средние показатели наблюдались «До» — 11 (41%) испытуемых, «После» — 10 (37%) испытуемых;

Высокие показатели после проведения коррекционной программы не наблюдаются, «До» проведения коррекции наблюдались у 6 (22%) испытуемых, «После» — не наблюдается.

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов по методике Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 20 [Приложение 4, таблица 6].

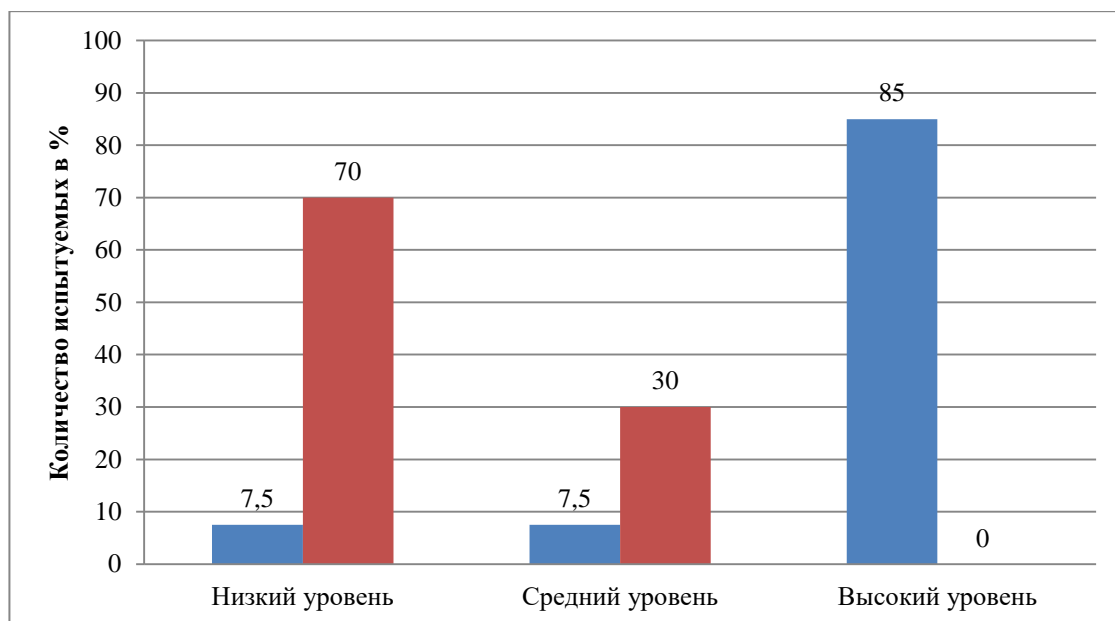


Рисунок 20 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) «До» и «После» реализации программы

Низкий уровень после внедрения коррекционной программы увеличился у 17 (62,5 %) и на текущий момент составил у 17 (70 %) педагогов.

Средний уровень синдрома эмоционального выгорания педагогов увеличился у 6 (22,5 %) и после составил у 8 (30 %) испытуемых.

Высокий уровень «До» эксперимента наблюдался у 23 (85%) испытуемых, «После» проведения коррекционной программы, произошел сдвиг, и процентный показатель понизился до 0%. Полученные результаты показали положительную динамику.

Для расчета значимости и подтверждения гипотезы необходимо провести математическую обработку по T – критерию Вилкоксона (Приложение 5, Таблица 19).

Можно ли утверждать, что значения, полученные в результате проведения методики В.В. Бойко для определения уровня эмоционального выгорания педагогов на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики В.В. Бойко для определения уровня эмоционального выгорания педагогов на этапе формирующего эксперимента изменятся?

Сформулируем гипотезы:

H0: Сдвиг в сторону уменьшения балла эмоционального выгорания к обучению не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

H1: Сдвиг в сторону уменьшения балла эмоционального выгорания превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

Алгоритм подсчета T-критерия Вилкоксона:

1. Составляем список испытуемых в любом порядке.
2. Рассчитаем разницу между полученными результатами до внедрения коррекционной программы и после нее. Определим, что будет для нас типичным сдвигом и сформулируем гипотезы.
3. Переводим разности в абсолютные величины.
4. Ранжируем абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг.
5. Подсчитываем сумму рангов не типичных значений по формуле:

$$T = \sum R,$$

Где R, — ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

6. Определяем критические значения для T.
7. Строим ось значимости.

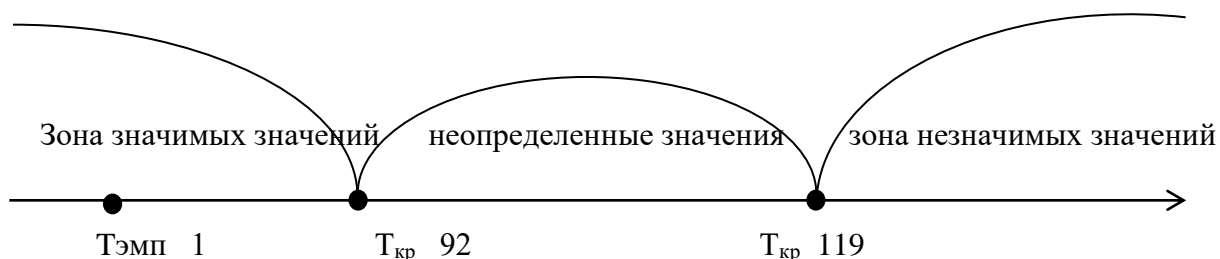


Рисунок 21 – Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза Н1.

Значения, полученные в результате проведения методики В.В. Бойко для изучения уровня эмоционального выгорания на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики В.В. Бойко для изучения уровня эмоционального выгорания на этапе формирующего эксперимента, изменяются сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Таким образом, после внедрения разработанной нами программы коррекции уровня эмоционального выгорания педагогов, была проведена контрольная диагностика, которая была основана на применении таких методик, как «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг, «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг. В рамках данной методики нами было выяснено, имеется значительное улучшение всех показателей. Все полученные нами результаты подкрепляются беседой с педагогами образовательного учреждения, а также с руководством школы. У педагогического состава появился положительный настрой на работу, отсутствие тревожности и беспокойства. У педагогов сформирована мотивация заниматься преподавательской деятельностью.

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

Из всего вышеизложенного, мы видим, что проведенная нами психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов возможна, что подтверждает поставленную нами гипотезу.

### 3.3 Психолого-педагогические рекомендации по преодолению эмоционального выгорания педагогов

Для профилактики и преодоления эмоционального выгорания педагогов можно использовать также такие виды психологической помощи:

— создание специальных программ и курсов по формированию психологической культуры педагогов, а также внедрение их в учебные программы по повышению квалификации педагогических кадров, которые направлены на укрепление знаний у педагогов о собственном психическом здоровье, его основных составляющих, а также о механизмах и методах саморегуляции негативных психических состояний, которые возникают при ведении педагогической деятельности;

— создание и внедрение различных психотерапевтических тренингов, которые направлены на преодоление проявлений личностной дезадаптации учителей, повышение эмоциональной стабильности и устойчивости;

— разработка рекомендаций для последовательного и целенаправленного использования педагогических методов работы при

повседневной практике учителя, для того чтобы оптимально использовать собственное рабочее и личное время [19, с.25];

Психологическое консультирование – это основной метод профилактики и преодоления эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных учреждений.

Консультирование является очень сложным, динамически развивающимся процессом, который развивается во времени, он вовлекает в себя взаимодействие различных групп людей, но при этом они доступны наблюдению и внешнему вмешательству [59, с. 93].

Психологическое консультирование – это непосредственная работа с людьми, она направлена на преодоление различных трудностей в межличностных коммуникациях, в которых основным средством воздействия можно определить беседу, которая построена по определенному принципу.

По мнению И. Ю. Кулагиной, психологический смысл консультирования заключается в том, чтобы помочь человеку понять причины проблем в социальном взаимодействии: в личных, семейных и профессиональных контактах. Задача консультанта - помочь человеку найти такую линию поведения, которая не разрушала бы его личность, но увеличивала бы его жизненную продуктивность [30, с. 126].

Рассмотрим существующие шаги и этапы процесса по консультированию при преодолении эмоционального выгорания [39, с. 65]:

1. Установление контакта. Подстройка под тон и темп голоса клиента. Соответствие дыханию и позе клиента. Использование слов, соответствующих ведущей системе восприятия клиента (визуальной, аудиальной, кинестетической). Применение соучастной стратегии контакта.

2. Исследование причин непродуктивности стиля взаимодействия. Анализ истории жизни клиента. Создание у него потребности в изменении.

Освоение стратегии ответственности. Осознание вторичных выгод непродуктивного стиля взаимодействия. Осознание и преодоление сопротивления.

3. Согласование и дифференциация разнообразных конфликтных стремлений во внутриличностном пространстве, внутриличностного конфликта и негативных эмоций, которые сопутствуют ему. Негативные эмоции выражаются открыто, признается позитивная суть структурных единиц конфликта. Постепенно возрождается вера в собственную состоятельность, самосознание наполняется постепенно позитивным содержанием. Происходит полная реконструкция социальных установок.

4. Согласование и дифференциация межличностных конфликтных стремлений. Клиент осознает свое значение при взаимоотношениях с окружением и ответственность за развитие в будущем. Постепенно происходит осознание идентификации участников межличностного конфликта с эмоциональными установками, которые были принесены из социума и семьи. Клиент обособливается от тех людей, которые участвуют в конфликтных ситуациях, он расширяет рамки позитивного восприятия партнера и коммуникационных ситуаций. Самостоятельно согласовывает свои стремления в межличностном взаимодействии.

5. Происходит изменение привычных для человека неконструктивных стереотипов взаимодействия с окружающей средой. Клиент признает необходимость изменения своих привычек и стереотипов общения. Развивается гибкость в общении, используются позитивные ресурсы человека, происходит работа над ошибками [39, с. 67].

Н.Е. Водопьянова считает, что в качестве рекомендаций по преодолению эмоционального выгорания и повышению эффективности взаимодействия с социумом, можно предложить такие методы, как:

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



Достижение краткосрочных целей — успех, который повышает степень самовоспитания. К концу очередного рабочего года очень важно включить цели, доставляющие удовольствие [цит. по 26, с. 17].

Общение. Когда педагоги анализируют свои чувства и ощущения и делятся ими с другими, вероятность «выгорания» значительно снижается или этот процесс менее выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы педагоги делились своими чувствами с коллегами и искали у них социальной поддержки, разумного решения возникшей у проблемы [26, с. 19].

2. Использование «тайм-аутов». Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны «тайм-ауты», т.е. отдых от работы и других нагрузок [26, с. 20].

3. Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь, способствует снижению уровня стресса, ведущего к «выгоранию». Определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь. Определяя реальные цели, следует находить время и для работы, и для личной жизни, что будет способствовать предотвращению «выгорания» [21, с. 103].

4. Сохранение положительной точки зрения. Необходимо найти людей, которые обеспечат социальную поддержку и помогут сохранить положительную точку зрения в отношении ваших действий.

5. Контроль эмоций, возникающих после завершения намеченной работы. Большинство педагогов знают, как важно уметь контролировать чувство тревожности и напряженности при решении профессиональных задач. Но завершение работы не всегда устраняет сильные психологические чувства, особенно если работа не принесла нужных результатов. Эмоции часто усиливаются и проявляются в ссорах с коллегами и учениками или, наоборот, в депрессии, которая приводит к «выгоранию» [21, с. 104].

6. Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на организм человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, увеличение или снижение массы тела отрицательно влияют на уровень самооценки и способствуют развитию выгорания [21, с. 105].

7. Прием «Вечерний пересмотр событий» (для тех, кто работает с людьми, самый губительный принцип — «Я подумаю об этом завтра») [68, с. 48].

8. Визуализация: мысленное представление, проигрывание, видение себя в ситуации, которая еще не произошла, — это прием, помогающий строить реальность. Человек воображает себя делающим (или имеющим) то, к чему он стремится, и — получает желаемое. (10 минут перед отходом ко сну и 10 минут утром. Всего 20 минут) [68, с. 50].

Этапы визуализации решите, чего вы хотите добиться: буквально, четко, зримо, в цветах и красках (мысленно создайте точные картины и сцены того, чего вы хотите добиться); расслабьтесь; в течение 5-10 минут мысленно представляйте желаемую реальность, как будто создавая видеofilm успешных действий.

Техники самопомощи, которые могут помочь в профилактике выгорания:

Техника 1. «Отрезать, отбросить». Она пригодна для работы с любыми негативными мыслями («у меня опять ничего не выйдет...», «все это без толку» и пр.). Как только почувствуете, что в душу закралась подобная мысль, - немедленно «отрежьте ее и отбросьте», сделав для этого резкий, «отрезающий» жест левой рукой и зрительно представив, как вы отрезаете и отбрасываете эту мысль. После этого отбрасывающего жеста продолжайте дальше заниматься визуализацией: поместите на место

удаленной негативной мысли другую (позитивную). Все встанет на свои места [65, с. 75].

Техника 2. «Лейбл, или Ярлык». Если в голову пришла негативная мысль, надо мысленно отстраниться от нее и наблюдать за ней со стороны, но не позволять этой мысли завладеть собой. Некоторые считают, что действие этой техники усиливается, когда вы представите, что не просто «вытащили» негативную мысль вовне, но произвели в воображении некоторые действия над ней. К примеру, представили, как будто брызнули на нее краской из баллончика, пометили ее (ядовито-зеленая, канареечно-желтая) и уже теперь наблюдаете со стороны [65, с. 76].

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

Техника 3. «Преувеличение». Как только обнаружится негативная мысль, преувеличьте ее до абсурда, сделайте ее смешной.

Техника 4. «Признание своих достоинств». Помогает при излишней самокритичности. Одно из главных лекарств – осознание того, что педагог и люди в окружении не могут быть идеальными. Но вы достаточно хороши для того, чтобы жить, радоваться и, конечно, быть успешным.

Для того чтобы преодолеть эмоциональное выгорание нами предложены техники моделирования собственной профессиональной деятельности. Они помогают осмыслить и интегрировать все ресурсы человека, необходимые для эффективной профессиональной деятельности, а также выйти за пределы личностных пристрастий и рассмотреть свою деятельность как служение своим идеалам и ценностям [48, с. 168]:

1. Окружение. Какие люди и вещи, где и когда окружают вас при достижении вами своей цели?

2. Поведение. Что вы делаете в данном окружении для достижения цели?

3. Способности. Какие способности поддерживают эти виды поведения?

4. Убеждение и ценности. Почему важно использовать именно эти способности, осуществлять именно такое поведение в рамках достижения вашей цели?

5. Идентичность. Ответьте на вопрос, кем вы являетесь, поддерживая ценности и убеждения существующие? Чем вы отличаетесь от окружающих вас людей? Используйте метафору для своего личного своеобразия.

6. Миссия. Представьте, как можно более детально образ себя в будущем, полностью реализовавшего свои цели. Почувствуйте себя в этом опыте.

7. Ощутите себя обладающим всеми ресурсами, необходимыми для успешной реализации цели. Создайте метафору миссии [48, с. 167].

Отсюда следует, что нами были разработаны психолого-методические рекомендации для педагогов, которые направлены на преодоление возникновения и нарастания уровня эмоционального выгорания, тем самым она обеспечивает психологическое здоровье педагогам и успешность их профессиональной деятельности.

#### Выводы по третьей главе

Целью разработанной программы является снижение уровня эмоционального выгорания педагогов. Программа психолого-педагогической коррекции включала в себя семь занятий в общем количестве 14 часов, включая в себя вводное занятие и заключительное.

Использовались такие методы как: беседа, групповые дискуссии, ролевые игры, саморегуляция.

С помощью, разработанной и проведенной нами психокоррекционной программы, нам удалось у педагогов повысить адекватное понимание самого себя; повысить уровень эмоциональной устойчивости в сложных жизненных ситуациях и самооценку; Усовершенствовали умение преодолевать жизненные трудности; формировали жизненные планы и корректировали ценностные ориентации. Снижение уровня эмоционального выгорания педагогов является критерием эффективности программы.

После реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, была проведена контрольная диагностика с применением методик «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг); «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг), установлено значительное улучшение показателей (их резкое снижение, относительно первичного среза). Данные результаты подкрепляются беседами с педагогами общеобразовательного учреждения. У педагогов наблюдается позитивный настрой, отсутствие беспокойства, тревожности. Появляется решительность, мотивация заниматься профессиональной деятельностью, открываются новые ресурсы.

Математическая обработка результатов исследования проведена с помощью критерия Т - Вилкоксона, которая была выполнена с целью оценки эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Нами были разработаны рекомендации для коррекции эмоционального выгорания у педагогов в условиях ведения общеобразовательной деятельности, которые направлены на преодоление возникновения и нарастания эмоционального выгорания. Рассматриваемая программа позволяет обеспечить психологическое здоровье педагогам и эффективность их деятельности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Если придерживаться мнения В.В. Бойко, то эмоциональное выгорание можно определить, как некую совокупность эмоциональных симптомов, физических наклонностей, испытываемые профессионалом, который не способен справиться со стрессовыми ситуациями, вызванными какими-либо ограничениями, касающимися его личной цели и выстраиваемой карьеры.

Проблемой исследования эмоционального выгорания занимались отечественные психологи В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Д.Г. Трунов. В зарубежной психологии вопросами изучения синдрома эмоционального выгорания в профессиях системы «человек-человек» занимались К. Маслач, Х. Фреденбергер, Е. Хартман и другие.

Эмоциональное выгорание характеризуется наличием стадий, обусловленных определенными факторами, а также сопровождающихся рядом симптомов. Ученые, в психолого-педагогическом исследовании определяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для эмоционального выгорания: физические; эмоциональные; поведенческие; интеллектуальное состояние; социальные.

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью незначительной проверки их работоспособности. В исследовании была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения, которая строится из блоков: основные блоки (теоретический, диагностический, коррекционный, аналитический) включают в себя: цели, задачи, формы, методы, способы; блок «ожидаемый результат», который отражает положительный результат.

На основе метода целеполагания, также было построено дерево целей. Дерево целей состояло из генеральной цели, основных трех

подцелей, которые в себя тоже включали подцели. Таким образом, профессия педагога относится к разряду стрессогенных, требующих самообладания и саморегуляции. Нами были изучены особенности, оказывающие существенное влияние на появление у педагогов эмоционального выгорания. К ним можно отнести такие группы, как организационные (условия материальной среды; содержание труда), социально-психологические (анализ взаимодействия между педагогами к объекту их труда) и индивидуальные факторы (социально-демографические и личностные особенности). В нашем исследовании мы более подробно рассмотрим личностные особенности педагогов, определим уровень их проявления. Построили модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Использовался комплекс методов и методик: теоретические (анализ, обобщение литературных источников, моделирование), эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование по методикам: «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,); Методика на определение синдрома эмоционального выгорания Н.Е. Водопьяновой), математико-статистические (критерий Т-Вилкоксона).

Исследование эмоционального выгорания педагогов проводилось на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждение «Средняя общеобразовательная школа №109» г. Трехгорный Челябинская область.



В исследовании приняли участие 27 педагогов данного учреждения. Возраст испытуемых от 22 до 55 лет. Из них 4 педагога начального звена и остальные педагоги-предметники.

Результаты констатирующего эксперимента по методике В.В. Бойко показали, что эмоциональное выгорание присутствует у педагогов во всех фазах: напряжения, резистенции, истощения. Характерными проявлениями эмоционального выгорания является: неудовлетворение собой, местом работы, ощущением «Загнанности в клетку», тревогой и депрессией, редуциацией профессиональных обязанностей, эмоциональная, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения. Педагоги, с высоким и средним уровнем проявления, на подсознании стремятся к психологическому комфорту. И поэтому, зачастую, они входят в протест с самим собой и с окружающей действительностью, избегая трудностей и какой-либо ответственности.

По методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) были выявлены некоторые личностные качества у педагогов, такие как: невротичность, спонтанная агрессивность, депрессивность, раздражительность, уравновешенность, реактивная агрессивность, эмоциональная лабильность, которые оказывают существенное влияние на эмоциональное выгорание. Результаты с высоким и средним уровнем личностных качеств наблюдаются не менее чем у 10 (37%) педагогов, что говорит о связи личностных качеств и эмоционального выгорания.

По методике «Определение синдрома эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой был ярко выявлен высокий уровень 23 (85%) эмоционального выгорания педагогов общеобразовательного учреждения.

На основании проведенных методик и полученных результатов, было выявлено, что ни один из исследуемых педагогов не имеет уровень эмоционального выгорания ниже среднего, таким образом можно сделать вывод, о том, что в коррекции нуждается группа педагогов в количестве

27 (100%) человек, имеющих средний и высокий уровень эмоционального выгорания.

Целью программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов, являлось снижение эмоционального выгорания. Программа психолого-педагогической коррекции включала в себя: семь занятий, в общем количестве 14 часов. Включая вводное занятие и заключительное занятие.

При помощи психологической программы коррекции, которая нами была разработана и реализована, мы повышали у педагогов следующие умения: адекватное понимание самого себя и своей сущности, потребность в познании себя, эмоциональную устойчивость в различных ситуациях, преодоление жизненных трудностей, формирование планов на будущее. Критерием эффективности программы является снижение уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения.

После реализации коррекционной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения, была проведена повторная диагностика с применением методик «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко; «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг); «Определение эмоционального выгорания» Н.Е. Водопьяновой.

Результаты, полученные по методикам В.В. Бойко и Н.Е. Водопьяновой, показывают существенное снижение уровня эмоционального выгорания. Наблюдаемые ранее, повышенные результаты уровня эмоционального выгорания в фазах: напряжение, резистенция, истощение и их симптомов по методике В.В. Бойко снизились, что говорит о положительной динамике, проведенной психолого-педагогической коррекционной программы. Так же, в результате повторной диагностики по методике «Многофакторный личностный опросник FPI» (Р. Гампел,

Х. Зарг, И. Фаренберг), установлено значительное улучшение показателей (их резкое снижение, относительно первичного среза). Данные результаты подкрепляются беседами с педагогами общеобразовательного учреждения. У педагогов наблюдается позитивный настрой, отсутствие беспокойства, тревожности. Появляется решительность, мотивация заниматься профессиональной деятельностью, открываются новые ресурсы.

С помощью критерия Т-Вилкоксона была проведена математическая обработка полученных результатов исследования, выполненная с целью оценки эффективности от реализации разработанной психолого-педагогической программы для коррекции эмоционального выгорания педагогов при работе в образовательных учреждениях. Она показала, что интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения, т.е их показатели достоверно снизились.

Таким образом, результаты исследования показали, что проведенная психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения, возможна при реализации программы, это подтверждает выдвинутую гипотезу.

Разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам, которые помогут преодолеть возникновение и нарастание эмоционального выгорания, обеспечивая тем самым психологическое здоровье и успешность профессиональной деятельности.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аринушкина, Н. С. Особенности эмоционального выгорания работников дошкольных образовательных учреждений [Текст] / Н.С. Аринушкина // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2017. – № 1. – С. 70-73.
2. Баюканская, С. Ф. Исследование синдрома эмоционального выгорания у педагогов коррекционных классов [Текст] / С.Ф. Баюканская // Личность в пространстве и времени. – 2017. – № 6. – С. 35-39.
3. Бойко, В. В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.b17.ru/article/4338/>. Дата обращения: 08.11.2019.
4. Белозерова, Л. А. Феномен выгорания в процессе подготовки педагогов дошкольного образования [Текст] / Л.А. Белозерова, Л.М. Захарова, М.М. Силакова // Воспитание и обучение детей младшего возраста. – 2017. – № 6. – С. 222-223.
5. Водопьянова, Н. Е. (МБИ) Опросник Профессиональное (эмоциональное) выгорание. Методика К. Маслач и С. Джексон. Тесты для диагностики синдрома ПВ [Электронный ресурс]. – URL: <http://psycabi.net/testy/391-oprosnik-professionalnoe-emotsionalnoe-vygoranie-pv-metodika-k-maslach-i-s-dzhekson-adaptatsiya-n-vodopyanova-e-starchenkova-testy-dlya-diagnostiki-sindroma-pv>. Дата обращения: 16.11.2019.
6. Вараева, Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» — 2013. — С.53.
7. Гнездилов, Г. В. Возрастная психология и психология развития: учеб. пособие [Текст] / Г. В. Гнездилов, Е. А. Кокорева, А. Б. Курдюмов. – Москва: Изд-во СГУ, 2013. – 204 с.

8. Головина, Е. С. Индивидуальные особенности эмоционального состояния педагогов [Текст] / Е. С. Головина // Молодой ученый. – 2017. – № 10-1 (144). – С. 18-22.
9. Гони́на, О. О. Психология человека [Текст] / О. О. Гони́на. – Москва: Флинта, 2015. – 146 с.
10. Гулов, Д. М. Психологическая характеристика негативного эмоционального состояния [Текст] / Д. М. Гулов // В сборнике: Научные основы современного прогресса. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях. – 2017. – С. 145-148.
11. Гунзунова, Б. А. Компоненты эмоционального выгорания у различных категорий педагогических работников [Текст] / Б.А. Гунзунова // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 1. – С. 241-244
12. Долгова, В. И., Гольева, Г. Ю., Крыжановская, Н. В. Инновационные психолого-педагогические технологии в образовании [Текст] / Долгова, В. И., Гольева, Г. Ю., Крыжановская, Н. В. // монография. – Москва: Издательство Перо, 2015—192 с.
13. Долгова, В. И., Иванова, Л. В., Крыжановская, Н. В. Регламент аттестационных материалов. – Челябинск: Изд-во Челябинский государственный педагогический университет, 2012. —132 с.
14. Дубровина, И. В. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов / И. В. Дубровина // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – №2. – С. 121-125.
15. Елисеева, В. В. Исследование педагогических способностей [Текст] / В. В. Елисеева, А. А. Филиппова, А. А. Мирошниченко // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики. – 2016. – № 4 (9). – С. 352-353.
16. Журова, Л. Е., Кочурова, Е. Э., Кузнецова, М. И. Синдром эмоционального сгорания. Л. Е. Журова // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – №2. – С. 121-125.

17. Зимин, О. А. Мотивационные механизмы формирования и развития специальных (педагогических) способностей [Текст] / О.А. Зимин // Научно-методический журнал «Приоритетные научные направления: от теории к практике». – 2015. – №18. – С. 39-45.
18. Иванова, Л. В. Исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Л.В. Иванова // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № 5. – С. 101-105.
19. Ильина, Г. В. Этико-психологические аспекты управления коллективом // Г. В. Ильина // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – №2. – С. 12-45.
20. Капитанец, Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Е.Г. Капитанец // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № 2. – С. 111-115.
21. Козлова, М. В. Зависимость эмоционального выгорания от индивидуального стиля педагогической деятельности [Текст] / М.В. Козлова, А.И. Алонцева // Творчество и современность. – 2017. – № 1. – С. 101-108.
22. Козырева, Л. М. Коммуникативное развитие: проблемы, перспективы [Текст] Л. М. Козырева // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2018. – №2. – С. 13-25.
23. Колесов, В. И. Негативные эмоциональные состояния [Текст] / В. И. Колесов // Научно-методический журнал «Мир психологии». – 2015. – № 2. – С. 154-167.
24. Кольберг, Н. А. Изучение психологического содержания синдрома выгорания [Текст] / Н. А. Кольберг // Молодой ученый. – 2017. – № 2 (136). – С. 597-602.
25. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академического бакалавра. – 2017 – С. 159.

26. Кравцова, А. А. Правила эмоционального поведения. [Текст] / А. А. Кравцова // Герценовские чтения. Начальное образование. – 2013. – № 2. – С. 17-20.
27. Кривых, С. В., Урбанская М. В. Тренинг личностного роста // Вестник Тобольской государственной социально-педагогической академии им. Д. И. Менделеева. – 2010. – № 2. – 75 с.
28. Кроливецкая, И. Е. К вопросу об эмоциональном выгорании педагогов (на примере ГБОУ РО зерноградский техникум агротехнологий [Текст] / И.Е. Кроливецкая, А.Н. Романюк // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – №23. – С. 52-56.
29. Куинджи, Н. Н. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении// Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Н. Н. Куинджи. – Москва: Юрайт, 2016. – 291 с.
30. Кулагина, И. Ю. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / И. Ю. Кулагина. – Москва: Юрайт, 2016. – 291 с.
31. Кулаковская, В. И. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / В. И. Кулаковская // Инновации в современной науке. Материалы VII Международного зимнего симпозиума. Центр научной мысли. – 2015. – С. 168-171.
32. Леонтьев, А. Н. Основные проблемы психологической теории эмоций [Текст] / А. Н. Леонтьев // Инновации в современной науке. Материалы VII Международного зимнего симпозиума. Центр научной мысли. – 2015. – С. 168-171.
33. Лисина, М. И. Формирование личности. – Санкт-Петербург: 2009. – 320 с.
34. Ломакина, Д. А. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / Д. А. Ломакина, Е. А. Маркушевская, В. В. Виноградов // Вестник Волжского института экономики, педагогики и права. – 2016. – № 1. – С. 21-23.

35. Люблинская, А. А. Определение «синдрома эмоционального» выгорания педагогов учеб. пособие для студентов педагогических институтов. – Москва: «Просвещение», 2011. —415 с.
36. Мазлумян, В. С. Негативные эмоциональные состояния [Текст] / В. С. Мазлумян // Научно-методический журнал «Мир психологии». – 2015. – № 2(82). – С. 79-84.
37. Марийчук, Е.О. Социально-психологические факторы профессионального выгорания молодых специалистов педагогических профессий [Текст] / Е.О. Марийчук // Психолого-педагогические исследования. – 2016. – № 1. – С. 1-10.
38. Марков, В. Н. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности [Текст] / В. Н. Марков // Научно-методический журнал «Мир психологии». – 2015. – № 2(82). – С. 22-35.
39. Мартынова, В.А. Эмоциональное выгорание педагогов среднего профессионального образования [Текст] / В.А. Мартынова, О.В. Ткаченко // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2016. – № 9-10. – С. 65-68.
40. Мичман, А. Эмоциональное выгорание у офисных работников – 2018. – С. 83.
41. Мосина, Л. Е. Виды негативного эмоционального состояния [Текст]: Справочник / Л. Е. Мосина. Федер. агентство по образованию. – Тула: Тульский государственный педагогический университет, 2014. – С.40.
42. Неги, А. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-ориентированного и экзистенциально-аналитических подходов. – 2015. – С. 76.
43. Никандров, Н. Д. Поведение в школе: размышления и воспоминания [Текст] / Н.Д. Никандров // Научно-методический журнал «Мир психологии». – 2015. – № 2(82). – С. 108-116.



44. Пак, С.Н. Основные аспекты синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] / С.Н. Пак // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6. – С. 294.
45. Полищук, Е.А. Психолого-педагогическое исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Е.А. Полищук // Вестник Пензенского государственного университета. – 2016. – № 3. – С. 20-25.
46. Першикова, Д. А. Особенности эмоций [Текст] / Д. А. Першикова, Н. Н. Рубцова, В. В. Виноградов // Вестник Волжского института экономики, педагогики и права. – 2017. – № 1. – С. 92-95.
47. Петренко, С. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. [Текст] / С. С. Петренко // Новые подходы в науке и образовании, материалы международной (заочной) научно-практической конференции. Научно-издательский центр «Мир науки». – 2016. – С. 132-136.
48. Потапова, М. Е. Взаимосвязь возрастных особенностей и стиля поведения [Текст] / М. Е. Потапова // Инновации в современной науке. Материалы VII Международного зимнего симпозиума. Центр научной мысли. – 2015. – С. 168-171.
49. Родионова, М.Е. Социальные риски феномена эмоционального выгорания работников сферы образования [Текст] / М.Е. Родионова // Проблемы анализа риска. – 2017. – № 5. – С. 52-71
50. Рокицкая, Ю. А. Исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания [Текст] / Ю.А. Рокицкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 61-68.
51. Салагор, А. Г. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности [Текст] / А. Г. Салагор, А. С. Москвина // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 7-6. – С. 106-110.

52. Седова, И. В. Взаимосвязь эмоционального выгорания и самореализации педагогов [Текст] / И.В. Седова // Акмеология. – 2014. – № 1-2. – С. 202-204.
53. Сидоренко, А. В. Конфликт и его последствия [Текст] / А. В. Сидоренко // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. – 2016. – № 2 (8). – С. 142-144.
54. Слободчиков, И. М. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. – 2018. – С.252.
55. Стожарова, М. Ю. Активность субъекта и развитие учащегося: теория, диагностика и проблемы развивающих технологий [Текст] / М. Ю. Стожарова// Инновации в современной науке. Материалы VII Международного зимнего симпозиума. Центр научной мысли. – 2018. – С. 98-114.
56. Столин, В. В. Самосознание личности [Текст] / В. В. Столин, Р. М. Ахмадулина // Филология и культура. – 2014. – № 3 (37). – С. 288-294.
57. Теппер, Е. А., Грицкевич Н. Ю. Педагогическая психология// [Текст] / Е. А. Теппер // Филология и культура. – 2014. – № 3 (37). – С. 348-350.
58. Терещенко, М. Н., Педагогическая психология// [Текст] / М. Н. Терещенко // Филология и культура. – 2018. – № 3 (31). – С. 88-97.
59. Тулегенова, А. Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога [Текст] / А.Г. Тулегенова // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2014. – № 1. – С. 93-102.
60. Усанова, О. Н. Специальная психология: [Текст] / О. Н. Усанова // Акмеология. – 2016. – №3-4. – С. 212-218.
61. Фахрутдинова, Р. А. Коррекция эмоционального состояния (на материале экспериментального исследования) [Текст] /

Р. А. Фахрутдинова, Р. М. Ахмадуллина // Филология и культура. – 2014. – № 3 (37). – С. 288-294.

62. Хухлаева, О. В. Синдром «психического выгорания» в управленческой деятельности [Текст] / О. В. Хухлаева, А.С. Григорьевская // Акмеология. – 2016. – №3. – С. 34-51.

63. Чамата, П. Р. Состояния подростков [Текст] / П. Р. Чамата // Акмеология. – 2014. – №3-4. – С. 137-141.

64. Черкашина, Е.Ю. Предварительные итоги исследования эмоционального выгорания педагогов высшей школы [Текст] / Е.Ю. Черкашина, Н.В. Высоцкая // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 18. – С. 24-26.

65. Черных, А. А. Особенности проявлений синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов [Текст] / А.А. Черных, Р.Д. Санжаева // Ученые записки Забайкальского государственного университета. – 2017. – № 2. – С. 75-79

66. Чуганова, К. Е. Психолого-педагогические условия негартивного эмоционального состояния подростков [Текст] / К. Е. Чуганова // Психология. – 2018. – №35. – С. 34-56.

67. Чуприкова, Н. И. Время без конфликтов [Текст] / Н.И. Чуприкова // Научно-методический журнал «Мир психологии». – 2015. – № 2(82). – С. 15-22.

68. Чутко, Л. С., Козина Н. В. Синдром эмоционального выгорания. – 2015. – С.243.

69. Шарабарина, Х. А. Эмоциональное выгорание педагогов: причины и результаты исследования [Текст] / Х.А. Шарабарина, Г.Н. Боронина // Новая наука: От идеи к результату. – 2016. – № 11-4. – С. 136-139.

70. Шульга, Т. И. Подростковый возраст // [Текст] / Т. И. Шульга // Психология. – 2016. – №5. – С. 137-141.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики исследования эмоционального выгорания педагогов

Методика на определение синдрома эмоционального выгорания (Н.Е. Водопьянова)

Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности, с которыми можно согласиться, либо нет.

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, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

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

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

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». Необходимо поставить «галочку» против тех пунктов, где приходится давать утвердительный ответ. Каждая «галочка» дает одно очко. В конце недели итоги суммируются и соотносятся с ключом ответов.

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.

№	Утверждения	Никогд а	Очен ь редко	Редк о	Иногд а	Част о	Очен ь часто	Всегд а
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 многим, 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

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

Во время работы педагог находится далеко не в комфортных условиях. Здесь имеются в виду не только физиологические факторы, связанные с нездоровыми условиями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на слуховой и голосовой аппарат и т. д.

Прежде всего, речь идет о психологических и организационных трудностях, связанных с преподаванием, а именно: необходимость постоянно «быть в форме», невозможность эмоциональной разрядки, неравномерность временной занятости, непостоянство возрастного состава учащихся и т. д. Все они могут привести к «эмоциональному выгоранию».

По мнению автора методики (В. В. Бойко), эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под термином «партнер» понимается субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности это учащиеся.

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

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

Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если 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.

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.

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",

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

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

2. Неудовлетворенность собой:

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

3. " Загнанность в клетку":

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

4. Тревога и депрессия:

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

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

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

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:

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

3. Расширение сферы экономии эмоций:

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

4. Редукция профессиональных обязанностей:

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

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит:

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

2. Эмоциональная отстраненность:

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

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

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

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

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

Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания".

Определение выраженности симптомов.

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

9 и менее баллов — не сложившийся симптом,

10-15 баллов — складывающийся симптом,

16 и более — сложившийся.

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

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

Определение сформированности фаз развития стресса.

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

— 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

— 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

— 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

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

Освещаются следующие вопросы:

— какие симптомы доминируют;

— какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается "истощение";

— объяснимо ли "истощение" (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику "выгорания", или субъективными факторами;

— какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;

— в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;

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

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов 9 баллов и меньше — не сложившийся симптом,

10-15 баллов — складывающийся симптом,

16 и более — сложившийся симптом.

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

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов.

Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

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

36 и менее баллов фаза не сформировалась,

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

«Многофакторный личностный опросник FPI» Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг,  
(модифицированная форма «В»)

Опросник предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения.

Опросник FPI содержит 12 шкал; форма В отличается от полной формы только в два раза меньшим числом вопросов. Общее количество вопросов в опроснике – 114. Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I–IX являются основными, или базовыми, а X–XII – производными, интегрирующими. Производные шкалы составлены из вопросов основных шкал и обозначаются иногда не цифрами, а буквами E, N и M соответственно.

Шкала I (невротичность) характеризует уровень невротизации личности. Высокие оценки соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями.

Шкала II (спонтанная агрессивность) позволяет выявить и оценить психопатизацию интрогенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о повышенном уровне психопатизации, создающем предпосылки для импульсивного поведения.

Шкала III (депрессивность) дает возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома. Высокие оценки по шкале соответствуют наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Шкала IV (раздражительность) позволяет судить об эмоциональной устойчивости. Высокие оценки свидетельствуют о неустойчивом эмоциональном состоянии со склонностью к аффективному реагированию.

Шкала V (общительность) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности. Высокие оценки позволяют говорить о наличии выраженной потребности в общении и постоянной готовности к удовлетворению этой потребности.

Шкала VI (уравновешенность) отражает устойчивость к стрессу. Высокие оценки свидетельствуют о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов обычных жизненных ситуаций, базирующейся на уверенности в себе, оптимистичности и активности.

Шкала VII (реактивная агрессивность) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстрапенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о высоком уровне психопатизации, характеризующемся агрессивным отношением к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию.

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу. Высокие оценки по шкале отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах.

Шкала IX (открытость) позволяет характеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности. Высокие оценки свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности. Оценки по данной шкале могут в той или иной мере способствовать анализу искренности ответов обследуемого при работе с данным опросником, что соответствует шкалам лжи других опросников.

Шкала X (экстраверсия – интроверсия). Высокие оценки по шкале соответствуют выраженной экстравертированности личности, низкие – выраженной интровертированности.

Шкала XI (эмоциональная лабильность). Высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции. Низкие оценки могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

Шкала XII (маскулинизм – феминизм). Высокие оценки свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, низкие – по женскому.

Обработка результатов. Первая процедура касается получения первичных, или “сырых”, оценок. Для ее осуществления необходимо подготовить матричные формы ключей каждой шкалы на основе общего ключа опросника. Для этого в бланках чистых ответных листов, идентичных тем, которыми пользовались испытуемые, вырезаются “окна” в клетках, соответствующих номеру вопроса и варианту ответа. Полученные

таким образом шаблоны поочередно, в соответствии с порядковым номером шкалы, накладываются на заполненный исследуемым ответный лист. Подсчитывается количество отметок (крестиков), совпавших с “окнами” шаблона. Полученные значения заносятся в столбец первичных оценок протокола занятия. Затем сырые баллы переводятся в стандартные с помощью таблицы.

**Ответный лист**  
 Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
1			20		39		58		77		96	
2			21		40		59		78		97	
3			22		41		60		79		98	
4			23		42		61		80		99	
5			24		43		62		81		100	
6			25		44		63		82		101	
7			26		45		64		83		102	
8			27		46		65		84		103	
9			28		47		66		85		104	
10			29		48		67		86		105	
11			30		49		68		87		106	
12			31		50		69		88		107	
13			32		51		70		89		108	
14			33		52		71		90		109	
15			34		53		72		91		110	
16			35		54		73		92		111	
17			36		55		74		93		112	
18			37		56		75		94		113	
19			38		57		76		95		114	

**Ключ**

Номер шкалы	Название шкалы и количество вопросов	Ответы по номерам вопросов	
		да	нет
I	Невротичность 17	4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105	49
II	Спонтанная агрессивность 13	32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 114	99
III	Депрессивность 14	16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100	-
IV	Раздражительность 11	6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110	-
V	Общительность 15	2, 19, 46, 52, 55, 94, 106	3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113
VI	Уравновешенность 10	14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111	-
VII	Реактивная агрессивность 10	13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98	-
VIII	Застенчивость 10	9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109	33
IX	Открытость 13	7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101	-
X	Экстраверсия-интроверсия 12	2, 29, 46, 51, 55, 76, 93, 95, 106, 110	20, 87
XI	Эмоциональная лабильность 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85, 87, 88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулинизм-феминизм 15	18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104	16, 20, 31, 47, 84

**ПРОТОКОЛ ЗАНЯТИЯ**  
 Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_  
 Дата \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

**Профиль личности**

Номер шкалы	Первичная оценка	Стандартная оценка, баллы									
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	
I											
II											
III											
IV											
V											
VI											
VII											
VIII											
IX											
X											
XI											
XII											

**Перевод первичных оценок в стандартные**

Первичная оценка	Стандартная оценка по шкала											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1
2	4	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	1
3	4	4	4	5	1	3	5	6	2	2	4	1
4	5	5	5	6	2	4	6	6	3	3	4	1
5	5	5	6	7	2	5	7	7	3	4	5	2
6	6	7	6	7	3	6	8	7	4	4	6	3
7	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
8	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
9	8	8	8	9	5	9	9	9	6	7	8	6
10	8	9	8	9	5	9	9	9	8	8	8	8
11	8	9	8	9	6	-	-	-	8	9	8	8
12	8	9	9	-	7	-	-	-	9	9	9	9
13	9	9	9	-	8	-	-	-	9	-	9	9
14	9	-	9	-	9	-	-	-	-	-	-	-

### Инструкция для испытуемых

Перед Вами имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к Вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям вашего поведения, отдельных поступков,



отношения к людям, взглядам на жизнь и т.п. Если Вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «Да», в противном случае – ответ «Нет».

1. Я внимательно прочел инструкцию и готов откровенно ответить на все вопросы анкеты.

— Нет

— Да

2. По вечерам я предпочитаю развлекаться в веселой компании (гости, дискотека, кафе и т.п.).

— Нет

— Да

3. Моему желанию познакомиться с кем-либо всегда мешает то, что мне трудно найти подходящую тему для разговора.

— Нет

— Да

4. У меня часто болит голова.

— Нет

— Да

5. Иногда я ощущаю стук в висках и пульсацию в области шеи.

— Нет

— Да

6. Я быстро теряю самообладание, но и так же быстро беру себя в руки.

— Нет

— Да

7. Бывает, что я смеюсь над неприличным анекдотом.

— Нет

— Да

8. Я избегаю о чем-либо расспрашивать и предпочитаю узнавать то, что мне нужно, другим путем.

— Нет

— Да

9. Я предпочитаю не входить в комнату, если не уверен, что мое появление пройдет незамеченным.

— Нет

— Да

10. Могу так вспылить, что готов разбить все, что попадет под руку.

— Нет

— Да

11. Чувствую себя неловко, если окружающие почему-то начинают обращать на меня внимание.

— Нет

— Да

12. Я иногда чувствую, что сердце начинает работать с перебоями или начинает биться так, что, кажется, готово выскочить из груди.

— Нет

— Да

13. Не думаю, что можно было бы простить обиду.

— Нет

— Да

14. Не считаю, что на зло надо отвечать злом, и всегда следую этому.

— Нет

— Да

15. Если я сидел, а потом резко встал, то у меня темнеет в глазах и кружится голова.  
— Нет  
— Да
16. Я почти ежедневно думаю о том, насколько лучше была бы моя жизнь, если бы меня не преследовали неудачи.  
— Нет  
— Да
17. В своих поступках я никогда не исхожу из того, что людям можно полностью доверять.  
— Нет  
— Да
18. Могу прибегнуть к физической силе, если требуется отстоять свои интересы.  
— Нет  
— Да
19. Легко могу развеселить самую скучную компанию.  
— Нет  
— Да
20. Я легко смущаюсь.  
— Нет  
— Да
21. Меня ничуть не обижает, если делаются замечания относительно моей работы или меня лично.  
— Нет  
— Да
22. Нередко чувствую, как у меня немеют или холодеют руки и ноги.  
— Нет  
— Да
23. Бываю неловким в общении с другими людьми.  
— Нет  
— Да
24. Иногда без видимой причины чувствую себя подавленным, несчастным.  
— Нет  
— Да
25. Иногда нет никакого желания чем-либо заняться.  
— Нет  
— Да
26. Порой я чувствую, что мне не хватает воздуха, будто бы я выполнял очень тяжелую работу.  
— Нет  
— Да
27. Мне кажется, что в своей жизни я очень многое делал неправильно.  
— Нет  
— Да
28. Мне кажется, что другие нередко смеются надо мной.  
— Нет  
— Да
29. Люблю такие задания, когда можно действовать без долгих размышлений.  
— Нет  
— Да
30. Я считаю, что у меня предостаточно оснований быть не очень-то довольным своей судьбой.  
— Нет

- Да
31. Часто у меня нет аппетита.
- Нет
- Да
32. В детстве я радовался, если родители или учителя наказывали других детей.
- Нет
- Да
33. Обычно я решителен и действую быстро.
- Нет
  - Да
34. Я не всегда говорю правду.
- Нет
- Да
35. С интересом наблюдаю, когда кто-то пытается выпутаться из неприятной истории.
- Нет
- Да
36. Считаю, что все средства хороши, если надо настоять на своем.
- Нет
- Да
37. То, что прошло, меня мало волнует.
- Нет
- Да
38. Не могу представить ничего такого, что стоило бы доказывать кулаками.
- Нет
- Да
39. Я не избегаю встреч с людьми, которые, как мне кажется, ищут ссоры со мной.
- Нет
- Да
40. Иногда кажется, что я вообще ни на что не годен.
- Нет
- Да
41. Мне кажется, что я постоянно нахожусь в каком-то напряжении и мне трудно расслабиться.
- Нет
- Да
42. Нередко у меня возникают боли “под ложечкой” и различные неприятные ощущения в животе.
- Нет
- Да
43. Если обидят моего друга, я стараюсь отомстить обидчику.
- Нет
- Да
44. Бывало, я опаздывал к назначенному времени.
- Нет
- Да
45. В моей жизни было так, что я почему-то позволил себе мучить животное.
- Нет
- Да
46. При встрече со старым знакомым от радости я готов броситься ему на шею.
- Нет
- Да
47. Когда я чего-то боюсь, у меня пересыхает во рту, дрожат руки и ноги.

- Нет
- Да
- 48. Частенько у меня бывает такое настроение, что с удовольствием бы ничего не видел и не слышал.
  - Нет
  - Да
- 49. Когда ложусь спать, то обычно засыпаю уже через несколько минут.
  - Нет
  - Да
- 50. Мне доставляет удовольствие, как говорится, ткнуть носом других в их ошибки.
  - Нет
  - Да
- 51. Иногда могу похвастаться.
  - Нет
  - Да
- 52. Активно участвую в организации общественных мероприятий.
  - Нет
  - Да
- 53. Нередко бывает так, что приходится смотреть в другую сторону, чтобы избежать нежелательной встречи.
  - Нет
  - Да
- 54. В свое оправдание я иногда кое-что выдумывал.
  - Нет
  - Да
- 55. Я почти всегда подвижен и активен.
  - Нет
  - Да
- 56. Нередко сомневаюсь, действительно ли интересно моим собеседникам то, что я говорю.
  - Нет
  - Да
- 57. Иногда вдруг чувствую, что весь покрываюсь потом.
  - Нет
  - Да
- 58. Если сильно разозлюсь на кого-то, то могу его и ударить.
  - Нет
  - Да
- 59. Меня мало волнует, что кто-то плохо ко мне относится.
  - Нет
  - Да
- 60. Обычно мне трудно возражать моим знакомым.
  - Нет
  - Да
- 61. Я волнуюсь и переживаю даже при мысли о возможной неудаче.
  - Нет
  - Да
- 62. Я люблю не всех своих знакомых.
  - Нет
  - Да
- 63. У меня бывают мысли, которых следовало бы стыдиться.
  - Нет

- Да
64. Не знаю почему, но иногда появляется желание испортить то, чем восхищаются.
- Нет
- Да
65. Я предпочитаю заставить любого человека сделать то, что мне нужно, чем просить его об этом.
- Нет
- Да
66. Я нередко беспокойно двигаю рукой или ногой.
- Нет
- Да
67. Предпочитаю провести свободный вечер, занимаясь любимым делом, а не развлекаюсь в веселой компании.
- Нет
- Да
68. В компании я веду себя не так, как дома.
- Нет
- Да
69. Иногда, не подумав, скажу такое, о чем лучше бы помолчать.
- Нет
- Да
70. Боюсь стать центром внимания даже в знакомой компании.
- Нет
- Да
71. Хороших знакомых у меня очень немного.
- Нет
- Да
72. Иногда бывают такие периоды, когда яркий свет, яркие краски, сильный шум вызывают у меня болезненно неприятные ощущения, хотя я вижу, что на других людей это так не действует.
- Нет
- Да
73. В компании у меня нередко возникает желание кого-нибудь обидеть или разозлить.
- Нет
- Да
74. Иногда думаю, что лучше бы не родиться на свет, как только представлю себе, сколько всяких неприятностей, возможно, придется испытать в жизни.
- Нет
- Да
75. Если кто-то меня серьезно обидит, то получит свое сполна.
- Нет
- Да
76. Я не стесняюсь в выражениях, если меня выведут из себя.
- Нет
- Да
77. Мне нравится так задать вопрос или так ответить, чтобы собеседник растерялся.
- Нет
- Да
78. Бывало, откладывал то, что требовалось сделать немедленно.
- Нет
- Да
79. Не люблю рассказывать анекдоты или забавные истории.

- Нет
- Да
- 80. Повседневные трудности и заботы часто выводят меня из равновесия.
  - Нет
  - Да
- 81. Не знаю, куда деться при встрече с человеком, который был в компании, где я вел себя неловко.
  - Нет
  - Да
- 82. К сожалению, отношусь к людям, которые бурно реагируют даже на жизненные мелочи.
  - Нет
  - Да
- 83. Я робею при выступлении перед большой аудиторией.
  - Нет
  - Да
- 84. У меня довольно часто меняется настроение.
  - Нет
  - Да
- 85. Я устаю быстрее, чем большинство окружающих меня людей.
  - Нет
  - Да
- 86. Если я чем-то сильно взволнован или раздражен, то чувствую это как бы всем телом.
  - Нет
  - Да
- 87. Мне докучают неприятные мысли, которые назойливо лезут в голову.
  - Нет
  - Да
- 88. К сожалению, меня не понимают ни в семье, ни в кругу моих знакомых.
  - Нет
  - Да
- 89. Если сегодня я посплю меньше обычного, то завтра не буду чувствовать себя отдохнувшим.
  - Нет
  - Да
- 90. Стараюсь вести себя так, чтобы окружающие опасались вызвать мое неудовольствие.
  - Нет
  - Да
- 91. Я уверен в своем будущем.
  - Нет
  - Да
- 92. Иногда я оказывался причиной плохого настроения кого-нибудь из окружающих.
  - Нет
  - Да
- 93. Я не прочь посмеяться над другими.
  - Нет
  - Да
- 94. Я отношусь к людям, которые “за словом в карман не лезут”.
  - Нет
  - Да

95. Я принадлежу к людям, которые ко всему относятся достаточно легко.  
— Нет  
— Да
96. Подростком я проявлял интерес к запретным темам.  
— Нет  
— Да
97. Иногда зачем-то причинял боль любимым людям.  
— Нет  
— Да
98. У меня нередки конфликты с окружающими из-за их упрямства.  
— Нет  
— Да
99. Часто испытываю угрызения совести в связи со своими поступками.  
— Нет  
— Да
100. Я нередко бываю рассеянным.  
— Нет  
— Да
101. Не помню, чтобы меня особенно опечалили неудачи человека, которого я не могу терпеть.  
— Нет  
— Да
102. Часто я слишком быстро начинаю досадовать на других.  
— Нет  
— Да
103. Иногда неожиданно для себя начинаю уверенно говорить о таких вещах, в которых на самом деле мало что смыслю.  
— Нет  
— Да
104. Часто у меня такое настроение, что я готов взорваться по любому поводу.  
— Нет  
— Да
105. Нередко чувствую себя вялым и усталым.  
— Нет  
— Да
106. Я люблю беседовать с людьми и всегда готов поговорить и со знакомыми и с незнакомыми.  
— Нет  
— Да
107. К сожалению, я зачастую слишком поспешно оцениваю других людей.  
— Нет  
— Да
108. Утром я обычно встаю в хорошем настроении и нередко начинаю насвистывать или напевать.  
— Нет  
— Да
109. Не чувствую себя уверенно в решении важных вопросов даже после длительных размышлений.  
— Нет  
— Да
110. Получается так, что в споре я почему-то стараюсь говорить громче своего оппонента,

- Нет
- Да
- 111. Разочарования не вызывают у меня сколь-либо сильных и длительных переживаний.
  - Нет
  - Да
- 112. Бывает, что я вдруг начинаю кусать губы или грызть ногти.
  - Нет
  - Да
- 113. Наиболее счастливым я чувствую себя тогда, когда бываю один.
  - Нет
  - Да
- 114. Иногда одолевает такая скука, что хочется, чтобы все перессорились друг с другом.
  - Нет
  - Да



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов

Таблица 1 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на констатирующем этапе

№	И.О.	Фаза стресса			Общий средний показатель	Уровень
		напряже ние	резистенц ия	истощен ие		
1	2	3	4	5	6	7
1	К.В.	40	39	42	40	Средний уровень
2	А.Н.	62	63	58	61	Высокий уровень
3	С.З.	54	59	47	53	Средний уровень
4	Н.И.	62	53	52	56	Средний уровень
5	К.К.	60	61	61	61	Высокий уровень
6	О.П.	42	52	35	43	Средний уровень
7	Г.И.	54	41	57	49	Средний уровень
8	Е.Ж.	47	43	58	53	Средний уровень
9	С.Ж.	47	44	68	51	Средний уровень
10	К.Е.	53	41	54	50	Средний уровень
11	А.П.	39	44	52	48	Средний уровень
12	Е.М.	42	48	58	44	Средний уровень
13	В.З.	48	47	43	55	Средний уровень
14	Е.А.	62	59	58	38	Средний уровень
15	Е.У.	49	23	29	51	Средний уровень
16	В.У.	52	57	48	48	Средний уровень
17	В.К.	47	53	40	41	Средний уровень
18	С.П.	53	27	67	46	Средний уровень
19	Е.Ж.	54	47	44	47	Средний уровень
20	А.М.	56	49	39	53	Средний уровень
21	А.М.	46	50	56	49	Средний уровень
22	К.О.	42	38	53	49	Средний уровень

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
23	В.П.	53	55	46	48	Средний уровень
24	П.П.	48	57	44	46	Средний уровень
25	А.Б.	67	35	50	56	Средний уровень
26	Б.Г.	46	55	46	56	Средний уровень
27	Д.С.	67	39	42	43	Средний уровень

Низкий уровень: 0 человек – 0%.

Средний уровень: 25 человек – 93%.

Высокий уровень: 2 человека – 7%.

Таблица 2 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» («Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) на констатирующем этапе

№	И.О.	Название шкалы							Общий показатель	Уровень
		Невроticность	Спонтанная агрессивность	Депрессивность	Раздражительность	Уравновешенность	Реактивная агрессивность	Эмоциональная лабильность		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	К.В.	3	6	8	7	5	7	8	6	Средний уровень
2	А.Н.	8	5	1	8	7	4	7	6	Средний уровень
3	С.З.	4	7	8	4	4	6	8	6	Средний уровень
4	Н.И.	3	6	8	7	5	7	8	6	Средний уровень
5	К.К.	7	6	8	8	6	7	5	7	Высокий уровень
6	О.П.	8	6	9	8	6	5	4	6	Средний уровень
7	Г.И.	8	5	1	8	7	4	7	6	Средний уровень
8	Е.Ж.	9	4	2	8	8	3	9	6	Средний уровень
9	С.Ж.	9	7	6	9	8	8	1	7	Высокий уровень
10	К.Е.	1	7	6	7	8	9	1	6	Средний уровень
11	А.П.	6	8	5	7	8	1	7	6	Средний уровень
12	Е.М.	6	9	5	6	8	1	5	6	Средний уровень

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	В.З.	5	9	4	6	9	2	3	5	Средний уровень
14	Е.А.	4	9	5	6	1	5	5	5	Средний уровень
15	Е.У.	5	9	4	5	2	6	6	5	Средний уровень
16	В.У.	3	7	5	4	3	5	4	4	Средний уровень
17	В.К.	6	6	4	5	4	5	2	5	Средний уровень
18	С.П.	7	6	7	4	1	5	1	4	Средний уровень
19	Е.Ж.	9	5	6	4	2	6	2	5	Средний уровень
20	А.М.	9	4	7	7	7	6	4	6	Средний уровень
21	А.М.	8	4	7	7	7	7	3	6	Средний уровень
22	К.О.	8	3	8	8	6	7	2	6	Средний уровень
23	В.П.	7	2	9	9	6	8	6	6	Средний уровень
24	П.П.	7	1	2	7	7	9	8	6	Средний уровень
25	А.Б.	6	2	3	7	5	5	4	5	Средний уровень
26	Б.Г.	5	3	3	6	5	2	3	4	Средний уровень
27	Д.С.	4	7	3	5	5	8	5	5	Средний уровень

Низкий уровень: 0 человек – 0%.

Средний уровень: 25 человек – 93%.

Высокий уровень: 2 человека – 7%.

Таблица 3 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) на констатирующем этапе

№	И.О.	Результат (в баллах)	Уровень
1	2	3	4
1	К.В.	45	Средний уровень
2	А.Н.	50	Средний уровень
3	С.З.	42	Средний уровень
4	Н.И.	23	Средний уровень
5	К.К.	53	Высокий уровень
6	О.П.	57	Средний уровень

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
7	Г.И.	52	Средний уровень
8	Е.Ж.	52	Средний уровень
9	С.Ж.	54	Высокий уровень
10	К.Е.	47	Средний уровень
11	А.П.	32	Средний уровень
12	Е.М.	19	Средний уровень
13	В.З.	55	Средний уровень
14	Е.А.	45	Средний уровень
15	Е.У.	55	Средний уровень
16	В.У.	57	Средний уровень
17	В.К.	41	Средний уровень
18	С.П.	43	Средний уровень
19	Е.Ж.	44	Средний уровень
20	А.М.	57	Средний уровень
21	А.М.	51	Средний уровень
22	К.О.	43	Средний уровень
23	В.П.	50	Средний уровень
24	П.П.	48	Средний уровень
25	А.Б.	47	Средний уровень
26	Б.Г.	43	Средний уровень
27	Д.С.	18	Средний уровень

Низкий уровень: 2 человек – 7,5%.

Средний уровень: 2 человек – 7,5%.

Высокий уровень: 23 человека – 85%.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов  
в условиях общеобразовательного учреждения

### ЗАНЯТИЕ 1 ( Вводная часть)

Тема 1: Знакомство

**Цель занятия:**

1. Знакомство участников группы с предстоящей работой.
2. Актуализация опыта участия в психологических тренингах (или знакомство с особенностями участия в тренинговой группе).
3. Обсуждение тематики курса и ее значимости для участников, выявление ожидания участников от предстоящей работы.

**Ход занятия:**

Приветствие. Группа участников произвольно делится тренером на две примерно равные подгруппы – команды. Ведущий встает во главе одной из них и объясняет упражнение. Его команда, выстроенная в затылок друг к другу, подходит к другой подгруппе и здоровается с каждым из ее членов за руку. Ведущий начинает это приветствие – рукопожатие; две цепочки движутся навстречу друг другу.

**Упражнение «Имя-качество»**

Цель упражнения: Знакомство участников группы друг с другом и предстоящей работой. Участники сидят в кругу (желательно, чтобы и все последующие тренинги проводились в кругу) и, передавая друг другу мяч или игрушку, называют свое имя и какое-либо одно свое качество, начинающееся с любой буквы, которая есть в его имени, фамилии или отчестве. Можно выполнять это упражнение в технике «Снежный ком», каждый следующий участник повторяет все, что было сказано до него, и прибавляет свое имя и качество. Подводя итоги, ведущий обращает внимание участников на разнообразие качеств друг друга, подчеркивает, что, несмотря на то, что все они очень разные, им предстоит совместная работа.

**Заполнение визиток**

Каждый участник получает визитную карточку, на которой пишет свое имя (имя-отчество, уменьшительное имя, детской прозвище — любой вариант обращения к себе, которым его будут называть во время тренинга). Далее визитки прикалывают к одежде так, чтобы их было легко прочитать.

Ведущий знакомит участников с примерной тематикой предстоящих занятий, напоминает, чем тренинговые занятия отличаются от семинаров и лекций, сообщают о правилах участия в тренингах:

конфиденциальность — все, что происходит на тренинге, не выносится за его пределы;

Я-высказывание — говорим только о собственных чувствах;

отсутствие оценочных суждений: не даем оценку личности других участников;

право на ошибку — на тренинге нет «правильного» и «неправильного»;

один говорит, другие молчат — не перебиваем друг друга, добровольность — можно не участвовать в отдельных упражнениях;

ответственность — нельзя пропускать занятия.

Далее ведущий отвечает на вопросы участников по тематике программы и правилам работы в тренинге.

### **Упражнение «Продолжи фразу»**

**Цель упражнения:** развитие групповой сплоченности.

Ведущий предлагает участникам продолжить фразу: «Я, как и все мы...»

Рефлексия упражнения. Что нас всех объединяет?

### **Упражнение «Комплименты»**

**Цель упражнения:** позитивная обратная связь.

Ведущий напоминает, как приятно бывает получать комплименты, называет имя любого участника, который должен сказать какой-либо комплимент ведущему. Далее этот участник выбирает другого участника, и тот также говорит комплимент выбравшему его участнику. Желательно, чтобы каждый услышал что-то приятное о себе.

Рефлексия занятия. Как прошло занятие, что было самым трудным (неприятным), что больше всего понравилось (запомнилось), ваши пожелания участникам группы, себе самому, ведущему.

## **ЗАНЯТИЕ 2 (Основная часть)**

Тема 3. Психологический анализ жизненного пути и методика разработки личных планов

Цели занятия:

1. Прояснение своих потребностей и жизненных целей.
  2. Разработка личного жизненного плана.
  3. Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей.
  4. Освоить методики разработки личных планов.
- II. Выполнить практические упражнения на занятии.

### **Упражнение 1.**

**Цель упражнения:** разработка личного жизненного плана.

1. Оцените свою жизненную ситуацию (обстановку), ответив на перечисленные ниже вопросы, относящиеся к различным сферам жизнедеятельности. Ответы можно держать в памяти, но лучше зафиксировать в своем дневнике или на бумаге.

#### **Работа**

Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях? Что нужно делать и каких результатов (показателей) я хочу достигнуть? Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей? Каковы мои цели (ближние и дальние) продвижения по службе? Какую работу я хочу выполнять через 10 лет? Есть ли у меня энтузиазм и стремление к работе (мотивация)? Что является для меня мотиватором сейчас? А через 5 лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации? Отвечает ли работа моим личным потребностям?

#### **Экономическое положение**

Удовлетворен ли я своим экономическим положением? Есть ли у меня долги? Каковы мои потребности в финансировании? Какие меры я могу в случае

необходимости принять для улучшения экономического положения (кредит, чтение лекций, консультирование и др.)?

#### Физическое и психическое состояние

Какова моя общая форма? Прохожу ли я регулярно диспансеризацию? Часто ли я беру больничные? С чем это связано? Занимаюсь ли я регулярно оздоровительным спортом? Достаточно ли я сплю? Питаюсь ли я правильно? В норме ли мой вес? В каких количествах употребляю алкоголь? Какие меры я могу принять для улучшения своего физического состояния? Какое настроение у меня преобладает? Что меня больше тревожит (раздражает)? Могу ли я управлять своим психическим состоянием?

#### Взаимоотношения с окружающими

Есть ли у меня друзья? Широка ли их круг? Как я забочусь о дружеских отношениях? Как часто я поддерживаю контакт с друзьями? Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я учитываю точку зрения других? Интересует ли других мое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнение? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется? Как я себя веду в конфликтной ситуации?

#### Общекультурное и профессиональное саморазвитие

Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом? Читаю ли я регулярно газеты, еженедельные издания, специальную (профессиональную) и художественную литературу? Слежу ли я за новостями дня: по газетам, радио, телевидению? Регулярно ли я бываю на курсах переподготовки? Занимаюсь ли я в системе служебной подготовки на каких-либо курсах, участвую ли я в научно-практических конференциях? Участвую ли я в общественной работе? Есть ли у меня личный план развития?

#### Семейная жизнь

Понимаю ли я значение семьи? Устраивает ли меня моя семейная ситуация на сегодняшний день? Изменится ли она в ближайшие годы и как? Уделяю ли я достаточно времени своей семье? Есть ли в моей семье общие увлечения? Знаю ли я членов своей семьи — их потребности и мнения? Могу ли я создать и поддерживать в своей семье открытую и душевную атмосферу? Создаю ли я в своей семье надежные условия? Как я могу развивать свою семейную жизнь?

2. Ответы на поставленные вопросы помогут Вам глубже осознать свою жизненную ситуацию и составить личный план служебной карьеры и развития

#### Планирование

1. Сформулируйте 3—5 главных целей вашей жизни. Напротив, каждой кратко напишите, почему они важны для Вас и к какому сроку они должны осуществиться.

2. Укажите факторы, способствующие и препятствующие достижению Ваших жизненных целей.

3. Каковы наиболее критические пункты в достижении Ваших жизненных целей? Как их преодолеть?

4. Что Вам нужно задействовать для достижения своих жизненных целей (время, деньги, здоровье, пожертвовать другими интересами и т. д.)?

5. Готовы ли Вы задействовать эти факторы или нужно изменить свои цели? Запишите частные цели и планы деятельности, способствующие достижению Ваших целей.

Желательно, чтобы один из слушателей поделился выполнением этого упражнения. Жизненный план конкретного человека не обсуждается, но могут ставиться вопросы: «У кого есть аналогичные цели»? и др. Формирование деловой целеустремленности

Достигнуть успеха в жизни можно только тогда, когда у Вас есть четкая цель. Решите, чего Вы хотите Слагаемые успеха:

- 1) иметь ясную, точную картину того, что Вы хотите (четкость цели);
- 2) иметь приоритет цели и уметь сосредоточиться на более важных; определить реальность достижения конкретных целей;
- 3) сочетать наличие цели с чувством убежденности в том, чтобы Вы действительно хотели ее достичь и хотели ее сделать все, что нужно для ее достижения.

### **Упражнение 2. «Идеальная модель»**

**Цель упражнения:** Развитие уверенности в достигаемости поставленных целей

1. Представьте социальную роль (например, психолога) или функцию, которую Вы можете развить.

2. Подумайте о значении этой социальной роли, ее важности для организации и конкретных целей.

3. Воссоздайте образ основных действий психолога, его функции, психологические требования к личности, ее способностям.

Примечание: при использовании технологии идеальной модели необходимо избегать следующих ошибок: не ставить данную методику на службу фрустрации, не подменять ее простым фантазированием и грезами, не воспринимать эффект холостого хода (когда появляется негативная реакция на упражнение) как нечто чуждое и нездоровое.

Характеристика руководителя с четкими личными целями (М. Вудкок, Д. Френсис)

1. Периодически пересматривает и уточняет стоящие перед ним задачи.
2. Проясняет свои жизненные цели.
3. Поддерживает удовлетворительное равновесие между частной жизнью и работой.
4. Последовательность.
5. Изучает возможности развития своей карьеры.
6. Устанавливает временные границы.
7. Идет на разумный, (рассчитанный) риск.
8. Регулярно оценивает свое продвижение.
9. Планирует развитие своей карьеры.
10. Имеет общие с окружающими цели.
11. Хорошо использует время.
12. Хорошо распределяет силы.
13. Эффективно делегирует полномочия.
14. Объективен в оценке подчиненных.

Вопросник для выяснения возможных причин не достижения поставленных целей (М. Вудкок, Д. Френсис)



1. Действительно ли Ваши цели важны для Вас? Цели, в которых не заинтересованы, обычно не достигаются.

2. Реальны ли Ваши цели? Бывает, что люди устанавливают цели, которых почти невозможно добиться, а потом удивляются своей неудаче.

3. Вложили ли Вы в достижение целей достаточно сил и внимания? Вполне достижимые цели могут быть не реализованы из-за того, что на преодоление препятствий не было приложено достаточно усилий.

4. Сохраняют ли Ваши цели актуальность? Возникновение новых обстоятельств может сделать некоторые ваши цели устаревшими.

5. Достаточно ли Вы привлекали к делу окружающих? Без помощи и поддержки многие проекты обречены. Установление на ранних этапах работы взаимосвязей с окружающими помогает продвижению вперед.

6. Не слишком ли рано Вы сдались? Во многих случаях люди признают себя побежденными «слишком» рано, когда настойчивость могла бы привести к успеху.

Задание на дом. Планы

Вам предстоит наметить пятилетний план Вашей жизни. Каковы Ваши три самые главные цели в предстоящем году? От кого зависит их достижение? Напишите те, которые зависят от Вас. Что Вы теперь делаете, чтобы достичь каждой из этих целей?

Каких 5 целей Вы бы хотели добиться за ближайшие 5 лет? Какова, по-Вашему, станет после этого Ваша жизнь?

## ЗАНЯТИЕ 2

Тема 2. Психодиагностика уровня развития личности

Цели занятия:

1. Ознакомиться с техникой самопознания и усвоить некоторые методики диагностики личностных и профессионально-значимых качеств педагога, психолога, социального работника.

2. Прояснить «Я-концепцию» и выявить уровень ее сформированности.

3. Развить умение выявлять и анализировать свои психологические характеристики и окружающих людей.

### Ход занятия:

Перед Вами список из 16 личностных качеств. Отметьте выраженность у Вас каждого из этих качеств, обведя кружочком соответствующую цифру. Цифра 1 означает максимальную степень проявления качества, указанного в левом столбце, цифра 10 — максимальную степень проявления качеств в левом столбце."

Затем соедините линией все отмеченные цифры, и Вы получите индивидуальный профиль личности.

Норма выраженности качеств (1 —16) для профиля личности преподавателя, школьного психолога: 1. — от 8 до 10 баллов; 2. — 8—10 баллов; 3. —7—10 баллов. 4.— 5—8 баллов; 5. — 1—5 баллов; 6. — 8—10 баллов; 7. — 5—8 баллов; 8. — 6—8 баллов; 9. — 1—5 баллов; 10. — 1—5 баллов; П. —4—8 баллов; 12. —7—9 баллов; 13. — 5—10 баллов; 14. — 3—7 баллов; 15. — 8—10 баллов; 16. — 5—8 баллов.

Оцените степень выраженности своих личностных качеств

1. Замкнутость, скрытность 1242563784910 Общительность, открытость

2. Низкий интеллект 1242563784910 Высокий интеллект

3. Эмоциональная неусидчивость 1242563784910 Эмоциональная усидчивость
4. Склонность к подчинению, покорность, мягкость 1242563784910 Склонность к доминированию, твердость, упрямство
5. Сдержанность, рассудительность, внимательность, 1242563784910 Восторженность, импульсивность, невнимательность, беспечность серьёзность
6. Недобросовестность, игнорирование общественных норма 1242563784910 Совестьливость, высокая нормативность поведения
7. Робость, застенчивость, осторожность 1242563784910 Смелость, склонность к риску, предприимчивость
8. Жесткость, суровость 1242563784910 Мягкость, чувствительность
9. Доверчивость 1242563784910 Подозрительность
10. Практичность, объективная оценка реальности 1242563784910 Непрактичность, богатое воображение, погруженность в себя
11. Прямолинейность, непосредственность поведения 1242563784910 Дипломатичность, расчетливость
12. Тревожность, неуверенность, чувство вины 1242563784910 Спокойствие, уверенность в себе, беспечность
13. Консерватизм 1242563784910 Склонность к новому
14. Зависимость от группы, ориентировка на социальное одобрение (конформизм) 1242563784910 Независимость к мнению окружающих, стремление действовать исходя из своих собственных убеждений
15. Низкий самоконтроль, недисциплинированность 1242563784910 Высокий самоконтроль, самодисциплина
16. Расслабленность, низкая мотивация 1242563784910 Напряженность, возбужденность, вызванная большим стремлением в успех

Инструкция для работы с тестом:

Перед Вами список из 20 качеств личности. Выберите из них наиболее ярко выраженное у Вас качество и в колонке (№), расположенной слева от списка качеств. Затем выберите следующее по степени выраженности у Вас качество и обозначьте его цифрой 2, и так далее. Наименее выраженное качество получит номер 20.

После этого в колонке (№), расположенной справа от списка качеств, проранжируйте качества, оценивая их выраженность с позиций Ваших -коллег по работе.

Тест 1. БЛАНК ДЛЯ САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТИ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Группа \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Качества	№	Д	Д2
---	----------	---	---	----

1. Уступчивость \_\_\_\_\_
2. Смелость \_\_\_\_\_
3. Несдержанность \_\_\_\_\_
4. Настойчивость \_\_\_\_\_
5. Поспешность \_\_\_\_\_
6. Общительность \_\_\_\_\_
7. Неорганизованность \_\_\_\_\_

8. Целеустремленность \_\_\_\_\_
9. Трусость \_\_\_\_\_
10. Энергичность \_\_\_\_\_
11. Беспечность \_\_\_\_\_
12. Заботливость \_\_\_\_\_
13. Грубость \_\_\_\_\_
14. Терпеливость \_\_\_\_\_
15. Самоуверенность \_\_\_\_\_
16. Равнодушие \_\_\_\_\_
17. Активность \_\_\_\_\_
18. Красноречие \_\_\_\_\_
19. Упрямство \_\_\_\_\_
20. Доброжелательность \_\_\_\_\_

$R=1 - 0,00075 * D_2$  ИТОГО  $d_2 = R = \text{до } 0,3$  — низкая корреляция

$R = 0,7 - 1,0$  — высокая

$R = 0,4 - 0,6$  — норма

Символ «Д» (следующая колонка) означает разницу между рангом, данным самому себе, и рангом, который Вы поставили с позиций своих коллег.

Символ «Д2» — это квадрат полученной разницы.

Затем необходимо высчитать коэффициент корреляции (R) по формуле, представленной под таблицей, где Д 2 — сумма всех Д 2 по всем 20 качествам.

Если полученный коэффициент корреляции меньше 0,4 или больше 0,6 — у Вас неадекватная самооценка: в первом случае — завышенный уровень притязаний, во втором случае (больше 0,6) — заниженный уровень притязаний.

### Упражнение 1. «Я-концепция»

**Цель упражнения:** Прояснить «Я-концепцию» и выявить уровень ее сформированности

Вероятно, у каждого человека есть своя собственная героиня, касающаяся того, что именно делает его уникальным, единственным в своем роде индивидом, отличающимся от всех остальных людей. При этом невольно возникает вопрос: разделяют ли окружающие мое мнение о самом себе, видят ли меня другие таким, каким я считаю себя? Если они определяют меня иначе, то что же лежит в основе их восприятия и оценки?

Попробуем выяснить этот вопрос в ходе выполнения следующих заданий. Возьмите несколько листов чистой бумаги и напишите на одном из них в правом верхнем углу 10 из своих имен, к которому Вы в наибольшей степени привыкли (это могут быть имя и отчество, просто имя, фамилия, уменьшительное имя, кличка и т.п.). После этого:

А. Дайте 10 ответов на вопрос: Кто я такой? Сделайте это быстро, записывая свои ответы точно в той форме, как они сразу приходят в голову 1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_ 7. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_ 9. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_

Б. Ответьте на тот же вопрос так, как, по Вашему мнению, отозвались бы о Вас Ваши отец или мать (выберите одного) 1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_ 7. \_\_\_\_\_ 8. \_\_\_\_\_  
9. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_

В. Ответьте на тот же вопрос так, как, по Вашему мнению, отозвались бы о Вас Ваш лучший друг (подруга) 1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_  
4 \_\_\_\_\_ 5. \_\_\_\_\_ 6. \_\_\_\_\_ 7. \_\_\_\_\_  
8. \_\_\_\_\_ 9. \_\_\_\_\_ 10. \_\_\_\_\_

Г. Теперь сравните эти три набора ответов и в письменной форме укажите следующее:

1. В чем состоит сходство?  
2. Каковы различия?  
3. Если есть различия, то как Вы их объясните применительно к самому себе? В какой степени Вы ведете себя по-разному с разными людьми и какие роли принимаете на себя при общении с близкими людьми?

4. Каким образом эти различия объяснимы, исходя из индивидуальных особенностей этих других лиц, т. е. как их ожидания формируют те суждения о Вас, которые Вы им приписываете?

5. Укажите, какие из 10 ответов Вашей самохарактеристики (пункт I) касались:  
а) физических качеств (облик, сила, здоровье и т.п.)  
б) психологических особенностей (интеллект, эмоциональная сфера и т.п.)  
в) социальных ролей (профессиональная деятельность, семейное положение и т.п.)

Д. Затем установите очередность, которую Вы считаете целесообразной при перечислении этих трех групп качеств

Остаетесь ли Вы теперь на своих первоначальных позициях в составлении своей самохарактеристики? Если нет, то запишите новый порядок следования упомянутых Вами в самом начале качеств. Прибавились ли или заменились какие-либо из них. И чем Вы это объясняете?

Если Вы-выполнили упражнение, то написанный Вами итог можно определить, как словесное определение Вашей Я-концепции, т. е. относительно согласованного и зафиксированного представления о самом себе. Тут же отметим зависимость Я-концепции от воспринимающих Вас других людей, предположительного Вами варианта своего имени, который, кстати, тоже во многом зависит от окружающих.

Теперь попробуем разобраться в том, как на суждения о других людях влияет наше отношение к ним, т. е. выяснить особенности Я как субъекта восприятия других.

### Упражнение 2.

**Цель упражнения:** выявить особенности «Я» как субъекта восприятия других.

Взаимодействуя с окружающими, мы обычно обнаруживаем, что они нравятся нам либо не нравятся. Как правило, эту оценку мы связываем с внутренними качествами воспринимаемых нами людей, а не с особенностями собственного восприятия. Данное упражнение ставит целью продемонстрировать существование переменных, заключенных в нас самих и не относящихся к оцениваемым другим лицам. Это наглядно проявляется в нашем отношении, часто противоречивом, к людям, которых мы хорошо знаем.

А. Вспомните двух людей, которые Вам очень нравятся (Для обозначения используйте их инициалы). Укажите пять качеств, которые Вам в них нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Б. Вспомните двух людей, которые Вам совсем не нравятся. Обозначив их, по той же схеме запишите их качества, которые Вам не нравятся.

Инициалы первого	Инициалы второго
Качества	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

В. Указав все эти качества, Вы сможете увидеть, в чем схожи двое людей, которые Вам нравятся и не нравятся. Например, включают ли два первых списка одни и те же прилагательные (предположим «добрый», «щедрый»)? Производя такое же сравнение второй пары списков, Вы увидите сходство не нравящихся Вам людей в отмеченных Вами качествах (например, «жестокий», «косный»). Теперь сравните все четыре перечня и определите, какие личностные параметры людей заставляют Вас любить их или, напротив, ненавидеть. Отметьте, какие качества людей важны для Вас, что Вы ищете в окружающих и что Вас в них возмущает и отталкивает.

Запишите свои выводы.

Теперь нетрудно увидеть связь самохарактеристики с характеристиками, которые Вы даете другим людям, и сделать вывод, что каждый индивид может понять другого лишь в рамках собственной Я-концепции;

### Упражнение 3.

**Цель упражнения:** выяснить свои чувства и индивидуальные тенденции между названными ориентациями Вашего Я.

Попробуйте ответить на вопрос, что Вы делаете из того, что Вам не хотелось бы делать и, напротив, что Вы не делаете из того, что Вам хотелось бы делать?

Действительно, людям часто приходится делать совсем не то, что бы им хотелось. При этом наше Я имеет две временные ориентации: на настоящее и будущее (прошлое составляет определенный критерий для этих двух ориентации, обеспечиваемый памятью с ее избирательным забыванием). Социальные задачи и требования ориентируют человека на будущее (достижение социального статуса, воспитание своих детей и т. п.); физиологические и психологические потребности на

настоящее, на удовлетворение сиюминутных желаний или во всяком случае ближайших устремлений.

А. Укажите три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т. п.), которые Вам хотелось бы делать чаще.

Б. Укажите три вещи, которые Вам хотелось бы перестать делать в той мере, в какой Вы их делаете, или же вовсе не делать.

В. Теперь объясните, почему Вы не делаете достаточно А не делаете слишком много Б

#### **ЗАНЯТИЕ 4**

Тема 4. Прояснение ценностно-мотивационной сферы и ее развитие

##### **Цели занятия:**

1. Овладеть методикой прояснения и изменения жизненных ценностей.
2. Прояснить свои жизненные и профессиональные ценности; при необходимости внести в них коррективы.

##### **Ход занятия:**

##### **Упражнение 1.**

**Цель упражнения:** Прояснение своих жизненных ценностей

Будьте правдивы с самим собой. Ценности довольно трудно выявить, так как о них не принято говорить, они бывают достаточно смутны и не всегда совпадают с официально пропагандируемыми в обществе. Поэтому, не взяв на себя такие обязательства, Вы не добьетесь перемен во взглядах.

1. Запишите на отдельных листах бумаги десять своих жизненных ценностей (т.е. ответьте на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в жизни?»). Будьте готовы к их обсуждению в «кругу (в группе)». Помните, что прояснить свои ценности можно только в результате откровенного обсуждения. Не расстраивайтесь, если Вам самому Ваши взгляды могут казаться непоследовательными:

2. При обсуждении жизненных ценностей обратите внимание на следующие проблемы:

- Какие жизненные ценности являются доминирующими для большинства?
- Какие сферы жизнедеятельности преобладают при описании ценностей (работа, семья, здоровье и т. д.)?
- Изменились ли жизненные ценности за последние годы: в чем изменения выражаются?
- Нет ли противоречий в жизненных ценностях? «Есть ли альтернативные?» О каких жизненных позициях человека можно сказать на основе жизненных ценностей?
- Всегда ли Вы поступаете (действуете) в соответствии с заявленными ценностями?

4. После группового обсуждения жизненных ценностей внесите в свой список коррективы, если видите в этом необходимость, и перепишите в рабочую тетрадь. Листочки (без подписи) сдайте преподавателю для обобщения.

5. Способствовало ли данное упражнение прояснению и коррекции Ваших жизненных ценностей. (Реализация принципа «Здесь и теперь»)?

## Упражнение 2.

**Цель упражнения:** разработка групповых жизненных ценностей.

1. Учебная группа разбивается на две команды и перед каждой ставится задача: определить, каких ценностей (принципов, правил) должна придерживаться группа в период обучения, чтобы достигнуть поставленной цели и получить психологическое удовлетворение (мнение должно быть единодушным). Время — 10 мин.

2. На совместном заседании учебной группы докладываются результаты работы каждой из команд. Вырабатывается единая позиция — 15 мин.

3. После выполнения этого упражнения в каждой учебной группе встречается согласительная комиссия, устраняет разногласия и вырабатывает единые принципы (правила) по ведению жизнедеятельности психологов. Текст вывешивается в каждой учебной группе.

## Упражнение 3.

**Цель упражнения:** изучение ценностных ориентации.

Используя методику Рокича (или аналогичную), проранжируйте индивидуально ценностные ориентации.

Одному из участников группы (по желанию) поручается обобщить индивидуальное ранжирование и на следующем занятии доложить результаты (средний общегрупповой ранг каждой ценности).

Участники группы сравнивают результаты — общегруппового ранжирования с личным -и при необходимости вносят коррективы в свои ценностные ориентации.

## Упражнение 4.

**Цель упражнения:** выработка правил профессиональной этики психолога.

Упражнение выполняется по методике задания 2. Обобщенный и отпечатанный текст правил выдается каждому слушателю.

Методика Рокича

Перед Вами список, включающий некоторые цели, к которым могут стремиться люди. Выберите из них наиболее значимую цель с Вашей точки зрения и в скобках СЛЕВА от нее поставьте цифру 1.

Затем выберите следующую по значимости цель и обозначьте цифрой 2, и так далее. Наименее важная получит номер 18. Затем оцените, насколько каждая из предложенных целей уже РЕАЛИЗОВАНА и в Вашей жизни, и поставьте в скобках СПРАВА от нее соответствующую цифру в процентах. Ф. И. О., Возраст, Пол Образование. Специальность

Активная деятельная жизнь — (%) (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)

Жизненная мудрость — (%) (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)

Здоровье — (%) (физическое и психическое)

Интересная работа — (%)

Красота природы и искусства— (%) (переживание прекрасного в природе и искусстве)

Любовь — (%) (духовная и физическая близость с любимым человеком)

Материально обеспеченная жизнь — (%) (отсутствие материальных затруднений)

Наличие верных друзей — (%)

Общественное признание — (%) (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)

Познание — (%) (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)

Продуктивная жизнь — (%) (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)

Развитие — (%) (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)

Развлечение — (%) (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)

Свобода — (%) (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)

Счастливая семейная жизнь — (%)

Счастье других — (%) (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)

Творчество — (%) (возможность творческой деятельности)

Уверенность в себе — (%) (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Задание на дом.

1. Используя методику Рокича, проранжируйте ценностные ориентации. Сравните результаты среднегруппового ранжирования ценностей с личным. При необходимости внесите изменения в свои ценностные ориентации.

2. Разработайте проект этического кодекса психолога или напишите блок правил (принципов) профессиональной этики психолога.

## **ЗАНЯТИЕ 5**

Тема 5. Развитие уверенности в себе и коррекция агрессивных манер поведения

### **Цели занятия:**

1. Развить умение действовать адекватно и эффективно при различных психических состояниях.

2. Развить умение выявлять сильные стороны своей личности и опираться на них.

3. Ознакомиться с техникой формирования положительной самооценки и готовности нести ответственность за свои поступки.

### **Ход занятия:**

Проверьте уверенность в себе и Вашу самооценку

С этой целью продумайте предлагаемые ниже утверждения, указав на отдельном листе в четырехбалльной системе свое отношение к ним. Каждый балл означает следующее:

Я думаю об этом:

4 балла — очень часто

3 балла — часто

2 балла — иногда

1 балл — редко

0 баллов — никогда

Стимульный материал:



1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Я постоянно чувствую свою ответственность по работе.
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие мне завидуют.
5. Я обладаю меньшей инициативой нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.
12. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
13. Я предпочитаю выполнять письменные работы, чем пройти через собеседование.
14. Я стесняюсь возвращать товары, если обнаруживаю на них дефект.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень многого.
19. Люди не очень-то интересуются моими достижениями.
20. Я легко смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Во многих ситуациях я волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованным.
27. Я уверен, что люди переносят жизненные сложности легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не очень общителен.
31. Мне трудно отказать человеку в его просьбе (сказать «нет»).
32. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидание из-за своей застенчивости.

Результаты:

Если Вы набрали от 0 до 25 баллов, то это означает, что Вы в основном уверены в своих действиях. Количество от 26 до 45 означает средний уровень, а от 46 и выше — низкий уровень самооценки и неуверенность в себе (переживание по поводу критических замечаний в свой адрес, сомнение по поводу правильности своих действий).

Обратите внимание на сферу жизнедеятельности, в которой Вы испытываете неуверенность в себе.

#### **Как Вы относитесь к ошибкам**

Поразмышляйте над специфическими ситуациями в Вашей жизни и опишите Ваше обычное, повседневное поведение (образ действий).

Как Вы реагируете, если сами допустили ошибку?

Какой бывает Ваша реакция, если ошибку допустил кто-то другой (сотрудник, коллега, ребенок)?

### **Тренинг уверенности в себе**

Когда мы думаем о том, где мы себя успешно проявили, это один из видов самоутверждения, который создает уверенность в себе и позволит нам себя хорошо чувствовать.

Но в повседневной жизни, особенно, когда надо выполнить в срок очередное задание или решить какую-то проблему, мы об этом забываем, становимся неуверенными в себе.

Чтобы преодолеть такие сомнения в своих силах, мы нуждаемся в напоминании себе о том, что мы имеем и что мы можем сделать. Это поднимает нас в собственных глазах и помогает нам вновь почувствовать себя более уверенно, потому что мы думаем: «Я уже делал это (похожее, или более сложное) раньше. Я способен сделать это. И я сделаю это теперь».

### **Упражнение 1.**

**Цель упражнения:** преодоление сомнений в своей силе.

1. Возьмите лист бумаги и разрежьте его на три Колонки, озаглавив их: «Мои положительные качества», «Где я могу себя хорошо проявить» и «Чего я достиг».

2. Закройте глаза и сосредоточьтесь на каждом заголовке в течение 1—2 мин. Что приходит Вам в голову? Откройте глаза и запишите Ваши положительные качества.

3. Прodelайте это для каждого заголовка. Затем просмотрите свой список. Читая каждый пункт, создайте мысленную картину того, что Вы обладаете этими качествами, талантом или имеете достижение. В заключение создайте полную картину себя самого с учетом этих качеств, талантов и достижений и заметьте, насколько приятно это осознавать.

4. Закончите тем, что представьте, будто Вас отмечают за успехи и мысленно одобрительно похлопайте себя по спине. Вы действительно великолепны. Вы многого достигли, стремясь к своей цели, и заслуживаете похвалы за это.

## **ЗАНЯТИЕ 6**

Тема 5. Развитие творческого потенциала личности

**Цели занятия:**

1. Овладеть техникой регуляции творческого самочувствия.
2. Выявление своего творческого потенциала.
3. Овладеть приемами, преодоления сомнений, уверенности в своих силах.

**Ход занятия:**

### **ЗАДАНИЯ НА ДОМ**

Упражнение 1. «Цепь»

**Цель упражнения:** развивать умения наблюдать за своим настроением, отношением к работе, появившимся после завершения работы чувствами.

Вам предлагается решить задачу «Цепь». При решении задачи думайте вслух, записывайте на листе все этапы решения этой задачи, даже те, которые привели к неправильному решению, т. е. всю последовательность Ваших мыслительных операций. Отметьте время начала и окончания работы над решением задачи. Протокол

оформите в произвольном порядке. Попробуйте по ходу решения понаблюдать за собой, своим настроением, отношением к работе, появившимся после завершения работы чувствами.

Задача «Цепь». Некий английский студент, сняв комнату на неделю, предложил хозяйке в уплату цепочку из 7 драгоценных колец с условием, что он будет расплачиваться с ней ежедневно. Хозяйка согласилась, оговорив со своей стороны, что он может распилить только одно кольцо. Как студенту удалось расплачиваться с хозяйкой?

## Упражнение 2.

**Цель упражнения:** анализировать собственные мысли

Нужно уметь анализировать собственные мысли, (самонаблюдение), ибо наши фантазии, грезы нередко вызывают отрицательное состояние и неправильные поступки.

Необходимо как можно чаще задавать себе два магических вопроса:

1. Что происходит со мной в данный момент?

Что я сейчас делаю?

О чем я думаю?

Что я чувствую?

Как я дышу?

2. А чего же я собственно хочу? Какую пользу я извлекаю из этой ситуации (истории)?

Итак, ответьте письменно на следующие вопросы:

1) Возникают ли у Вас мысли (фантазии) от которых портится настроение, или возникают страхи, конфликты с окружающими?

2) Как часто?

3) По поводу чего возникают эти мысли. Опишите их.

## Упражнение 3. «Уверенность в себе»

**Цель упражнения:** развивать уверенность в себе

Ответьте на вопросы: когда Вы чувствуете себя стоящим у «позорного столба», т. е. неуверенно, нервно, стесненно, застенчиво и т. д.?

Если Вы не знаете ситуаций, в которых у Вас возникает чувство неуверенности, то этому есть два объяснения: или Вы неординарная личность, поскольку практически нет людей, которые не чувствовали бы себя время от времени неуверенно, или же Вы — большой мастер обманывать самого себя. Но ведь нежелание видеть проблемы такими, как они есть в действительности, вряд ли приведет к их решению. Или у Вас другое мнение?

Группа делится на две подгруппы. Каждый участник называет ситуацию, в которой ему хотелось бы действовать с уверенностью в себе. Выбирается одна из ситуаций и распределяются роли. Один из участников выполняет функции, создающие стрессовое состояние (неуверенность) другого. Второй должен как можно увереннее передать ему свое сообщение, оценку, дать ответ, высказать претензию.

Через одну-две минуты ведущий останавливает участников и просит других членов подгруппы предоставить «неуверенному в себе» положительную обратную связь на его поведение.

Затем он должен сам сказать, что ему понравилось в своем поведении, и что можно было бы сделать еще более уверенно. Если он затрудняется, то члены подгруппы могут дать совет.

После этого другой участник подгруппы становится партнером, и отработка взаимодействия продолжается. Через 2—3 мин. репетиция общения останавливается и снова дается время для позитивной обратной связи.

Продолжать необходимо до тех пор, пока каждый член подгруппы не сыграет роль партнера во взаимодействии.

Высказывающему претензии («неуверенному») важно дать возможность побеждать в каждой встрече и получать удовольствие от положительного опыта.

### **ЗАДАНИЕ НА ДОМ**

1. Выпишите 5 самых приятных событий, которые происходили в Вашей жизни. Благодаря кому или чему это событие произошло?
2. Выпишите 5 самых крупных неприятностей, случившихся в Вашей жизни.

### **ЗАНЯТИЕ 7**

Тема 7. Заключительное занятие

#### **Цели занятия:**

1. Развить умение преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.
2. Развить умение разрешать внутренние конфликты.
3. Ознакомить с приемами психотерапии, способствующими преодолению жизненных кризисов.

#### **Ход занятия:**

#### **Упражнение 1. «Соглашение»**

**Цель упражнения:** развивать умения преодолевать трудности в различных сложных ситуациях.

Каждый член группы составляет соглашение (контракт) с самим собой, отвечая на следующие вопросы:

1. Что я хотел бы изменить в себе по итогам работы в группе?
2. Каким образом я собираюсь это сделать?
3. Когда я это буду делать?

В соглашении нужно особо подчеркнуть:

- области своего поведения, нуждающиеся в перестройке, указать ситуации, вызывающие растерянность, раздражение и другие негативные чувства;
- свои сильные и слабые стороны;
- обязательство быть честным с самим собой относительно их обеих;
- изложить намечаемые изменения, касающиеся: работы, семьи, своего стиля общения, эстетических интересов, круга знакомств, развлечений, отношений с родственниками, друзьями;
- наметить конкретные цели и пути их достижения.

Составленные соглашения складываются в конверты, на которых указывается точный почтовый адрес подписавшего «контракт» с самим собой. Конверты сдаются руководителю, который высылает соглашение через определенное время.

### **ЗАДАНИЕ НА ДОМ**

Составить перечень Ваших проблем, а рядом список причин, породивших их, ответив на вопросы:

1. Какая проблема стоит перед Вами?
2. В чем причина этой проблемы? Почему? (Кого и что следует винить)
3. Каковы возможности решения этой проблемы (которые зависят от Вас)
4. Какое решение Вы предлагаете? (по Д. Карнеги)

Ваше беспокойство уменьшится, если следовать следующим правилам (См. Д. Карнеги).

1. Что самое худшее может случиться со мной, если я не решу эту проблему? (Не придавайте слишком большое значение последствиям).

2. Много ли значат для Вас сейчас те переживания, которые Вы испытывали год назад (при решении сходной проблемы)?

3. Если проблема, стоящая перед Вами, грозит Вам большим ущербом, оцените среднестатистическую возможность того, что такое несчастье может случиться с

Вами (например, быть убитым молнией, подвергнуться разбойному нападению).

Смириться с проблемой (опасностью), принять ее как объективную реальность, если мы не можем ее изменить, то единственная возможность изменить наше отношение к ней.

4. Не расстраивайтесь по поводу критики (должной благодарности) — это скрытый комплимент. Никто бы Вас не стал ругать, если бы Вы ничего не значили.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции  
эмоционального выгорания педагогов

Таблица 4 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Исследование эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) на формирующем этапе

№	И.О.	Фаза стресса			Общий средний показатель	Уровень
		напряже ние	резистенц ия	истощен ие		
1	2	3	4	5	6	7
1	К.В.	12	36	27	25	Низкий уровень
2	А.Н.	67	15	13	24	Низкий уровень
3	С.З.	12	38	20	23	Низкий уровень
4	Н.И.	10	12	27	8	Низкий уровень
5	К.К.	0	28	10	13	Низкий уровень
6	О.П.	33	22	35	13	Низкий уровень
7	Г.И.	32	31	28	30	Низкий уровень
8	Е.Ж.	10	11	15	12	Низкий уровень
9	С.Ж.	44	25	35	35	Низкий уровень
10	К.Е.	13	40	35	29	Низкий уровень
11	А.П.	27	17	43	29	Низкий уровень
12	Е.М.	10	47	40	32	Низкий уровень
13	В.З.	10	12	24	15	Низкий уровень
14	Е.А.	6	30	20	19	Низкий уровень
15	Е.У.	38	38	44	40	Средний уровень
16	В.У.	9	28	25	21	Низкий уровень
17	В.К.	41	17	25	28	Низкий уровень
18	С.П.	33	31	29	31	Низкий уровень
19	Е.Ж.	29	30	41	33	Низкий уровень
20	А.М.	43	12	32	29	Низкий уровень
21	А.М.	24	34	29	29	Низкий уровень

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7
22	К.О.	11	1	10	7	Низкий уровень
23	В.П.	28	29	13	23	Низкий уровень
24	П.П.	36	26	39	34	Низкий уровень
25	А.Б.	31	15	42	29	Низкий уровень
26	Б.Г.	32	27	25	28	Низкий уровень
27	Д.С.	28	25	22	25	Низкий уровень

Низкий уровень: 26 человек – 96%.

Средний уровень: 1 человек – 4%.

Высокий уровень: 0 человек – 0%.

Таблица 5 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Многопрофильный личностный опросник» (Р. Гампел, Х. Зарг, И. Фаренберг) на формирующем этапе

№	И.О.	Название шкалы								Уровень
		Невроticность	Спонтанная агрессивность	Депрессивность	Раздражительность	Уравновешенность	Реактивная агрессивность	Эмоциональная лабильность	Общий показатель	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	К.В.	4	6	8	7	5	3	2	3	Низкий уровень
2	А.Н.	4	5	1	8	7	7	5	4	Средний уровень
3	С.З.	3	7	8	4	4	1	5	2	Низкий уровень
4	Н.И.	3	6	8	7	5	5	4	4	Средний уровень
5	К.К.	6	6	8	8	6	4	2	4	Средний уровень
6	О.П.	3	6	9	8	6	5	1	3	Средний уровень
7	Г.И.	4	5	1	8	7	2	6	3	Низкий уровень
8	Е.Ж.	2	4	2	8	8	1	1	3	Низкий уровень
9	С.Ж.	2	7	6	9	8	1	1	3	Низкий уровень
10	К.Е.	4	7	6	7	8	1	1	4	Средний уровень
11	А.П.	5	8	5	7	8	0	5	3	Низкий уровень
12	Е.М.	4	9	5	6	8	0	4	3	Низкий уровень

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	В.З.	0	9	4	6	9	3	2	2	Низкий уровень
14	Е.А.	0	9	5	6	1	3	2	3	Низкий уровень
15	Е.У.	0	9	4	5	2	6	1	3	Низкий уровень
16	В.У.	3	7	5	4	3	0	6	4	Средний уровень
17	В.К.	2	6	4	5	4	0	2	3	Низкий уровень
18	С.П.	5	6	7	4	1	5	1	3	Низкий уровень
19	Е.Ж.	2	5	6	4	2	0	2	3	Низкий уровень
20	А.М.	6	4	7	7	7	4	3	4	Средний уровень
21	А.М.	0	4	7	7	7	3	4	3	Низкий уровень
22	К.О.	0	3	8	8	6	1	6	2	Низкий уровень
23	В.П.	0	2	9	9	6	1	2	1	Низкий уровень
24	П.П.	0	1	2	7	7	2	2	2	Низкий уровень
25	А.Б.	4	2	3	7	5	2	0	3	Низкий уровень
26	Б.Г.	5	3	3	6	5	2	0	3	Низкий уровень
27	Д.С.	6	7	3	5	5	2	5	4	Средний уровень

Низкий уровень: 20 человек – 74%.

Средний уровень: 7 человек – 26%.

Высокий уровень: 0 человек – 0%.

Таблица 6 – Результаты распределения показателей исследования эмоционального выгорания педагогов по методике диагностики «Определение синдрома эмоционального выгорания» (Н.Е. Водопьянова) на формирующем этапе

№	И.О.	Результат (в баллах)	Уровень
1	2	3	4
1	К.В.	20	Низкий уровень
2	А.Н.	19	Низкий уровень
3	С.З.	18	Низкий уровень
4	Н.И.	14	Низкий уровень
5	К.К.	23	Средний уровень
6	О.П.	24	Средний уровень



Продолжение таблицы 6

1	2	3	4
7	Г.И.	31	Средний уровень
8	Е.Ж.	32	Средний уровень
9	С.Ж.	12	Низкий уровень
10	К.Е.	20	Низкий уровень
11	А.П.	31	Средний уровень
12	Е.М.	35	Средний уровень
13	В.З.	34	Средний уровень
14	Е.А.	18	Низкий уровень
15	Е.У.	35	Средний уровень
16	В.У.	19	Низкий уровень
17	В.К.	18	Низкий уровень
18	С.П.	14	Низкий уровень
19	Е.Ж.	15	Низкий уровень
20	А.М.	18	Низкий уровень
21	А.М.	19	Низкий уровень
22	К.О.	20	Низкий уровень
23	В.П.	20	Низкий уровень
24	П.П.	13	Низкий уровень
25	А.Б.	17	Низкий уровень
26	Б.Г.	14	Низкий уровень
27	Д.С.	13	Низкий уровень

Низкий уровень: 19 человек – 70%.

Средний уровень: 8 человек – 30%.

Высокий уровень: 0 человек – 0%.

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

№	И.О.	Результаты до коррекции (t до)	Результаты после коррекции (t после)	Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5	6	7
1	К.В.	40	25	-15	15	5
2	А.Н.	61	24	-37	37	23,5
3	С.З.	53	23	-30	30	20
4	Н.И.	56	8	-48	48	26,5
5	К.К.	61	13	-48	48	26,5
6	О.П.	43	13	-30	30	20
7	Г.И.	5149	30	-21	21	12,5
8	Е.Ж.	49	12	-37	37	23,5
9	С.Ж.	53	35	-18	18	9
10	К.Е.	51	29	-22	22	14
11	А.П.	50	29	-21	21	12,5
12	Е.М.	48	32	-16	16	6
13	В.З.	44	15	-29	29	18
14	Е.А.	55	19	-36	36	22
15	Е.У.	38	40	2	2	1
16	В.У.	51	21	-30	30	20
17	В.К.	48	28	-20	20	11
18	С.П.	41	31	-10	10	2
19	Е.Ж.	46	33	-13	13	3
20	А.М.	47	29	-18	18	9
21	А.М.	53	29	-24	24	15
22	К.О.	49	7	-42	42	25
23	В.П.	49	23	-26	26	16
24	П.П.	48	34	-14	14	4
25	А.Б.	46	29	-17	17	7

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5	6	7
26	Б.Г.	56	56	-28	28	17
27	Д.С.	43	43	-18	18	9
Сумма рангов сдвигов				378		
Сумма рангов нетипичных сдвигов				1		
Сумма рангов нулевых сдвигов				0		

Для большей достоверности полученной информации проанализируем эффективность проведенной работы с помощью методов математической статистики.

Для статистического анализа мы используем Т-критерий Вилкоксона, так как он применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения не превосходит интенсивности сдвигов в направлении их повышения

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их повышения.

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

Проранжируем абсолютные величины сдвигов. Меньшему значению соответствует меньший ранг.

Подсчитаем сумму рангов. В нашем случае она равна 378.

Отметим звездочкой нетипичные сдвиги. В нашем случае их 2.

Суммируем ранги нетипичных сдвигов. Это и будет искомая величина T<sub>эмп</sub>.

$$T_{эмп} = 1$$

Найдем критические значения T при n=27:

$$T_{кр} = 92 (p \leq 0,05)$$

$$119 (p \leq 0,01)$$

Анализируя данные представленные на оси значимости, мы видим, что T<sub>эмп</sub> входит в зону значимости, H<sub>0</sub> отвергается. T<sub>эмп</sub> < T<sub>кр</sub> – принимаем H<sub>1</sub> – интенсивность сдвигов в типичном направлении (в сторону снижения уровня синдрома эмоционального выгорания) превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении (в сторону повышения уровня синдрома эмоционального выгорания).

Значит интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня синдрома эмоционального выгорания у испытуемых экспериментальной группы статистически достоверна. Из всего вышеизложенного, мы видим, что проведенная нами психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов возможна, что подтверждает поставленную нами гипотезу.