



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в
профессиональной деятельности педагогов

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология развития»

Проверка на объем заимствований:
60,62 % авторского текста

Работа машинописная в защите
рекомендована / не рекомендована

«25» 01 2019 г.
зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-310/127-2-1
Соболь Валентина Владимировна

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор
Долгова Валентина Ивановна

Челябинск

2019

Содержание

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические аспекты проблемы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания	
1.1. Проблема коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	9
1.2. Факторы успешной коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов ...	18
1.3. Модель коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания.....	27
Глава 2. Организация исследования коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов	
2.1. Этапы, методы и методики исследования	37
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	41
Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов	
3.1 Программа по коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.....	50
3.2. Анализ результатов опытнo-экспериментальной работы по коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов	57
3.3. Рекомендации по организации процесса коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов ...	64
3.4. Технологическая карта по организации процесса коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов	69

Заключение	74
Список литературы	78
Приложения	84

Введение

Актуальность исследования. Проблема профилактики синдрома эмоционального выгорания является сегодня весьма актуальной темой. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретённый стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. В связи с этим, одной из приоритетных задач психологии развития, акмеологии, психологии труда является исследование специфических социально-психологических явлений, к числу которых относится и «эмоциональное выгорание» среди профессионалов разных областей труда, разработка программ по их профилактике и коррекции.

В этой связи большое значение приобретает изучение феномена эмоционального выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в педагогической сфере.

Педагогическая профессия - это одна из тех, которая в большей степени подвержена синдрому эмоционального выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога вообще, и педагога среднего профессионально образования отличает очень высокая эмоциональная загруженность.

Эмоциональное выгорание у педагога обусловлено высокой социальной значимостью и широкой распространённостью. Проблема психологического благополучия учителя является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена эмоционального выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в педагогической сфере.

Таким образом, актуальность исследования определяется: большой вероятностью возникновения у педагогов разных форм профессиональной деформации, в том числе «эмоционального выгорания», под влияние сложных условий профессиональной деятельности; недостаточной изученностью проблемы «выгорания» у представителей этой профессии, и особенно у начинающих педагогов- отсутствием надежных, апробированных методик и коррекции явления «эмоционального выгорания»

Разработанность темы

Понятие «эмоционального выгорания» впервые появилось в зарубежной психологии в конце 20-го века (H.G. Freudenberg; C. Maslach; B.Pelman, E. Hartman; K. Kondoи др.). В отечественной психологии есть немало исследований, посвященных феномену «выгорания» в среде педагогов (А.А. Реан; Л.М. Митина; Т.И. Ронгинская; О.А. Баронина и др.), у медицинских работников (Г.С.Абрамова, Ю.А. Юдчиц; Н.В. Козина и др.), социальных работников (Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова и др.); управленцев (Н.Е.Водопьянова, А.Б.Серебрякова и др.), у торгового персонала, менеджеров (А.Р. Фонарев; Н.Е. Водопьянова и др.), у психологов (Е.Г. Лешукова; А.Н. Моховиков и др.).

Особо следует отметить работы О.А. Конопкина, В.И. Моросановой, исследующих проблему эмоционального выгорания в контексте саморегуляции личности, Р.П. Мильруда — в контексте эмоциональной регуляции личности, работы В.И. Долговой, Н.А. Аминова, В.Е. Орла, рассматривающие теоретические подходы к пониманию эмоциональной устойчивости.

Исходя из вышеуказанного, выбранная нами тема диссертации представляется достаточно актуальной.

Проблемой исследования выступил поиск путей коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Цель исследования - теоретически обосновать и экспериментально провести коррекцию и профилактику синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Предмет исследования: коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Гипотеза исследования: профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов возможна при реализации следующих допущений:

- 1) осуществить целеполагание профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов;
- 2) сконструировать модель профилактики эмоционального выгорания педагогов;
- 3) разработать и реализовать программу профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть понятие «синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.
3. Построить модель и дерево целей коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов
4. Подобрать и обосновать выбор методов и методик исследования.
5. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов;

7. Проанализировать результаты исследования;

8. Разработать рекомендации по коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов;

9. Разработать и внедрить технологическую карту в профессиональную деятельность педагогов.

Теоретическая и методологическая основы исследования: отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности и общения (К.А. Абульханова-Славская, А.В.Брушлинский, Л.Г.Лаптев, С.Л. Рубинштейн и др.), в акмеологии (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин, В.Н.Казаков, А.В .Кириченко, П.А.Корчемный, М.Ф.Секач и др.).

Методы исследования

□ Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение, моделирование;

□ Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, беседа, тестирование по методикам:

1. Диагностика уровня личностной невротизации (В.В.Бойко)

2. Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН)

3. Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л. И. Вассермана (в модификация В. В. Бойко)

□ Метод математической обработки статистических данных эксперимента метод Т-критерия Вилкоксона.

Экспериментальная база и выборка исследования. В исследовании принимали участие 10 педагогических работников МБОУ «СОШ №116 г. Челябинска».

Теоретическая новизна исследования: теоретически обоснована и разработана модель коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов, которая состоит из следующих блоков: теоретический, диагностический, коррекционно-профилактический, диагностический, аналитический.

Практическая значимость.

Определяется возможностью внедрить модель коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов в практику образовательных учреждений, результатов, полученных в ходе диссертационного исследования. Разработанные нами практические рекомендации по коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов представляют практическую значимость и могут быть использованы педагогами в образовательном процессе.

Структура и объем диссертации: структура и объем магистерской диссертации: работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения, технологической карты. Основной текст изложен на 81 странице. В работе представлено 11 рисунков и 4 приложения. Список литературы включает 62 источника.

Апробация проведена в 2017-2018 гг. на базе МБОУ «СОШ №116 г Челябинск»

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания

1.1. Проблема коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Под термином эмоциональное выгорание понимается процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы; специфический синдром, развивающийся у человека в процессе его профессиональной деятельности и выражающийся в отчуждении от людей, с которыми человек взаимодействует, а также в отсутствии профессиональных планов на будущее и крушении его надежд [12, с. 15].

Начало активного исследования данного феномена относится к началу 70-х годов XX века, когда его изучали зарубежные ученые, и к началу 2000-х годов, когда к его исследованию подключились отечественные специалисты.

Европейская конференция ВОЗ в 2005 году констатировала, что синдром эмоционального выгорания является актуальным для 30 % жителей Западной Европы. Нельзя не отметить, что возникновение эмоционального выгорания имеет тесную взаимосвязь в профессиональной деятельностью человека, соответственно, возник термин профессиональное выгорание, который обозначает совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом [32, с. 24].

Эмоциональное выгорание, связанное с профессиональной деятельностью можно считать видом профессиональной деформации

личности. Педагогические работники входят в группу риска по развитию у них синдрома выгорания.

Собственно термин «выгорание» (от англ. «burnout» – выгореть, выжечь) был впервые использован американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом. Это событие относится к 1974 году [31, с. 22].

Исследователь понимал под выгоранием возникающее расстройство личности, проявляющееся у психически здоровых людей, вызываемое интенсивным и высоко эмоциональным общением в ходе выполнения профессиональных обязанностей. Общение могло быть с клиентами, учащимися, пациентами.

Уже к началу 80-х годов XX века психологическая наука имела множество исследований, говоривших о том, что работники так называемых «помогающих профессий» (учителя, врачи, психологи, полицейские, социальные работники) подвержены данному феномену, что приводит к возникновению в поведении таких проявлений как резкость, сухость, а также неадекватность в общении.

Можно привести толкования данного термина, которые дают разные ученые.

По мнению Р. Кочюнаса, «синдром выгорания» это «сложный психофизиологический феномен, сопровождающийся эмоциональным, умственным и физическим истощением из-за продолжительной эмоциональной нагрузки» [28, с. 41].

Как утверждает В.В. Бойко, эмоциональное выгорание отчасти является функциональным стереотипом, помогающим экономно расходовать энергетические ресурсы личности, экономить их. Ценой подобной «экономии» становится нарушение различных сторон профессиональной деятельности. Может нарушаться профессиональное общение, а также деформироваться личность профессионала [9, с. 36].

Это означает, что рассмотрение эмоционального выгорания как профессионального достаточно правомочно, так как это явление

рассматривается в аспекте личной деформации под влиянием профессиональных стрессов как совокупность стойких негативных эмоциональных переживаний и установок относительно своей работы и субъектов делового общения.

Как отмечает Ермакова Е.В. изучение теоретических основ синдрома эмоционального выгорания определяется практическим интересом к данной проблеме. То есть, возникновение синдрома эмоционального выгорания в процессе выполнения трудовой деятельности приводит к негативным последствиям у самого работника, а также негативно сказывается на работе организаций в целом. Коллеги и клиенты работника, подверженного феномену эмоционального выгорания также страдают. Отсюда, изучение данного явления относится, главным образом, к психологии труда и социальной психологии. Это относится как к зарубежным, так и к отечественным исследованиям. При этом, несмотря на имеющиеся исследования в данной области, тема изучения эмоционального выгорания становится все более актуальной. Это можно объяснить тем, что имеющиеся теории и подходы не могут объяснить все его аспекты, недостаточно научно обоснованной теоретической базы, которая позволила бы объяснить возникновение и течение эмоционального выгорания [38, с. 27].

По определению Е. Эделвич и А. Бродского выгорание означает процесс крушения иллюзий. Применительно к специалистам «помогающих профессий», по мнению данных авторов, выгорание проявляется как прогрессирующая потеря идеализма и энергии, которую испытывают люди в результате специфических условий их работы. В начале профессиональной деятельности специалисты показывают высокий уровень идеализма и благородных стремлений, которые в последствии приводят к фрустрации [24, с.73].

В более ранних исследованиях выгорание относили к обратной стороне эмпатии как части профессии, однако позже превратилось в так называемую «болезнь коммуникативных профессий».

Для настоящего времени характерна точка зрения, что эмоциональное выгорание может проявляться у людей разных профессий, но особенности феномена имеют свою специфику.

Авторами Т. Кокс и А. Гриффитс было проведено исследование, в котором они выделили около 150 симптомов выгорания. Симптомы в данном исследовании разделялись на мотивационные и аффективные [59, с. 125].

К первым были отнесены: угрюмость, пониженное и нестабильное настроение, плаксивость, истощение эмоциональных ресурсов, когнитивные симптомы – ощущение безысходности и безнадежности, ригидность мышления, циничность, отстраненность в общении с коллегами и клиентами, стереотипное отношение. Все это сопровождается жалобами на здоровье типичными для стресса: беспокойство и бессонница, головокружение, головные боли, тошнота. К мотивационным симптомам относится исчезновение мотиваций, ранее присущих человеку: энтузиазма, старания, заинтересованности и идеализма; и напротив, появление неудовлетворенности, разочарования, также возможен отказ от выполнения своей работы.

Симптомы эмоционального выгорания, выявленные разными учеными, можно условно разделить на три группы: физические, психологические и поведенческие [57, с. 94].

Выгорание может сопровождаться самыми различными и, на первый взгляд, не взаимосвязанными симптомами. Например, изменение предпочтений в пище и снижение (утрата) концентрации внимания у одного человека не составляют собой логичную связь, если нет информации о том, что эти оба симптома (как по отдельности, так и в совокупности) могут свидетельствовать о формировании синдрома выгорания у человека. Феномен эмоционального выгорания может быть рассмотрен не только как синдром, но и как процесс, имеющий последовательность ступеней, этапов, фаз.

В настоящее время существует несколько теоретических подходов, в которых выделяются стадии эмоционального выгорания. Согласно Б. Перлману и Е. А. Хартману выделяется 4 стадии эмоционального выгорания [59, с. 127].

1. На первой стадии у человека выраженной является напряженность, которая связана с дополнительными усилиями, вызванными необходимостью адаптации к ситуационным рабочим требованиям.

2. На второй стадии человека сопровождают сильные ощущения и переживания стресса. Важным фактором в переходе ко второй стадии является наличие личностных ресурсов работника, порядка статусно-ролевых позиций и организационного подхода.

3. На третьей стадии проявляются реакции, относящиеся к трем основным классам: физиологические, поведенческие и аффективно-когнитивные. Их проявление может отличаться в каждом индивидуальном случае.

4. Четвертая стадия представляет собой многогранное переживание хронического психологического стресса – то есть само эмоциональное выгорание.

Вопросы изучения выгорания как процесса рассматриваются в разных концепциях. Разные авторы выделяют свои этапы, описывают симптомы выгорания. Однако, можно выделить одну общепризнанную точку зрения на данный синдром. Выгорание как процесс протекает от точки воодушевления и вдохновения до эмоционального истощения – выгорания [56, с. 86].

Изучение феномена эмоционального выгорания продолжается достаточно активно и в настоящее время. Этому способствовало возникновение единого соглашения по операциональному определению выгорания, появление валидных методик оценки выгорания, что позволяет интерпретировать знания о выгорании в контексте определенной концепции выгорания и планировать исследование в рамках теории выгорания.

Следует также отметить, что в современных исследованиях проблема эмоционального выгорания все тесно связывается с вопросами профессиональной деятельности человека. Это характерно и для отечественных исследователей, среди которых следует отметить Т.В.Форманюка, Н.В. Гришину, А.А. Рукавишникову и др. [42, с. 38]

В связи с этим обстоятельством, стал широко употребляться термин «профессиональное выгорание». Зачастую им заменяется понятие «эмоциональное выгорание». Поскольку, в данной работе эмоциональное выгорание изучается применительно к профессиональной деятельности педагогических работников, рассмотрим особенности применения термина «профессиональное выгорание».

Профессиональное выгорание педагога – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работника. Возникновение профессионального выгорания связано с накоплением негативных эмоций в процессе труда. При этом, человек не имеет возможность избавиться от них, «выплеснуть» продуктивным образом [52, с. 316].

В МКБ-10 синдром профессионального выгорания внесен в раздел «Z-73 – болезни, связанные с трудностями управления собственной жизнью».

Исследование синдрома началось с сотрудников медицинских учреждений и общественных организаций. На их примере выявлялась группа риска сотрудников по возникновению профессионального выгорания.

Исследования показали, что в группу риска по возникновению выгорания, прежде всего, попадают люди, которым в процессе трудовой деятельности часто приходится общаться с людьми. К таким профессиям можно отнести менеджеров по продажам, педагогов, социальных работников, медицинских работников, работников полиции и др.

Быстрое выгорание особенно характерно для людей, имеющих «интровертированные» черты характера. Такие люди отличаются застенчивостью, замкнутостью. Для них характерна концентрация на

предмете профессиональной деятельности. Одновременно, у них быстро накапливается эмоциональный дискомфорт, если не дать им достаточно способов «сбросить» негативные эмоции [57, с. 95].

Второй важной особенностью людей группы риска является наличие внутриличностного конфликта, связанного с профессией.

В качестве третьей важной характеристики выделяют проживание в мегаполисе, когда человеку приходится взаимодействовать с множеством случайных незнакомых людей.

Снижения риска возникновения «профессионального выгорания» можно достичь, если целенаправленно заботиться о своем физическом и психическом здоровье, повышать самооценку.

Также, помогает преодолевать профессиональное выгорание опыт успешного преодоления профессионального стресса. Такие люди в условиях стресса способны изменить собственное поведение, сделав его более конструктивным.

Менее подвержены выгоранию работники, отличающиеся высокой подвижностью, открытостью, общительностью, самостоятельностью и стремлением опираться на собственные силы.

Наконец, важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Как показали исследования, педагогические работники относятся к группе риска по возникновению синдрома эмоционального выгорания, поэтому изучение данной проблемы является крайне актуальным. Профессиональная деятельность преподавателя связана с постоянным общением. Постепенно накапливается эмоциональное утомление, появляется опустошение, снижается уровень психического, физического, эмоционального самочувствия [38, с. 51].

В процессе развития синдрома эмоционального выгорания

наблюдается постепенная утрата экспансивной, когнитивной и физической энергии. Это приводит к тому, что у педагога развивается эмоциональное и когнитивное утомление. Для минимизации негативных проявлений педагог лично отстраняется при выполнении профессиональных обязанностей. Одновременно снижается и удовлетворенность от выполнения трудовой деятельности. Эмоциональное выгорание можно считать следствием неудачно разрешенного стресса на рабочем месте [43, с. 90].

В качестве составляющих эмоционального выгорания у педагогов можно выделить следующие:

Эмоциональное истощение, в результате которого снижаются ресурсы организма человека. Человек не может сопротивляться стрессовым факторам. Одновременно замедляется профессиональное и личностное развитие человека.

Редукция личных достижений (осознание своей некомпетентности, не успешности в профессиональной деятельности) приводит к снижению мотивации, препятствует творческому развитию профессионала.

Деперсонализация, которая означает личностную отстраненность. Она понижает установки, систему ценностей и мировоззрение человека. В результате позитивное отношение к миру меняется на противоположное.

Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников приводит к тому, что повышается эмоциональная сухость, постепенно все больше наблюдается экономия эмоций. Педагог лично отстраняется от учащихся, начинает игнорировать индивидуальные особенности обучаемых. Все это в значительной мере влияет на характер педагогического общения [10, с. 6].

Описываемый феномен можно считать профессиональной деформацией, которая не позволяет осуществлять полноценный контроль за педагогическим процессом, оказывать необходимую профессиональную помощь, формировать профессиональный коллектив. Как показывает педагогическая практика, потеря интереса к обучаемым как к полноценным

личностям, неприятие учащихся является достаточно частным явлением. Это приводит к значительному упрощению эмоциональной стороны профессионального общения [5, с. 67].

По мнению О.Н. Гнездиловой, эмоциональному выгоранию педагога способствует интровертированность характера, застенчивость, замкнутость. Многие исследования отмечают наличие у преподавателей состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость) [5, с. 24].

Каждый педагог сталкивается с высокими эмоциональными нагрузками, которым он должен уметь противостоять. Это означает, что преподаватель должен выполнить все требования, предъявляемые профессией, при этом оптимально реализовать себя в ней и получить удовлетворение от своего труда [10, с. 6].

Таким образом, изучение литературы показало, что проблема изучения феномена эмоционального выгорания находится в центре внимания как зарубежных, так и отечественных исследователей. Рассмотрение данного феномена осуществляется с двух точек зрения. С первой выгорание понимается как синдром, у которого есть определенные проявления, структура. По уровню развития компонентов и составляющих можно определить выраженность данного синдрома. Представители другой точки зрения описывают синдром как процесс, который имеет этапы, фазы, подчиняется определенным законам развития.

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

Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

В психолого-педагогической литературе опубликованы работы, посвященные разработке модели эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон и др.), выделению структурных компонентов выгорания (Э. Пайнс, Т. Кокс) и основных проявлений профессионального «выгорания» (О.Н. Гнездилова, Т.В. Форманюк).

Большое внимание уделяется изучению синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников.

В то же время, следует отметить, что проблема коррекции и профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников остается актуальной. Необходимо помогать педагогическим работникам выработать конструктивное отношение к состояниям эмоционального стресса. Также необходимо обратить внимание на минимизацию негативных последствий.

1.2. Факторы успешной коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Как показали исследования, развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников вызывает такие тяжелые последствия как потеря здоровья, нарушение социальных связей, зависимое поведение, уход из профессии. Многие исследователи (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, Э. Ф. Зеер, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.) отмечают, снижение эффективности профессиональной деятельности педагога напрямую связано с психоэмоциональными перегрузками испытываемыми под влиянием многочисленных эмоциональных факторов.

В рамках психологических исследований выделяется два блока факторов, вызывающих развитие синдрома эмоционального выгорания у профессионалов. К первой группе относятся факторы специфики профессиональной деятельности, ко второй – индивидуальные

характеристики личности работников. Первая группа относится к внешним факторам, вторая – к внутренним. Кроме того, группы можно назвать организационная и личностная соответственно. Для отдельных авторов характерно выделение третьей группы факторов, к которым относятся содержательные аспекты деятельности [13, с. 14].

Одной из наиболее разработанных классификаций факторов развития эмоционального выгорания является классификация В.В.Бойко. Автор выделяет внешние и внутренние факторы [9, с. 28].

В группу организационных (внешних) факторов включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Данная группа является наиболее значительной.

Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: существенной характеристикой подобной деятельности можно считать интенсивное общение, особенно связанное с воздействием и влиянием на партнера по общению. У специалиста, работающего с людьми постоянно имеется необходимость подкреплять эмоциями разные аспекты общения.

Дестабилизирующая организация деятельности: в качестве основных признаков следует упомянуть нечеткую организацию и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированную и расплывчатую информацию, наличие в ней «бюрократического шума» - мелких подробностей. При этом, имеет большое значение наличие противоречий, завышенные нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность (например, учащихся в классе). Данный фактор оказывает значительный негативный эффект, так как сказывается и на педагогическом работнике и на учащихся, и на коллегах. При этом нарушается процесс педагогического общения [9, с. 32].

Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции: для педагогических профессий характерно наличие постоянного как внешнего, так и внутреннего контроля за профессиональной деятельностью.

На педагога ложится как моральная, так и юридическая ответственность за благополучие учащихся. У педагога, который ответственно относится к своим обязанностям, которому свойственна высокая самоотдача и высокий уровень самоконтроля, после полного учебного дня психические ресурсы в значительной мере истощаются. Зачастую они не восстанавливаются к следующему рабочему дню.

Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности: для данного фактора значимы следующие обстоятельства – конфликтность с вышестоящими и нижестоящими, а также конфликтность с коллегами. В данной обстановке педагогу требуется постоянно рассчитывать собственные энергетические ресурсы, стремясь к их экономии. Постепенно становятся очевидными проявления эмоционального выгорания: педагог отстраняется от проблем, бережет нервы [13, с.37].

Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения: даже в общеобразовательных учреждениях все более часто встречаются дети с аномалиями в психическом развитии, ЗПР. Педагоги с увеличением стажа также начинают экономить собственные ресурсы при общении с подобными учащимися. Эмоциональному чаще игнорированию подвергаются следующие категории учащихся: невоспитанные, распущенные, неумные, капризные или безнравственные. Таким образом действует психологическая защита педагога, однако, подобная отстраненность постепенно приводит к тому, что нужды и требования вполне адекватного партнера по общению также начинают игнорироваться. Это приводит к снижению эффективности воспитательно-образовательного процесса [32, с. 25].

Вторую группу факторов, приводящих к эмоциональному выгоранию составляют внутренние факторы. В.В.Бойко выделяет следующие.

Склонность к эмоциональной ригидности: естественно, эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех,

кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Например, формирование симптомов выгорания будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. У людей с высоким уровнем впечатлительности и чувствительности данный способ психологической защиты может и не развиться [9, с. 54].

Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: подобный феномен характерен для педагогов с высоким уровнем ответственности. В молодости специалист стремится без остатка отдаться профессиональной деятельности. Каждый стресс, каждая неудача оставляет след в душе педагога. Педагог глубоко сопереживает учащемуся, его семье. Однако, со временем происходит истощение ресурсов. Все больше времени уходит на восстановление психического здоровья. Это может привести даже к уходу их профессии педагога или смене профиля.

Нередко бывает, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризации и психологической защиты. В период интериоризации восприятие профессиональных стрессов или неблагоприятных ситуаций обострено. Педагог тяжело переживает конфликты и собственные ошибки. Так, при встрече с определенным ребенком педагог, даже зная об особенностях подросткового возраста, глубоко уязвлен бестактностью или грубостью. На стадии активного действия психологической защиты, педагог, понимая необходимость оказания помощи ребенку или семье, не может предпринять необходимые действия. Так проявляется безразличие и апатия [6, с. 36].

Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: данный фактор разделен на два аспекта. Во-первых, профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым или почему-то не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Подобное настроение может вызывать крайние формы

проявления эмоционального выгорания, такие как безразличие, равнодушие, душевную черствость. Во-вторых, человек не привык, не умеет поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Для поддержания самооценки такой педагог будет использовать материальные достижения или позиционные.

Педагог с альтруистическими ценностями, наоборот, стремится помогать и сочувствовать партнерам по общению. Снижение эмоциональности в педагогическом общении оценивается им как утрата человечности, потеря смысла педагогической деятельности [13, с. 40].

Нравственные дефекты и дезориентация личности: личность педагога может иметь нравственные недостатки еще до выбора будущей профессии. Также изъяны могут развиваться и в процессе профессиональной деятельности. Проявлениями подобных изъянов становится неспособностью включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности.

Что касается нравственной дезориентации, то ее проявления несколько другие. Подобный педагог неспособен отличить добро от зла, благо от вреда, наносимого другой личности.

Несмотря на различия, и нравственный дефект и дезориентация значительно упрощают процесс развития синдрома эмоционального выгорания у педагогического работника. Такой человек быстро становится безразличен к учащемуся как субъекту педагогической деятельности, снижается уровень выполнения профессиональных обязанностей, появляется апатия [5, с. 7].

Данным перечнем не исчерпываются все внутренние факторы, способствующие возникновению эмоционального выгорания педагогических работников. Можно выделить также:

- неэмоциональность или неумение общаться;

- алексимития во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;
- трудоголизм и др.[13, с. 43].

Исследователи отмечают, что возникновение эмоционального выгорания происходит под действием внешних факторов на основе внутренних предпосылок.

В психологии проводились исследования взаимосвязи различных характеристик и их связи с возникновением эмоционального выгорания работников.

В ряде работ, касающихся преимущественно профессиональной деятельности в области образования, которые указывают на то, что атмосфера в школьных коллективах и их отношения с учителем, а также к учебному процессу могут вызвать у преподавателей выгорание. Так, апатия обучающихся и неблагоприятная атмосфера в классе могут привести к эмоциональному истощению педагога.

Также исследования показали, что негативное поведение учеников как активное сопротивление педагогу способствуют появлению него синдрома эмоционального выгорания.

Также были выявлены гендерные различия: у мужчин выгорание вызвано главным образом невниманием учащихся, а у женщин - их непочтительностью.

Эти исследования показывают, что такие факторы, как обратная связь, имеют важное значение в профилактике СЭВ. Недосток же обратной связи коррелирует со всеми тремя компонентами выгорания, что приводит к проявлению эмоционального истощения и деперсонализации, снижению самооффективности.

В других работах показано, что увеличение ощущения профессиональной эффективности педагога будет способствовать премиривание. Наказание же развивает деперсонализацию [27, с. 191].

Рольевые конфликты (противоречие между функциями, выполняемыми работником) и амбивалентность роли (отсутствие соответствующей информации для эффективного осуществления деятельности) также способствуют развитию выгорания.

Все исследования по этому аспекту проблемы подчеркивают положительную связь между этими характеристиками и эмоциональным истощением и деперсонализацией, а также отрицательные корреляции с профессиональной деятельностью.

Социально-демографические характеристики (возраст, пол, уровень образования, опыт работы и т.д.) и личностные качества (устойчивость, стиль преодоления ситуации фрустрации, самооценка и т.д.) традиционно выделяются среди факторов, вызывающие выгорание [33, с.142].

Влияние этнической принадлежности, расы, места проживания, социально-экономического статуса и уровня заработной платы на выгорание изучено гораздо меньше.

Итак, были описаны факторы риска возникновения проблем эмоционального выгорания.

Нельзя не отметить, что возникновение эмоционального выгорания имеет для педагогического работника не только минусы, но и свои плюсы. При развитии данного синдрома человек обучается способам экономии энергетических ресурсов организма.

В то же время, на профессиональной деятельности эмоциональное выгорание сказывается однозначно негативно, так как за отстраненностью от партнеров по педагогическому общению следует повышение неудовлетворенности собой и работой. Постепенно повышается уровень тревоги и депрессии, возможно проявление психосоматических заболеваний.

Важной особенностью педагогической профессии можно считать то, что для педагога собственная личности является и основным «орудием труда». То есть уровень профессиональной зрелости педагога и способствует

нахождению оптимальных решений в профессиональной деятельности (К.М. Левитан) [34, с. 174]. Для формирования и поддержания профессиональной зрелости педагога важнейшую роль играют и уровень физического развития, состояние здоровья педагога. Кроме того, педагогу необходим определенный уровень образования, культуры. Большая значимость придается и таким качествам как способности, квалификация, профессиональные знания для работы в сфере общественно-полезной деятельности.

Для профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагог должен обратить внимание на повышение компетентности в вопросах сохранения и укрепления здоровья, а также формирование активной позиции в создании здоровьесберегающей среды. Для решения данной задачи постоянно требуется получение знаний как в содержательном, так и в методических аспектах [46, с. 210].

Профессиональное здоровье педагога – способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности учителя во всех условиях протекания его профессиональной деятельности (Л.М. Митина) [34, с. 180].

Отношение педагогов к собственному психическому и физическому здоровью приобретает особую актуальность в связи с тем обстоятельством, что учебные заведения всех уровней составляют важнейший институт социализации подрастающего поколения.

Можно выделить разнообразные подходы к решению проблемы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников. Обратимся к описанию некоторых из них.

В качестве основной меры профилактики следует выделить непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации.

В педагогический процесс необходимо ввести методы психологической разгрузки. Педагогов следует обучать применению методов релаксации, которые можно использовать на рабочем месте [6, с.37].

Первостепенной задачей администрации становится структурирование работы, ликвидация авралов, снижение конфликтности в коллективе. Это приведет к снижению действия внешних факторов развития эмоционального выгорания.

Для всех педагогических работников приобретает значение саморегуляция деятельности.

В качестве одного из методов можно рекомендовать обучение аутогенной тренировке, которая успешно применяется для специалистов различных профессиональных сфер, где характерен высокий уровень эмоциональной напряженности [53, с. 65].

Следующим методом является психокоррекция как совокупность психологических приемов применяемых психологом для оказания психологического воздействия на поведение здорового человека.

Использование психокоррекционной работы позволяет облегчить и ускорить процесс адаптации педагога к профессиональной деятельности. Кроме того, психокоррекция способствует снятию повседневных внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов с которыми сталкивается человек. Реализация психокоррекционной работы может проводиться как в индивидуальной форме, так и в групповой. Кроме того, эффективными методами профилактики и коррекции эмоционального выгорания могут стать способы экономно расходовать свои эмоционально-энергетические ресурсы [5, с. 69].

Педагог для снижения уровня эмоционального напряжения и профилактики эмоционального выгорания должен научиться переключаться по разным видам деятельности, оптимально распределять нагрузку,

адекватно относиться к собственным ресурсам организма, не заикливаться на конфликтах на работе.

В качестве итога можно привести точку зрения А.А. Осиповой, которая считает, что для профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания педагог должен принять на себя ответственность за результаты профессиональной деятельности, уметь не спешить и давать себе время для достижений в работе и жизни. Педагог должен придти к пониманию того, что спады и неудачи являются естественными стадиями развития профессионального мастерства [50, с. 12].

Таким образом, в литературе были описаны факторы риска возникновения проблем эмоционального выгорания применительно к педагогической профессии. Изучались социально-демографические характеристики и личностные особенности педагогов. На основе проведенных исследований предложены разнообразные подходы к решению проблемы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

1.3. Модель коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания

Решение задачи профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогических работников требует применения метода моделирования.

Метод моделирования применяется в различных областях науки. Психология понимает под моделированием исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических, моделей.

Термином «модель» обозначается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала.

Основой применения метода моделирования является гомоморфизм как имеющееся частичное подобие модели реальной ситуации. В данном случае модель используется как заместитель реальной системы. Особенно наглядной замена является из-за достаточной простоты модели [16, с. 20].

В случае, когда требуется проверить истинность теоретической концепции, применение упрощенной модели является действенным средством.

Моделирование предполагает наличие последовательных взаимосвязанных этапов.

В качестве первого этапа выделяют целеполагание. Для проведения корректного исследования, необходимо провести декомпозицию целей исследования.

Для решения этой задачи применяется построение «дерева целей». «Дерево целей» — это графическое представление взаимосвязей и соподчинённости целей и задач одной или нескольких систем.

Использование термина «дерево» означает, что информация предстает в иерархизированной форме, когда общие цели делятся на подцели, которые, в свою очередь, подразделяют на еще более детальные компоненты, являющиеся подцелями нижних уровней [21, с. 206]

Применение данного вида целеполагания позволяет получить наиболее полную картину взаимосвязей в системе, выделить конкретные задачи и оценить важность каждой задачи.

Оно обеспечивает работу по доведению целей до непосредственных исполнителей путем построения соответствия между организационной структурой управления и структурой целей.

Построение «дерева целей» проводится по следующему алгоритму:

1. Сделать анализ постановки «генеральной цели», её соответствия задачам;

2. Сделать анализ декомпозиции «генеральной цели» на подцели второго уровня, показать их логическую связь с генеральной целью;

3. Сделать анализ декомпозиции целей второго уровня на подцели третьего уровня, показать их логическую связь с вышестоящими целями;

4. Сделать анализ соответствия содержания деятельности по теме её целям, вычленить блоки, системы, элементы деятельности;

5. Сделать анализ завершенности дерева целей, степени его детализации конкретности, логики. Доказать, что ни одна цель высших его уровней не достигается непосредственно сама по себе, а лишь по достижении целей, на которые она распадается. Доказать, что цели нижних уровней выводимы из целей верхних уровней. Доказать что каждая подсистема дерева целей стремится достичь своей собственной цели и что нижний из уровней дерева целей является элементарным (мероприятийным) [16, с.52].

Планирование с использованием «дерева целей» проводится с использованием теории графов. Траектории выстраиваются от нижних уровней к стратегическим целям.

Вышесказанное позволяет построить следующее «дерево целей» применительно к теме данной работы (см. рисунок 1).

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить модель коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

1. Изучить теоретические аспекты проблемы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания

1.1. Рассмотреть проблему коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания.

1.1.1. Изучить теории эмоционального выгорания.

1.1.2. Дать определение эмоционального выгорания

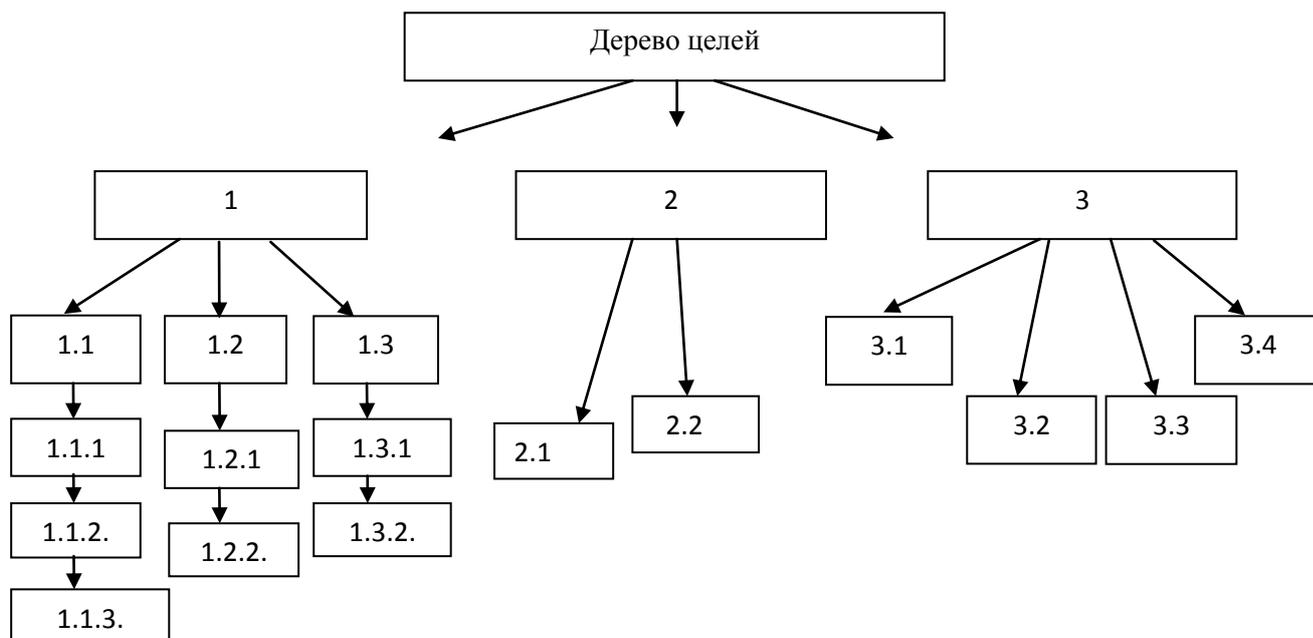


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования профилактики эмоционального выгорания педагогических работников

- 1.1.3. Выявить этапы и проявления эмоционального выгорания.
- 1.2. Показать факторы успешной коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов
 - 1.2.1. Показать особенности эмоционального выгорания в профессии
 - 1.2.2. Рассмотреть факторы эмоционального выгорания педагогических работников.
- 1.3 Составить модель профилактики эмоционального выгорания педагогических работников
 - 1.3.1 Рассмотреть сущность метода моделирования в психолого-педагогических исследованиях.
 - 1.3.2. Рассмотреть средства и методы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.
- 2 Осуществить организацию исследования по проблеме коррекции профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога.

2.1 Изучить этапы, методы и методики экспериментального исследования профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога

2.2 Рассмотреть характеристику выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.

3 Провести опытно-экспериментальное исследование коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

3.1 Разработать и апробировать программу профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

3.2 Проанализировать результаты формирующего эксперимента с целью оценки эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

3.3 Разработать методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

3.4 Составить технологическую карту внедрения результатов исследования

На основе данного дерева целей разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

Разработанная модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогов включает несколько этапов.

Целевой блок подразумевает определение генеральной цели исследования и целей более низкого уровня.



Рисунок 2 – Модель профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Цель: теоретически обосновать и экспериментально провести коррекцию и профилактику синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Теоретический (содержательный) блок подразумевает изучение и формулирование теоретических положений по проблеме исследования.

В содержание данного блока включено

1. Теоретическое изучение проблемы эмоционального выгорания как психолого-педагогической проблемы

2. Анализ психолого-педагогической литературы по проблемам профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

Диагностический блок предполагает подбор методик исследования изучаемого феномена и проведение диагностики. Подробно методики будут рассмотрены в следующей главе.

Формирующий этап модели профилактики эмоционального выгорания педагогических работников состоит в разработке программы профилактики и коррекции синдрома выгорания.

Рассмотрим более подробно содержание формирующего блока программы.

На наш взгляд основой программы профилактики и коррекции синдрома выгорания педагогических работников может являться концепция профессионального развития Л.М. Митиной [34].

В концепции описаны модель адаптивного поведения и модель профессионального развития специалиста. Именно модель профессионального развития специалиста обеспечивает предупреждение и коррекцию синдрома эмоционального выгорания. Профессиональное развитие - «рост, становление, интеграция и реализация в труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное - активное качественное преобразование профессионалом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому строю и способу жизнедеятельности». Решающим условием эффективности процесса

профессионального развития личности педагогических работников является повышение самосознания, что определяет активную, самостоятельную профессиональную позицию профессионала.

Согласно данной концепции конструктивное изменение поведения педагогических работников предполагает преобразование мотивационной, интеллектуальной, аффективной и, в конечном счете, поведенческой структур личности, в результате чего внешняя детерминация жизнедеятельности меняется на внутреннюю.

Цель: формирование и развитие профессиональной компетентности педагогических работников через развитие эмоциональной устойчивости и профилактику профессионального выгорания.

Задачи:

1. Обучить педагогических работников способам выработки эмоциональной устойчивости;
2. Обучить педагогических работников навыкам саморегуляции.
3. Активизировать стремление педагогических работников к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.
4. Обеспечить благоприятный психологический климат в коллективе.
5. Создать благоприятные условия для реализации творческих способностей педагогических работников.
6. Вывести педагогических работников на позицию рефлексии;
7. Способствовать повышению работоспособности педагогических работников.

Основным средством групповой работы является тренинг.

Программа обучения включает четыре этапа.

Этап 1: вводный - задачи и упражнения для разработки общих групповых правил, консолидации группы, проведение диагностических процедур.

Этап 2: работа с коммуникативным компонентом: задачи и упражнения по формированию коммуникативных навыков, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, коррекции неэффективных приемов общения.

Этап 3: работа с эмоциональным компонентом: проведение диагностики эмоционального состояния педагогического работника, развитие защитных умений.

Этап 4: повышение стрессоустойчивости.

Для реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников могут быть использованы другие методы психокоррекции, такие как арттерапия, библиотерапия и др.

Реализация вышеизложенных методов профилактики эмоционального выгорания педагогических работников предполагает равное заинтересованное участие, как руководства, так и отдельных структур и служб, а именно: психологической, профсоюзного комитета, службы охраны труда и др. Только совместная работа всех служб может гарантировать устойчивый положительный результат и сохранить психосоматическое здоровье педагогических работников, а значит, и повысить эффективность работы.

После апробирования программы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников диагностика по отобранным методикам повторяется.

Заключительным этапом является аналитический этап, когда с применением методов математической статистики проводится оценка эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников и констатируется подтверждение или опровержение гипотезы исследования.

Далее предлагаются рекомендации по профилактике эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов и составляется технологическая карта внедрения результатов исследования.

Выводы по главе 1

В современных социально-экономических условиях понятие «синдром эмоционального выгорания» все больше занимает ключевые позиции в ряде отраслей психологической науки.

Синдром эмоционального выгорания, став предметом широкого научного анализа зарубежных авторов с 60х гг. прошлого века, не потерял свою актуальность и в наше время. Эмоциональному выгоранию могут быть подвержены представители любых профессий, но выгорание профессионалов «человек–человек» имеют наибольшую степень опасности, так как проявляются отрицательно в сфере делового и личностного общения.

В связи с изменением социально-экономических условий и усложнением информационных процессов в нашей стране все большую актуальность приобретают исследования, связанные с негативными последствиями эмоционального выгорания. Особенно актуальными они являются для преподавателей и учителей.

Проблема профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников стоит остро и обуславливается действием некоторых неблагоприятных факторов: 1) Специфика работы педагога: сложность педагогического общения, ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей у работников и т.д. 2) Большое психоэмоциональное напряжение разноплановые стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей и необходимость мгновенного реагирования на них, при этом необходимо соблюдать правила этики и морали, быть собранным, вежливым, контролировать свои действия и поведение, а не только ситуацию и т.д.

Поэтому необходима разработка и внедрение модели профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников.

Глава 2. Организация исследования коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Исследование формирования включает три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

1. Поисково-подготовительный этап включает в себя постановку цели и задач, подробный анализ предмета и объекта исследования, определение методов исследования проекта. На данном этапе исследования используется такой метод, как анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Он предполагает рассмотрение основных понятий исследования.

2. Опытнo-экспериментальный этап основан на подборе методик диагностики, проведение первичной диагностики и анализ ее результатов. Также данный этап включает составление и проведение развивающей программы, проведение повторной диагностики, анализ и математическая обработка результатов. Методом опытно-экспериментального этапа является тестирование и анализ результатов исследования с описанием методики расчета.

На данном этапе собирались первичные данные, необходимые для доказательства предложенной гипотезы по формированию коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

3. Контрольно-обобщающий этап предназначен для подведения итогов исследования, формулировка выводов и заключение исследования.

К методам данного исследования относятся: эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный), тестирование.

Эксперимент - один из основных методов научного исследования вообще и исследования психологического в частности. Эксперимент предполагает специальную организацию ситуации исследования, активное

вмешательство в ситуацию исследования, планомерно манипулирующего одним или несколькими факторами и регистрирующего сопутствующие изменения в поведении изучаемого объекта [21, с. 75].

Констатирующий эксперимент - к развитию психики можно подходить как к явлению, относительно независимому от обучения и воспитания - тогда задачей эксперимента оказывается констатация связей, которые складываются в ходе развития.

Формирующий эксперимент — особый метод психологического исследования, состоящий в том, что исследователь определенным образом строит обучение (воспитание) испытуемого с целью получить заданное изменение его психики.

Контрольный эксперимент - предполагает проведение исследования, повторяющего в основных своих моментах исследования констатирующего этапа.

Тестированием называется метод психодиагностики, в рамках которого применяются стандартизованные тесты. Оценка по тестам проводится используется с использованием шкал [35, с. 193]

Методики — это способ реализации метода, в нашей работе — тестирования.

Проблема и цель. Проблема психологического благополучия педагогических работников является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В связи с этим изучение феномена эмоционального выгорания, как явления, оказывающего негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность специалистов в области образования, имеет большое значение.

Цель экспериментально провести коррекцию и профилактику синдрома эмоционального выгорания в профессионально деятельности педагогов.

Базу исследования составили отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности и общения (К.А. Абульханова–Славская, А.В.Брушлинский, Л.Г.Лаптев, С.Л. Рубинштейн и

др.), в акмеологии (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г.Зазыкин, В.Н.Казаков, А.В.Кириченко, П.А.Корчемный, М.Ф.Секач и др.).

Использованы методики (Приложение 1):

- «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко»;
- «Методика измерения уровня тревожности; Дж.Тейлора»,
- Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН)

Использовались следующие методики.

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

Цель: методика предназначена для выявления уровня сформированности «эмоционального выгорания» и определения ведущих симптомов «выгорания».

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко, позволяет выявить сформированность таких фаз стресса, как «напряжение», «резистенция», «истощение» и ведущие симптомы «выгорания». По итогам тестирования можно определить сформированные фазы стресса или нахождение этих фаз в стадии формирования и возможность выявления доминирующих симптомов.

В каждой из их 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.

2) «Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора» (адаптация Т. А. Немчинова)

Целью исследования является изучение уровня тревоги личности.

Опросник состоит из 50 утверждений. Для удобства пользования каждое утверждение предлагается обследуемому на отдельной карточке. Согласно инструкции, обследуемый откладывает вправо и влево карточки, в зависимости от того, согласен он или не согласен с содержащимися в них утверждениями. Тестирование продолжается 15—30 мин.

3) Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) Авторы составители: ведущий научный сотрудник, канд. мед. наук Б.В. Иовлев, старший научный сотрудник, канд. психол. Наук Э.Б. Карпова.

Цель: выявление степени выраженности **невротизации**.

Анкета предназначена для людей в возрасте 15 лет и старше. Она представлена в устной или письменной форме, с инструкциями текстом анкеты и формой для записи ответов.

Время, необходимое для заполнения формы, не ограничено, однако субъекту предлагается ответить на вопросы как можно быстрее, не задумываясь.

Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группах.

Субъект в соответствии с инструкциями записывает в регистрационной форме свои ответы (да или нет).

Всего в тесте 45 утверждений.

Инструкция и тестовый материал ко всем методикам показаны в [30].

Оценки по шкале невротизации могут принимать значения от -98 до +84 баллов - у мужчин и от -103 до +133 баллов - у женщин.

Условно выделены обобщенные градации итоговых оценок уровня невротизации. Для женщин:

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

Метод статистической обработки

Для определения статистической достоверности воспользуемся критерием Т-критерий Вилкоксона. Он предназначен для определения направления сдвига признака, измеренного на одной и той же выборке два раза.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Вопрос эмоционального выгорания педагогических работников долгое время привлекает интерес психологов. Педагоги регулярно испытывают эмоциональное напряжение, это объясняется особенностью работы педагогов. Профессиональная деятельность связана с постоянными контактами с коллегами, детьми, родителями, а также педагоги ежедневно несут ответственность за обучающихся.

В связи с введением профессиональных стандартов в профессиональную деятельность педагогических работников регулярно увеличиваются требования к профессиональной деятельности педагога. Это вызывает дополнительное эмоциональное напряжение, которое может вызвать эмоциональное выгорание. Синдром эмоционального выгорания может вызвать негативное отношение к своей работе, раздражительность, равнодушие, хроническую усталость.

Коллектив состоит из педагогов, которые работают в данной школе более 15 лет и есть молодые специалисты. В исследовании приняли участие 10 человек. В связи с большой педагогической нагрузкой учителя не имеют возможности общаться в педагогическом коллективе в целом, зачастую общение происходит в рамках методических объединений.

Первая диагностика по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко», (рис. 3).

Фаза напряжения проявляется в нервном (тревожном) напряжении и служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

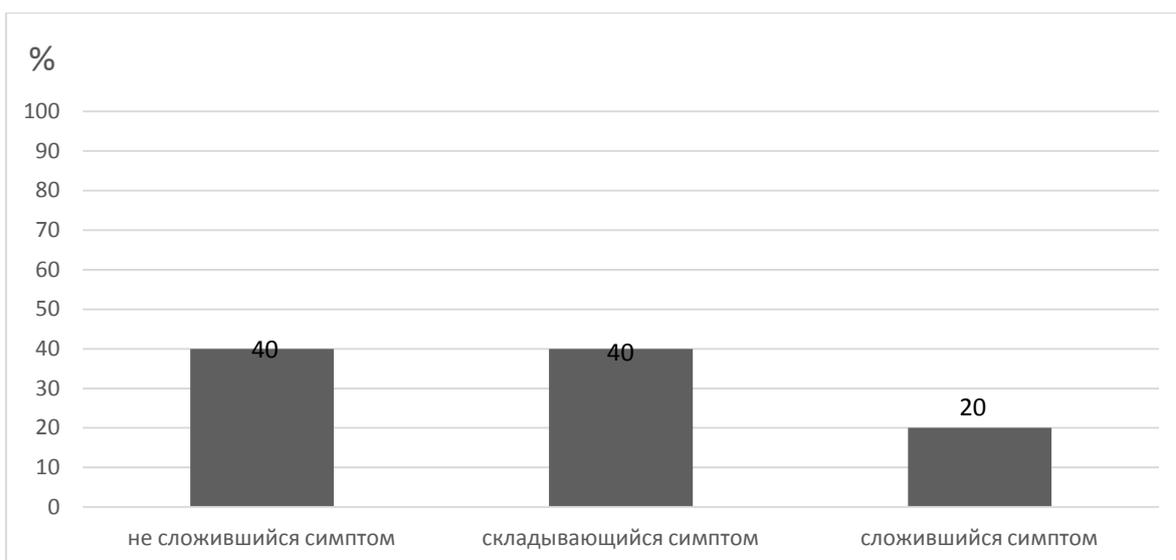


Рисунок 3 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза напряжения)

Можно увидеть, что фаза напряжения не сформировалась у 4 человек или 40%, в стадии формирования у 4 человек или 40% и сформировавшуюся у 2 человек или 20%. Продиагностированным сотрудникам свойственно:

переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «Загнанность в клетку, тревога и депрессия.

В ходе фазы резистенции постепенно растет сопротивление нарастающему стрессу. Человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств.

Фаза резистенции не сформировалась у 3 человек или 35%, в стадии формирования у 5 человек или 50% и сформировавшаяся у 2 человек или 25%. Продиагностированным сотрудникам свойственно: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоции, редукция профессиональных обязанностей (рис.4)

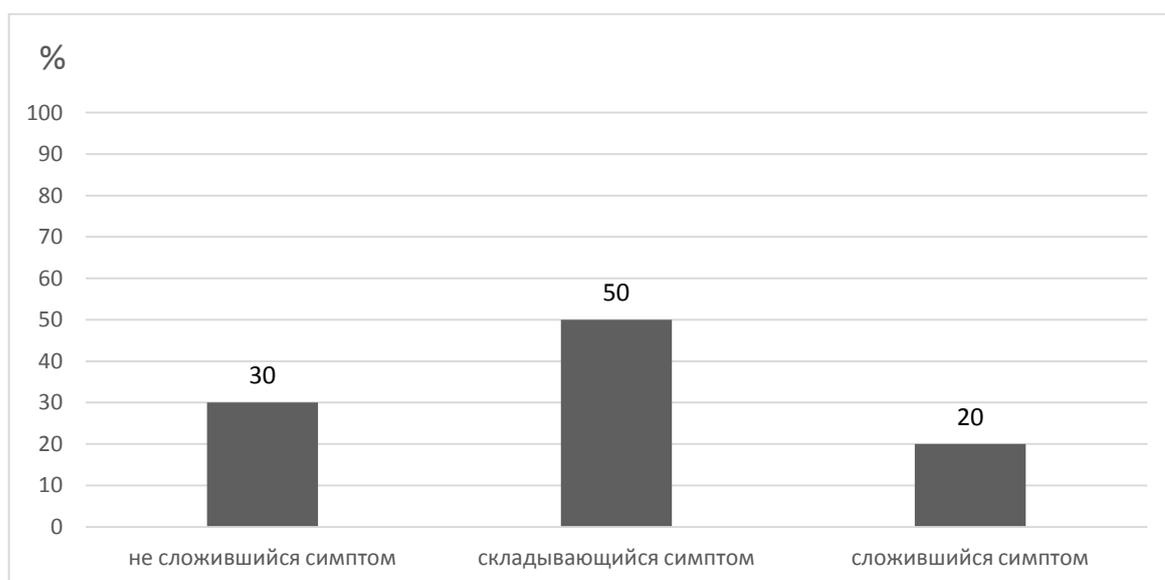


Рисунок 4 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза резистенции)

Фаза истощения характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы.

Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Фаза истощения не сформировалась у 6 человек или 60%, в стадии формирования у 3 человек или 30% и сформировавшаяся у 1 человека или 10%.

Продиагностированным сотрудникам свойственно: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (деперсонализации), психосоматические и психовегетативные нарушения

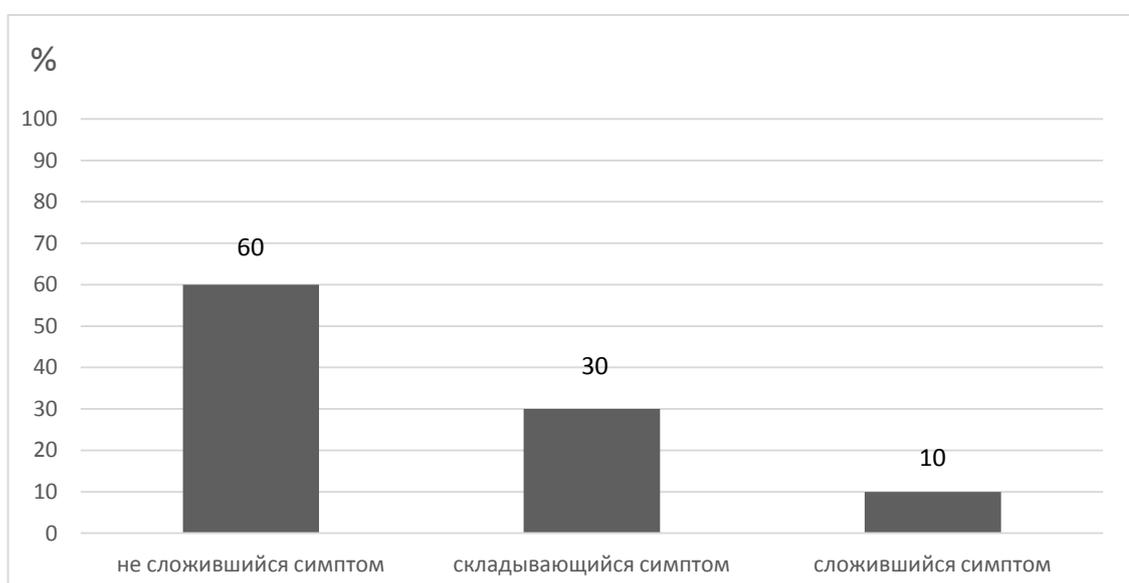


Рисунок 5 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза истощения)

Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора

В экспериментальной группе 2 педагогов (20%) показали высокий уровень тревоги. Высокие баллы свидетельствует о выраженной эмоциональной возбудимости, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность); о трудностях в общении; о социальной робости и зависимости.

3 (30%) педагогов показали средний уровень с тенденцией к высокому по данному тесту.

5 (50%) педагогов имеют средний балл с тенденцией к низкому по данному тесту. Они показывают, что данные педагоги, в целом, имеют высокий уровень эмоциональной устойчивости; положительный фон переживаний (спокойствие, оптимизм).

Покажем полученные данные графически.

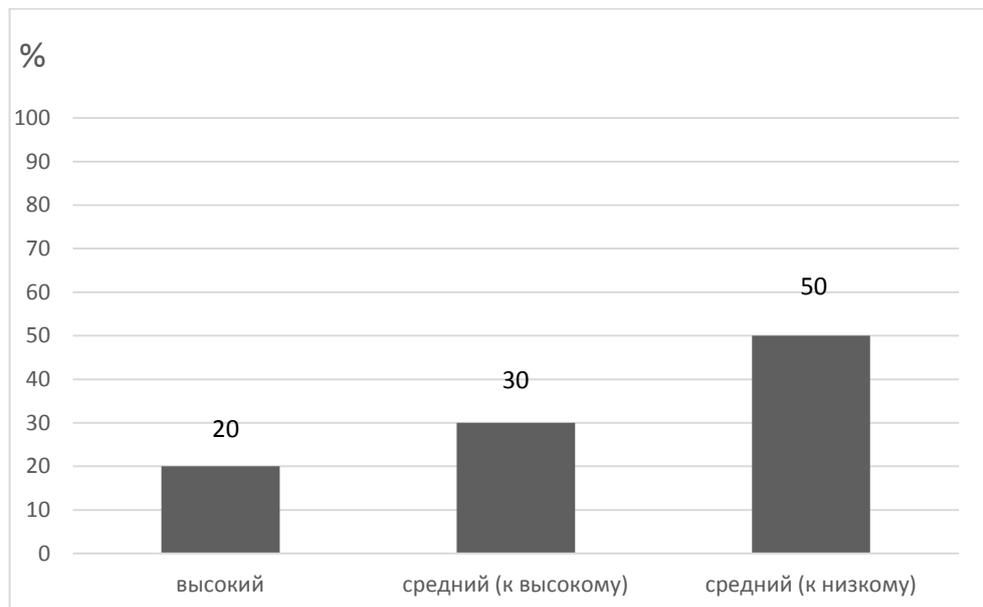


Рисунок 6 – Распределение уровней тревоги педагогических работников (Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора)

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН).

Данная методика позволила уточнить данные по выраженности невротизации педагогических работников.

В экспериментальной группе результаты распределились следующим образом.

- очень высокий уровень: нет;
- высокий уровень: 3 педагогических работников (30%);

Очень высокий и высокий уровни невротизации показывают, что у педагогов может наблюдаться выраженная эмоциональная возбудимость, продуцирующая различные *негативные переживания* (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность). Они легко фрустрируются внешними обстоятельствами.

□ повышенный уровень: 3 (30%);

□ неопределенный уровень: 3 педагогических работников (30%);

Эти уровни не характеризуются такими отрицательными последствиями, как высокий и очень высокий, но при неблагоприятном стечении обстоятельств также могут вызвать явления стресса, депрессии и т.п. Эти показатели говорят о том, что педагог не владеет в должной мере навыками саморегуляции и не может совладать со своими эмоциями.

□ пониженный уровень: 1 педагог (10%);

□ низкий уровень: нет;

□ очень низкий уровень: нет.

Эти уровни говорят о высокой эмоциональной устойчивости педагогических работников. Они уверены в своих силах, положительно оценивают свою личность. Основные переживания носят положительный тон. Оптимизм и инициативность формируют хорошую стрессоустойчивость.

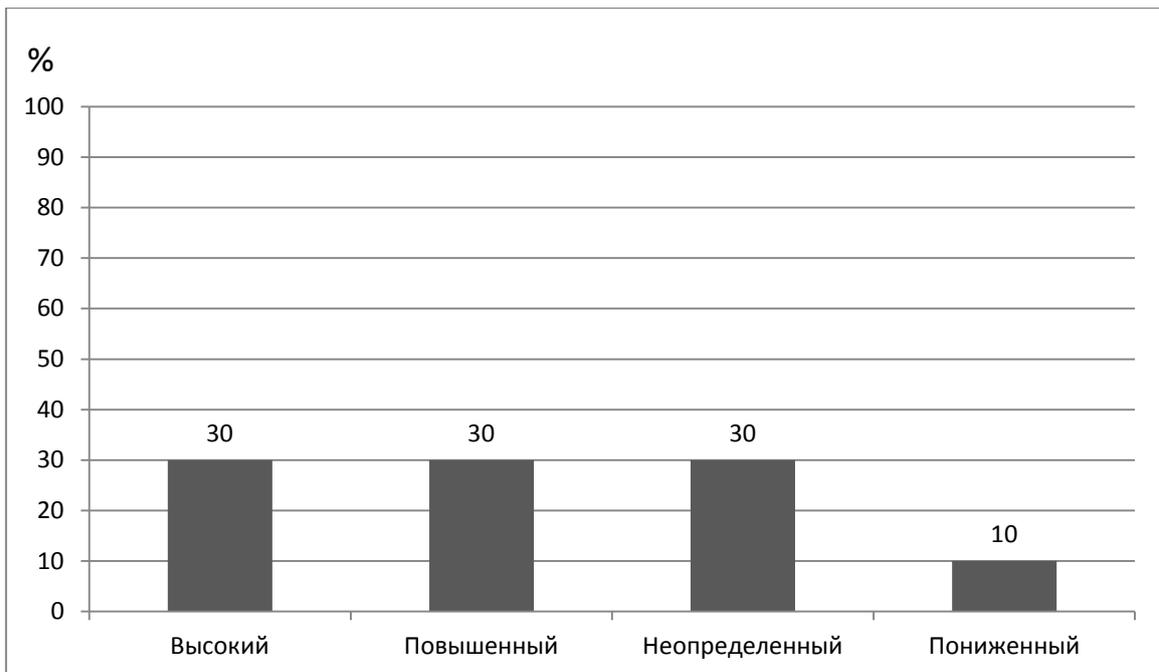


Рисунок 7 – Распределение уровней выраженности невротизации педагогических работников (методика Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН))

Таким образом, в опытно-экспериментальном исследовании принимали участие 10 педагогических работников. В связи с большой педагогической нагрузкой учителя не имеют возможности общаться в педагогическом коллективе в целом, зачастую общение происходит в рамках методических объединений.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что важно наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции с лицами, попавших в зону риска с целью снижения нервного напряжения, отрицательно сказывающего на исполнение профессиональной педагогической деятельности и отношениях с партнерами, а также на внутреннее эмоциональное состояние личности.

Выводы по главе 2

В практической части работы было организовано опытно-экспериментальное исследование, которое направлено на изучение выраженности уровня эмоционального выгорания и уровня невротизации педагогов.

Были обследована выборка и изучены качественные характеристики педагогов. В опытно-экспериментальном исследовании принимали участие 10 педагогических работников

Для оценки уровня эмоционального выгорания педагогов были отобраны 3 методики.

1. Диагностика уровня личностной невротизации (В.В.Бойко).
2. Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора.
3. Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН).

По первой методике можно увидеть, что фаза напряжения не сформировалась у 4 человек или 20%, в стадии формирования у 4 человек или 20% и сформировавшуюся у 2 человек или 10%. Фаза резистенции не сформировалась у 3 человек или 35%, в стадии формирования у 5 человек или 50% и сформировавшаяся у 2 человек или 25%. Фаза истощения не сформировалась у 6 человек или 60%, в стадии формирования у 3 человек или 30% и сформировавшаяся у 1 человека или 10%.

По методике измерения уровня тревожности Дж.Тейлора 2 педагогов (20%) показали высокий уровень, 3 (30%) педагогов показали средний уровень с тенденцией к высокому по данному тесту. 5 (50%) педагогов имеют средний балл с тенденцией к низкому по данному тесту.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) показала следующие результаты: высокий уровень: 3 педагогических работников (30%); повышенный уровень: 3 (30%);

неопределенный уровень: 3 педагогических работников (30%); пониженный уровень: 1 педагог (10%);

Таким образом, диагностика показала, что достаточно много педагогов показывают высокие уровни невротизации. У части из них начинает складываться синдром эмоционального выгорания.

Таким образом, педагогические работники остро нуждаются в специальной подготовке как к оперативному отработыванию неблагоприятных эмоций, так и к созданию адекватных эмоциональных ситуаций согласно требованиям развертывания процесса трудовой деятельности.

Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

3.1 Программа по коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

На основании полученных данных при первичной диагностики и их анализе была разработана программа «Коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогических работников», по рекомендациям В. И. Долговой, Г. Ю. Гольевой, О. А. Соболева.

Цель программы: создать оптимальные психологические условия для коррекции и профилактики эмоционального выгорания, личностного и профессионального роста педагога.

Основными принципами реализации данной программы являются:

1. Принцип осознанности педагогами данной проблемы;
2. Принцип добровольности и готовности участников к работе по данной программе;
3. Принцип единства диагностики, профилактики и коррекции, отражающий целостность процесса оказания психологической помощи как особого вида практической деятельности психолога;
4. Принцип учета индивидуальных особенностей личности;
5. Принцип комплексности методов психологического воздействия.

Программа «Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников» апробировалась в образовательном учреждении г. Челябинска.

Выделяются два направления профилактической работы с педагогическими работниками.

1. Профилактическая работа:
 - обучение социальным (коммуникативным) умениям;

- обучение навыкам самоуправления и самообладания.

2. Реабилитационная работа с педагогическими работниками, имеющими признаки выгорания:

- восстановление психоэнергетического потенциала;
- актуализация личностных ресурсов;
- обретение смысла профессиональной деятельности;
- укрепление веры в собственные силы.

Активация и выработка личных ресурсов педагогических работников реализуется следующим образом.

1. Просветительское направление:

- информирование педагогических работников о причинах и признаках эмоционального выгорания;
- ознакомление педагогических работников с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья.

2. Обучение педагогических работников следующим приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания (групповые формы работы):

- тренинг;
- выработка стратегий преодолевающего поведения как ресурса стрессоустойчивости (когнитивное преодоление, эмоциональное, поведенческое и социально–психологическое).

3. Эмоциональная поддержка педагогических работников, переживающих выгорание, реабилитационные мероприятия:

- индивидуальные консультации;
- индивидуальные занятия с элементами телесной и арттерапии, символдрамы;
- обучение методам релаксации, визуализации, медитации, навыкам аутогенной тренировки.

Занятия проводились в группе 7-10 человек на протяжении 7 недель продолжительностью 2 часа.

В программу «Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников» входят два блока.

В первом блоке – просветительская составляющая направленная на получение представления о синдроме профессионального выгорания, на чем он основывается и способах его преодоления, формирование благоприятного психологического климата, сплочения педагогического коллектива.

Во втором блоке - снятие эмоционального напряжения, саморегуляция, повышение самооценки.

Структура каждой встречи определяется тремя частями: вводной (ритуал приветствия), основной (игры и упражнения по теме) и заключительной (ритуал завершения).

Используемые методы: арттерапии, психогимнастики, элементы тренинга общения.

Тематический план программы план программы коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов

Информационный блок

Занятие 1. Знакомство с проблемой психического здоровья

Цели:

1. Знакомство с понятием эмоционального выгорания, его характеристиками.
2. Анализ проявления признаков выгорания, выделение источников неудовлетворения профессиональной деятельностью.
3. Формирование благоприятного социально-психологического климата.

Содержание:

1. Введение. Постановка проблемы. Диагностика ожиданий.
2. Основная часть:
 - Лекция «Что такое СЭВ. Причины его возникновения»
 - упражнение «Балан реального и желаемого»;
 - «Я на работе и дома»;

- самодиагностика;
- 3 стадии нарастания проблемы;
- 16 ассоциаций;

3. Обратная связь.

Занятие 2. Семинар Профилактика конфликтного поведения

Цели:

1. Осознание причин конфликтного поведения у педагогов.
2. Формирование благоприятного социально-психологического

климата.

Содержание:

1. Введение.
2. Основная часть.

Минилекция «Конфликты в педагогической деятельности»

- тест Томаса;
- Психологическая игра «Сплетня»;
- Типы конфликтного поведения.

3. Обратная связь

Тренинговый блок

Занятие 3.

Цели:

1. Ознакомление с приемами саморегуляции.
2. Оптимизация отношения педагога к себе и к своей личности.
3. Снятие эмоционального напряжения.
4. Повышение самооценки.

Содержание:

1. Упражнение «Смысл моего имени».

Обсуждение правил работы в группе

2. Упражнение «Картинка».

3. Упражнение «Коллаж эмоционального комфорта».

4. Упражнение “Кто я?”.
5. Упражнение «Ревизия взаимоотношений»
6. Упражнение “Ведро мусора”.
7. «Сеанс психофизической настройки».
8. Упражнение «Подарок».

Занятие 4.

Цели:

1. Ознакомление с приемами саморегуляции.
2. Оптимизация отношения педагога к себе и к своей личности.
3. Снятие эмоционального напряжения.
4. Повышение самооценки.

Содержание:

1. Упражнение “Правый борт / левый борт”.
2. Упражнение «Самооценка эмоционального состояния».
3. Упражнение «Плюс-минус».
4. Упражнение «Метафора проблемы».
5. Упражнение «Будущее, настоящее, прошлое».
6. Упражнение-медитация «Сад моей души».
7. Упражнение «Моечная машина».
8. Психологическая поддержка и обратная связь.

Занятие 5.

Цели:

1. Ознакомление с приемами саморегуляции.
2. Оптимизация отношения педагога к себе и к своей личности.
3. Снятие эмоционального напряжения.
4. Повышение самооценки.

Содержание

1. Упражнение “Времена года”.
2. Упражнение “Рисунок с поводырем”

3. Упражнение «Работа с глиной».
4. Упражнение «Жизненное пространство»
5. Упражнение «Самохвальство».
6. Притча «История-напутствие»
7. Упражнение
« Почувствуйте счастье».
8. Упражнение «Чемодан пожеланий».

Занятие 6.

Цели:

1. Ознакомление с приемами саморегуляции.
2. Оптимизация отношения педагога к себе и к своей личности.
3. Снятие эмоционального напряжения.
4. Повышение самооценки.

Содержание

1. Упражнение «Профессиональный герб».
2. Упражнение «Мои сильные стороны».
3. Упражнение «Парное рисование».
4. Притча «Мастерство и знания имеют свою цену»
«Знание дорогого стоит»
5. Упражнение «Хомячок»
6. Упражнение «Созерцание природы».
7. Упражнение «Школа будущего».
8. Упражнение «Чему Я научился».

Занятие 7. Круглый стол

Цели:

1. Выявление самопринятия и самопознания участников группы.
2. Получение обратной связи.
3. Подведение итогов тренинга.

Содержание:

1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».
2. Упражнение: «Портрет»
3. Рефлексия: «Последняя встреча».

В процессе осуществления программы учителя учатся говорить о своих проблемах, чувствах и сложных педагогических ситуациях, все этапы обсуждаются и создается конструктивная модель решения сложившейся ситуации. Большое внимание уделяется саморазвитию педагогических работников, когда человек уверен в себе, чувствует себя профессионалом в своей области только в этом случае педагог будет получать эмоциональное удовлетворение от своей профессиональной деятельности.

Фрагмент содержания программы отражен в Приложении 3.

Проводя специально спланированную работу, предполагается следующий результат:

1. Развитие компетентности по проблеме профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.
2. Формирование позитивного профессионального имиджа педагогических работников.
3. Самостоятельное оказание психопрофилактической помощи, позитивно влияющей на психическое здоровье педагогических работников.
4. Получение педагогами знаний, умений, навыков для сохранения своего здоровья и овладение здоровьесберегающими технологиями.

Для выявления эффективности реализованной программы нами проведена повторная диагностика педагогов. Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания педагогов представлен в следующем параграфе.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

После проведения в образовательном учреждении коррекционно-профилактической работы, были проведены повторные диагностики по тем же методикам. На основании полученных результатов построены диаграммы. Построив диаграммы и сравнив результаты, мы видим, что фаза напряжения не сформировалась до у 4 человек или 40%, после программы 8 человек или 80%, в стадии формирования до у 4 человек или 40%, после программы 1 человека 10%, и сформировавшаяся до у 2 человек или 20%, после программы 1 человек или 10%.

Фаза резистенции не сформировалась до 3 человек или 30%. после программы у 5 человек или 50%, в стадии формирования до у 5 человек или 50%, после программы у 5 человек или 50%. и сформировавшаяся до у 2 человек или 20%, после программы у 0 человек или 0%.

Фаза истощения не сформировалась у 6 человек или 60% до и 9 человек или 90% после, находится на стадии формирования у 3 человек или 30% до и у 1 человека или 10% после, сформировалась у 1 человека или 10% до и 0 человек после.

На рисунке 8 представлены результаты исследования по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко на контрольном этапе.

В целом, диагностика показывает некоторую положительную динамику по большинству исследуемых симптомов, но для закрепления полученных результатов и подтверждении их статистическими методами необходима более длительная работа.

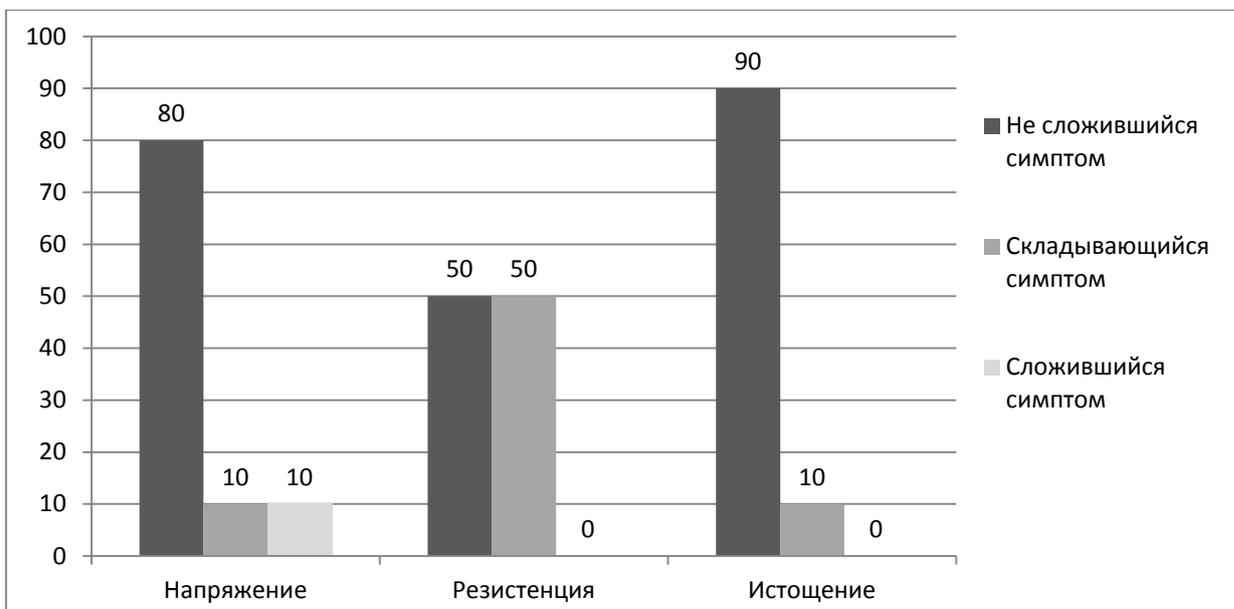


Рисунок 8 – Динамика выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза напряжения)

Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора

В экспериментальной группе нет педагогов с высоким уровнем тревоги. Высокий уровень тревоги не показал никто.

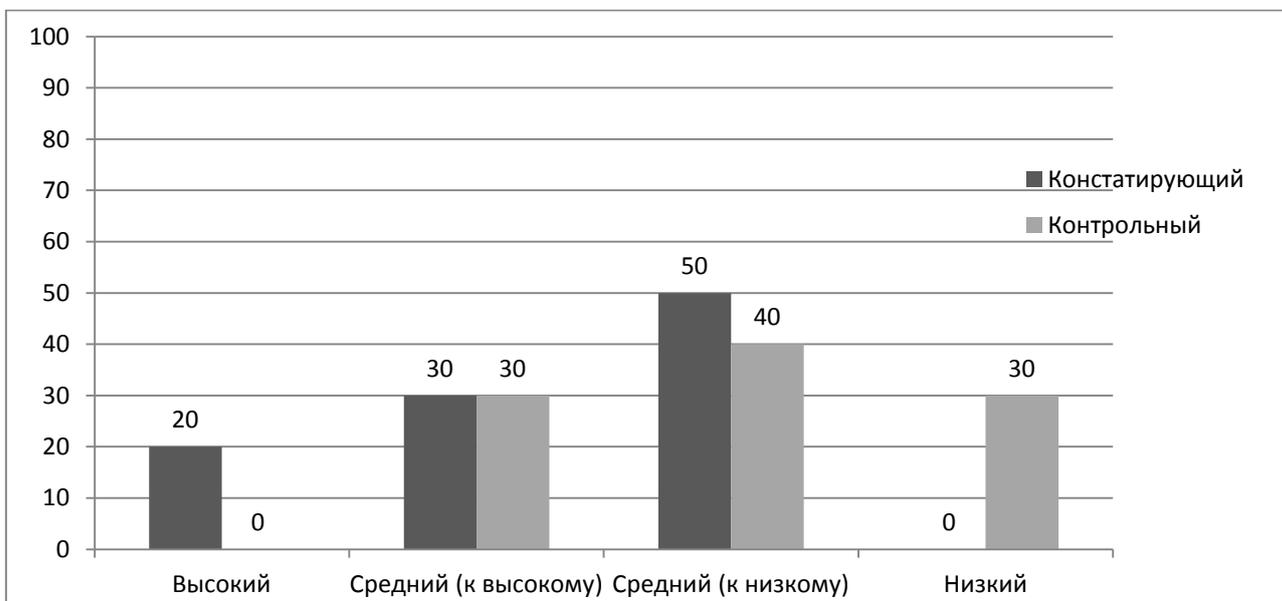


Рисунок 9 – Динамика выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза резистенции)

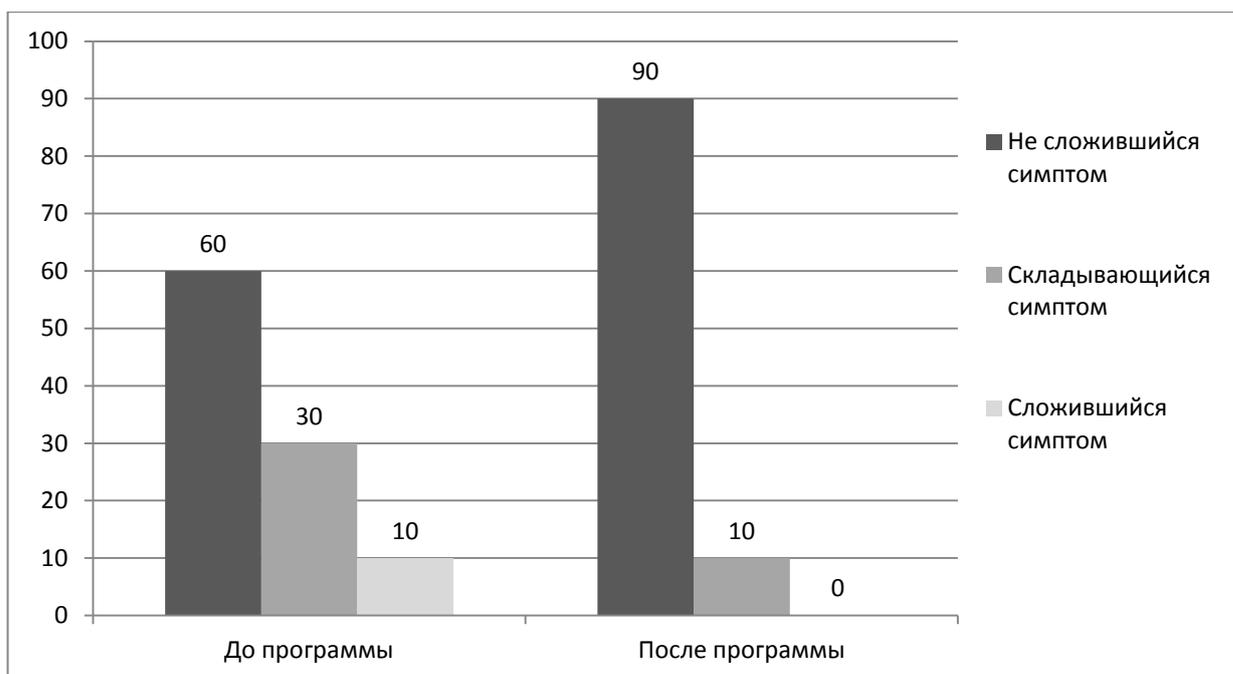


Рисунок 10 – Динамика выраженности уровней эмоционального выгорания педагогических работников (фаза истощения)

3 (30%) педагогов показали средний уровень с тенденцией к высокому по данному тесту. У них такие показатели как тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность, выражены в пределах нормы, что не мешает эффективно осуществлять трудовую деятельность.

4 (40%) педагогов имеют средний балл с тенденцией к низкому по данному тесту.

3 (30%) педагогов показали низкий уровень тревоги. То есть, у большинства педагогов отмечается высокий уровень эмоциональной устойчивости; положительный фон переживаний (спокойствие, оптимизм).

Покажем полученные данные графически.

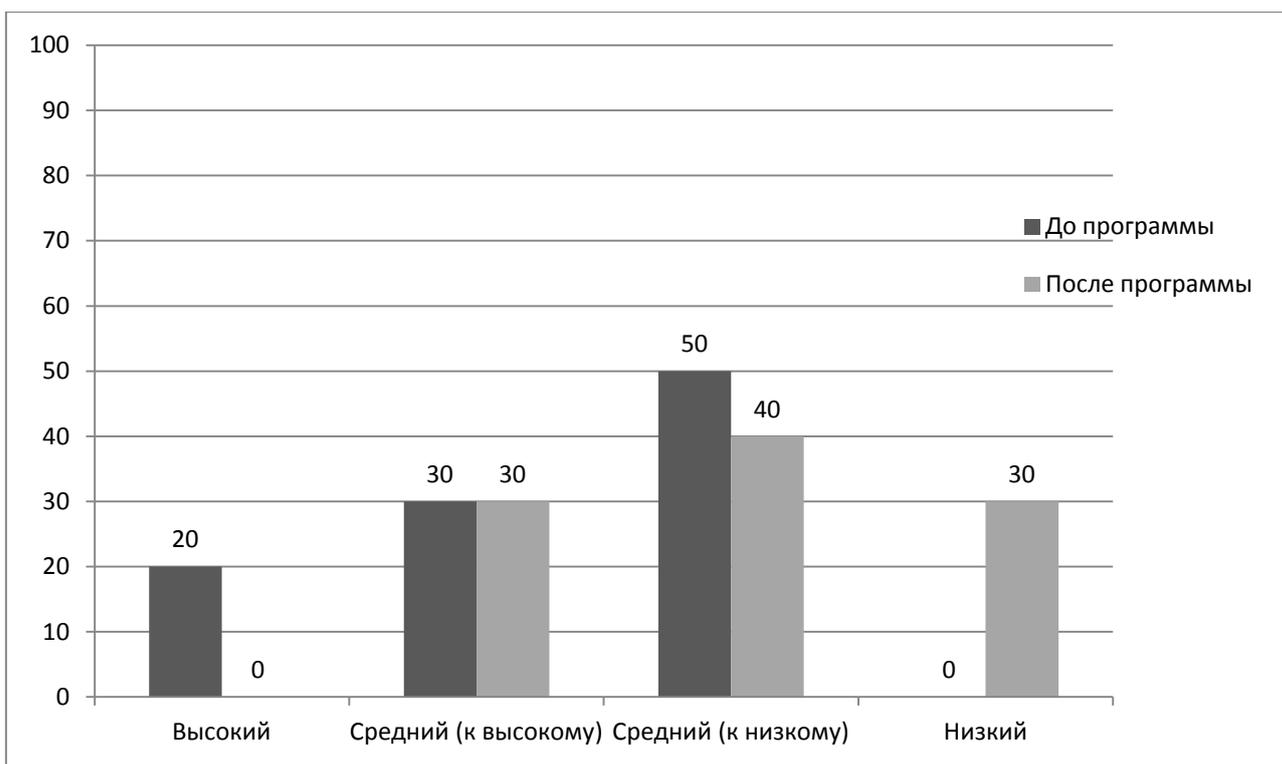


Рисунок 11 – Динамика уровня тревоги педагогических работников
(Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора)

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН).

Тестирование по данной методике также выявило положительную динамику в формировании эмоциональной устойчивости педагогов.

В экспериментальной группе результаты контрольного эксперимента имеют следующий вид.

- очень высокий уровень: нет;
- высокий уровень снизился с 30% до (0%);
- повышенный уровень остался на том же уровне за счет перехода части педагогов с высокого уровня на повышенный: 3 педагога (30%);
- неопределенный уровень также на прежнем уровне: 3 педагога (30%);

В контрольном эксперименте в эти группы попало много педагогов, которые в ходе констатирующего имели высокий уровень невротизации. Педагоги активно обучаются навыкам саморегуляции. Это положительно влияет на их самооценку, инициативность и независимость.

□ пониженный уровень повысилось количество педагогов с 10% до 20%;

□ низкий уровень также имеют 2 педагога (20%), тогда как на констатирующем этапе таких педагогов не было;

□ очень низкий уровень: нет.

Повторная диагностика показала, что количество педагогов, имеющих низкие уровни невротизации увеличилось. Эти сотрудники научились справляться с внешними обстоятельствами. У них отмечается *эмоциональная устойчивость* и положительный фон основных переживаний (спокойствие, оптимизм).

Для того чтобы подтвердить эффективность программы «Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников» подвергнем наши результаты методу математической обработки данных – T - критерий Вилкоксона.

При повторной диагностике были получены баллы эмоционального выгорания, отличающиеся от результатов начальной диагностики.

С целью проверки гипотезы проведем расчет с помощью T - критерий Вилкоксона.

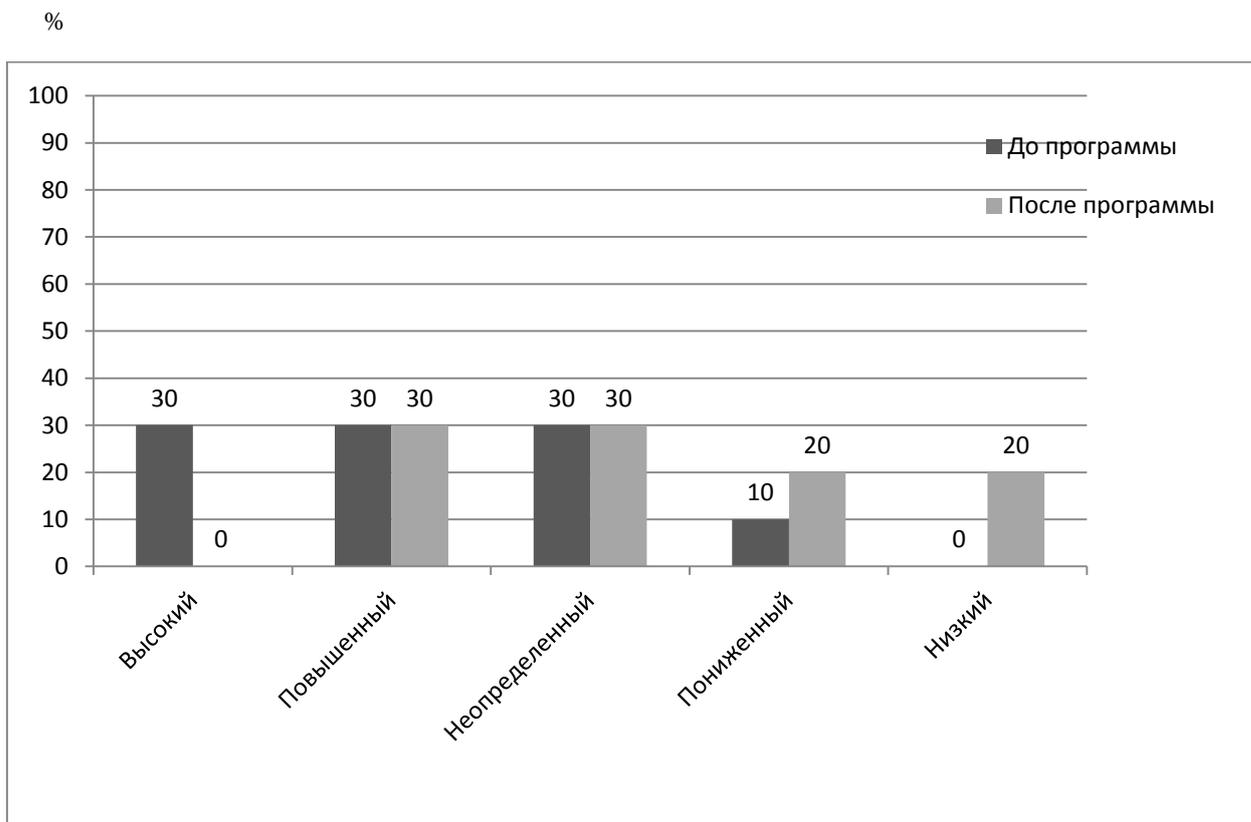


Рисунок 12 – Динамика уровней выраженности невротизации педагогических работников (методика Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН))

В Приложении 4 представлена таблица для расчета критерия.

Сформулируем гипотезы.

1. H_0 : Интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня эмоционального выгорания (фаза напряжения) не превышает интенсивности сдвигов в сторону ее уменьшения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения эмоционального выгорания (фаза напряжения) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

$$T_{эмп} = \sum R_r$$

где R_r - ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае,

$$T_{эмп} = 1$$

По Таблице определяем критические значения T для $n=9$

$$\rho_s=8 \text{ (} \rho \leq 0,05 \text{), } \rho_s= 3 \text{ (} \rho \leq 0,01 \text{)}$$

$$T_{\text{эмп}} = 1 < \rho_s 0,01.$$

H_0 отвергается. Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания (фаза напряжения) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения. ($p < 0,01$).

2. H_0 : Интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня эмоционального выгорания (фаза резистенции) не превышает интенсивности сдвигов в сторону ее уменьшения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения эмоционального выгорания (фаза резистенции) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

$$T_{\text{эмп}} = \sum R_r$$

где R_r - ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае,

$$T_{\text{эмп}} = 0$$

По Таблице определяем критические значения T для $n=10$

$$\rho_s=10 \text{ (} \rho \leq 0,05 \text{), } \rho_s= 5 \text{ (} \rho \leq 0,01 \text{)}$$

$$T_{\text{эмп}} = 0 < \rho_s 0,01.$$

H_0 отвергается. Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания (фаза резистенции) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения. ($p < 0,01$).

3. H_0 : Интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня эмоционального выгорания (фаза истощения) не превышает интенсивности сдвигов в сторону ее уменьшения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения эмоционального выгорания (фаза истощения) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

$$T_{\text{эмп}} = \sum R_r$$

где R_r - ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае,

$$T_{эмп} = 1,5$$

По Таблице определяем критические значения T для $n=9$

$$\rho_s=8 (p \leq 0,05), \rho_s= 3 (p \leq 0,01)$$

$$T_{эмп} = 1,5 < \rho_s 0,01.$$

H_0 отвергается. Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания (фаза истощения) превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения. ($p < 0,01$).

То есть можно констатировать, что сдвиги в сторону уменьшения уровня эмоционального выгорания достоверны для всех трех измеренных фаз (напряжения, резистенции, истощения)

Гипотеза исследования доказана.

3.3. Рекомендации по организации процесса коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Повышение требований к качеству образования приводит к ужесточению требований к личности педагогов, повышению его значимости в процессе образования. К сожалению, такая ситуация потенциально приводит и к усилению нервно-психического напряжения педагогических работников.

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

которые диктует современное образование, в особенности тем, которые имеют достаточно большой стаж работы.

Эмоциональное выгорание можно описать как длительную стрессовую реакцию, которая определяется спецификой профессиональной деятельности педагога.

Развитие данного синдрома приводит к снижению профессиональной эффективности, снижению энтузиазма в работе. Постепенно у педагогов развивается усталость, наблюдаются проявления негативизма.

К факторам, способствующим развитию СЭВ в педагогической деятельности можно отнести высокую эмоциональную загруженность педагогов, наличие большого числа эмоциональных факторов, которые воздействуют на труд педагога и могут вызывать сильное напряжение и стресс.

Педагогу постоянно требуется проявлять сопереживание, сочувствие, от него требуется нравственная и моральная ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, что может приводить к появлению негативных эмоций, развитию защитного поведения педагогического работника.

Сложность педагогической профессии определяется широким спектром педагогического общения. Педагогу приходится одновременно взаимодействовать и с учащимися, и с родителями, и с коллегами. Зачастую это общение происходит одномоментно, что усиливает воздействие на педагога. Описанные факторы могут вызвать такие негативные последствия для педагога, как проявление в поведении раздражительности. Нервозности, усталости, ухудшение здоровья.

А профессиональный долг обязывает педагогов принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, возмущения, недовольства, отчаяния.

Поэтому, необходим поиск путей повышения эмоциональной устойчивости педагогических работников и профилактики у них эмоционального выгорания.

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

В образовательных заведениях все шире применяются здоровьесберегающие технологии при работе с учащимися. Это крайне важно при воспитании и обучении подрастающего поколения, однако, нельзя забывать и о психическом и физическом здоровье педагогов. Ведь именно от эмоционального и физического состояния учителя зависит во многом качество воспитательного и образовательного процесса.

Из-за не владения методиками быстрого восстановления психологических сил и наличия у педагога деструктивных эмоциональных навыков такое эмоциональное напряжение становится негативным, что приводит к появлению у него так называемого синдрома «эмоционального выгорания»

Все это послужило основанием для подбора рекомендаций для педагогов по коррекции профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Советы, рекомендованные врачом Д. Лейком, названные привычками, позволяющими заботиться о своем психосоматическом здоровье.

Правильные пищевые привычки, что означает:

- регулярное употребление сбалансированной пищи, богатой витаминами;
- включение в рацион фруктов и овощей, много грубых продуктов, цельного зерна и злаков;
- ограничение жирной пищи, растительных масел и белков;
- много свежей и чистой воды (8 стаканов в день).

2. Много двигайтесь и занимайтесь физически по 20-30 минут три раза в неделю. Регулярные физические упражнения помогают устранить химические вещества из организма от стресса, способствуют глубокому расслаблению и улучшают сон. Любое упражнение или спорт, если нагрузка не очень большая, полезна для организма.

3. Правильное дыхание. Дыхание должно быть равномерное, глубокое, диафрагмальное. В этом случае оно действует успокаивающе.

4. Применение релаксационных техник, способствующих снижению физического, умственного и эмоционального напряжения. При высоких уровнях стресса рабочего дня рекомендуется не накапливать напряжение до вечера, а использовать техники расслабления несколько раз в день.

5. Жить как можно интереснее. Развивайте хобби, расширяйте кругозор, находите разные жизненные интересы.

6. Делайте перерывы на работе и активно отдыхайте, организуйте дни с изменениями в деятельности, бывайте на экскурсиях, прогулках и поездках на природе, организуйте праздники для себя, своей семьи, близких людей или сотрудников.

7. Отказаться от вредных привычек.

8. Позаботьтесь о позитивном настроении на весь день.

9. Как можно больше общайтесь с живой природой.

10. Общайтесь с вашим питомцем.

11. Найдите время, чтобы позаботиться о себе, послушать музыку, посмотреть любимые шоу, фильмы, почитать книги.

12. Развивайте чувство покоя. Не позволяйте мыслям и плохому настроению нарушать эмоциональное равновесие и благополучие.

Можно также предложить следующие рекомендации:

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

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

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

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

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

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

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

8. Отдыхайте вместе с семьей, близкими друзьями, коллегами и др.

Так же следует постоянно поддерживать собственную самооценку.

1) Стараться более позитивно относиться к жизни. Использовать внутренний диалог с собой, состоящий только из позитивных утверждений. Если негативные мысли будут иметь место, стараться переключиться на приятное.

2) Относиться к людям так, как они того заслуживают. Выискивать в человеке не недостатки, а достоинства.

3) Относиться к себе с уважением. Составить список своих достоинств. Убедить себя в том, что таковые имеются.

4) Попытаться избавиться от того, что в себе не нравится.

5) Начинать принимать решения самостоятельно. Помнить, что не существует правильных и неправильных решений. Любые принятые решения всегда можно оправдать и обосновать.

6) Постараться окружить себя тем, что оказывает положительное влияние. Приобретать любимые книги, магнитофонные записи. Нужно иметь и любить свои «слабости».

7) Обрести веру: в человека, в обстоятельства и т.д. Помнить, что вера в нечто более значительное, чем мы сами, может помочь нам в решении трудных вопросов. Если нет возможности повлиять на ход событий, «отойти в сторону» и просто подождать.

3.4. Технологическая карта по организации процесса коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Приведем технологическую карту внедрения результатов исследования.

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение кадровой работы в суде	Анализ беседы, анкетирование	Беседа со служащими		Сентябрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
1.2.Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение, круглый стол	Собрание	1	Сентябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе
1.3.Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ кадровой работы, анализ программы внедрения	Совещание	1	Октябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе
1.4.Разработать	Анализ уровня	Анализ	Совещание	1	Октябрь	Завуч по

программно-целевой комплекс внедрения	подготовленности коллектива, анализ работы в суде по теме предмета внедрения	состояния программы внедрения.				воспитательной работе
--	--	--------------------------------	--	--	--	-----------------------

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации	Формирование готовности внедрить тему.	Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения. Тренинги (для служащих)	2	Сентябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего коллектива	Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в школах	Методические консультации.	Изучение опыта профилактики эмоционального выгорания у юристов		Сентябрь, октябрь, ноябрь.	Завуч по воспитательной работе Психолог

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения	Изучение и анализ материалов по проблеме исследования.	Фронтально	Семинар	1	декабрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и в ходе самообразования.	Семинары, тренинги.	2	Январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	Февраль	Завуч по воспитательной работе

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
4.1.Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование о суждениях	Дискуссии	2	Апрель	Администрация Завуч по воспитательной работе
4.2.Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения.	Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение. Тренинги.	Семинары инициативной группы, консультации	1	Апрель	Завуч по воспитательной работе
4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Собрание	1	май	Завуч по воспитательной работе Психолог
4.4.Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в школе, корректировка методики.	Посещение уроков	4	1-е полугодие	Завуч по воспитательной работе Психолог Педагоги

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
5.1.Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности госслужащих	Сообщение о результатах работы. Тренинги.	Совещание	1	январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
5.2.Развить знания и умения на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом, тренинги.	Консультирование, семинар, практикум	1	Январь, февраль, март	Завуч по воспитательной работе Психолог
5.3.Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Собрание	1	Май	Администрация Завуч по воспитательной работе Психолог

5.4.Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседания, консультации, практические занятия	1	январь	Администрация Завуч по воспитательной работе Психолог
---	---	---	---	---	--------	---

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
6.1.Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	Конференция	1	январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
6.3.Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического обеспечения освоения темы	Анализ состояния дел в школе, обсуждение, доклад	Посещение уроков	Не менее 5	Каждое полугодие	Завуч по воспитательной работе Психолог

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Изучения и обобщение опыта, работать по проблеме исследования.	Посещение, наблюдение, изучение, анализ.	Буклеты, стенды	Не менее 4	Сентябрь, декабрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
7.2.Осуществить наставничество	Обучения психологов в других учреждениях над темой	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах	Март, апрель, май		Завуч по воспитательной работе Психолог
7.3.Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступление	Семинар практикум	1	февраль	Администрация Завуч по воспитательной работе
7.4.Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	февраль	Администрация

Выводы по главе 3

Для снижения выраженности синдрома эмоционального выгорания и уровня невротизации был организован эксперимент, содержащий развивающую программу, направленную на овладение знаниями по проблеме синдрома эмоционального выгорания и навыками саморегуляции эмоционального состояния педагогическими сотрудниками.

Занятия проводились в форме социально-психологического тренинга.

Программа продолжалась 7 недель и содержала 7 занятий.

Для отслеживания результатов работы была проведена контрольная диагностика уровней эмоционального выгорания, невротизации, тревоги.

Результаты контрольного эксперимента показали положительную динамику у педагогических работников. Показатели выраженности эмоционального выгорания снизились, что подтверждается расчетами с использованием метода математической статистики.

Снижение уровня эмоционального напряжения подтвердилось при использовании Т-критерия Вилкоксона.

Эти данные подтверждают эффективность проведенной работы. У педагогов снизилось эмоциональное напряжение, уровень невротизации. Это привело к понижению раздражительности, тревожности.

Заключение

В процессе выполнения исследования были в полном объеме решены поставленные задачи.

По первой задаче показано, в современных социально-экономических условиях понятие «синдром эмоционального выгорания» все больше занимает ключевые позиции в ряде отраслей психологической науки.

Синдром эмоционального выгорания, став предметом широкого научного анализа зарубежных авторов с 60х гг. прошлого века, не потерял свою актуальность и в наше время. Эмоциональному выгоранию могут быть подвержены представители любых профессий, но выгорание профессионалов «человек–человек» имеют наибольшую степень опасности, так как проявляются отрицательно в сфере делового и личностного общения.

В связи с изменением социально-экономических условий и усложнением информационных процессов в нашей стране все большую актуальность приобретают исследования, связанные с негативными последствиями эмоционального выгорания. Особенно актуальными они являются для преподавателей и учителей.

По второй задаче было показано, что от психического и физического состояния педагога во многом зависят результаты его профессиональной деятельности.

Проблема профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников стоит остро и обуславливается действием некоторых неблагоприятных факторов: 1) Специфика работы педагога: сложность педагогического общения, ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей у работников и т.д. 2) Большое психоэмоциональное напряжение разноплановые стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей и необходимость мгновенного реагирования на них, при этом необходимо соблюдать правила этики и

морали, быть собранным, вежливым, контролировать свои действия и поведение, а не только ситуацию и т.д.

По третьей задаче было показано, что выгорание не является неизбежным, поэтому необходима разработка и внедрение модели профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников.

По четвертой задаче были подобраны методы и методики исследования

Для оценки уровня эмоционального выгорания педагогов были отобраны 3 методики.

1. Диагностика уровня личностной невротизации (В.В.Бойко).
2. Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора.
3. Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН).

Таким образом, педагогические работники остро нуждаются в специальной подготовке как к оперативному отрабатыванию неблагоприятных эмоций, так и к созданию адекватных эмоциональных ситуаций согласно требованиям развертывания процесса трудовой деятельности.

Для решения пятой задачи было организовано опытно-экспериментальное исследование, которое направлено на изучение выраженности уровня эмоционального выгорания и уровня невротизации педагогических работников.

Были обследована выборка и изучены качественные характеристики педагогов. В опытно-экспериментальном исследовании принимали участие 10 педагогических работников

По первой методике можно увидеть, что фаза напряжения не сформировалась у 4 человек или 20%, в стадии формирования у 4 человек или 20% и сформировавшуюся у 2 человек или 10%. Фаза резистенции не сформировалась у 3 человек или 35%, в стадии формирования у 5 человек или 50% и сформировавшаяся у 2 человек или 25%. Фаза истощения не

сформировалась у 6 человек или 60%, в стадии формирования у 3 человек или 30% и сформировавшаяся у 1 человека или 10%.

По методике измерения уровня тревожности Дж.Тейлора 2 педагогов (20%) показали высокий уровень, 3 (30%) педагогов показали средний уровень с тенденцией к высокому по данному тесту. 5 (50%) педагогов имеют средний балл с тенденцией к низкому по данному тесту.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН) показала следующие результаты: высокий уровень: 3 педагогических работников (30%); повышенный уровень: 3 (30%); неопределенный уровень: 3 педагогических работников (30%); пониженный уровень: 1 педагог (10%);

Результат диагностики показал, что у части педагогов начинает складываться синдром эмоционального выгорания. Также педагоги имеют повышенный уровень тревоги и невротизации. И они имеют необходимость в прохождении программы профилактики эмоционального выгорания

По шестой задаче была разработана программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогических работников.

Для снижения выраженности синдрома эмоционального выгорания и уровня невротизации был организован эксперимент, содержащий развивающую программу, направленную на овладение знаниями по проблеме синдрома эмоционального выгорания и навыками саморегуляции эмоционального состояния педагогическими сотрудниками.

Целью программы стало создание условий для профилактики эмоционального выгорания у педагогических работников.

Занятия проводились в форме социально-психологического тренинга.

Программа продолжалась 7 недель и содержала 7 занятий.

Для решения седьмой задачи была организована контрольная диагностика, которая показала положительную динамику как по снижению выраженности синдрома эмоционального выгорания и уровня невротизации.

Результаты контрольного эксперимента показали положительную динамику у педагогических работников. Показатели выраженности эмоционального выгорания снизились, что подтверждается расчетами с использованием метода математической статистики.

Снижение уровня эмоционального напряжения подтвердилось при использовании Т-критерия Вилкоксона.

Эти данные подтверждают эффективность проведенной работы. У педагогов снизилось эмоциональное напряжение, уровень невротизации. Это привело к понижению раздражительности, тревожности.

Снижение уровня эмоционального выгорания по всем трем фазам (напряжения, резистенции и истощения) подтвердилось при использовании Т-критерия Вилкоксона.

В рамках решения восьмой задачи были разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогических работников, которые могут быть реализованы администрацией школы.

Завершилось выполнение диссертационного исследования завершилось решением девятой задачи, когда была представлена технологическая карта внедрения исследования профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

Список литературы

1. Абрамова Г.С. Общая психология: учебное пособие для вузов. М.: Гардарики, 2016. 495 с.
2. Авидон И., Гончукова О. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг. СПб.: Речь, 2017. 256 с.
3. Агеева И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. СПб.: Речь, 2016. 208 с.
4. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: Схемы и тесты. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2014. 207 с
5. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2017. 116 с.
6. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2012. 272 с.
7. Богданович В.Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга. – СПб.: Речь, 2016. 223 с.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. М.: Академия, 2015. 511 с.
9. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 2014. 105 с.
10. Болотникова О.П., Порох А.С. О синдроме эмоционального выгорания педагогов // Научное отражение. 2016. №1(1). С. 5-7. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26727457> / (дата обращения 10.12.2018г.)
11. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. / Психология профессионального здоровья. /Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2015. 538 с.
12. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2014. 336 с.

13. Гоноболин Ф.Н. Воля, характер, деятельность. Минск: «Народная света», 2017. 450 с.
14. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью: монография. Иркутск: ПРАЙС, 2016. 382 с.
15. Двинин А.П., Романченко И.А. Психодиагностика: образование и кадровый менеджмент. Учебно-диагностическое пособие. СПб.: Люмбер, 2015. 318 с.
16. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. М.: Изд-во Перо, 2014. 196 с.
17. Долгова В.И., Кондратьева О.А. Психологическая защита: монография. М.: Издво Перо, 2014. 160 с.
18. Долгова В.И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ // Успехи геронтологии. 2014. Т. 27. № 2. С. 315–320. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21618687> (дата обращения 12.12.18г.)
19. Домрачева С.А. Изучение эмоционального выгорания педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 18. – С. 71–75. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15047.html/> (дата обращения 10.12.2018г.)
20. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 2015. 272 с.
21. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. – СПб.: Питер , 2016. 514 с.
22. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Современная организация: дерево целей – дерево стратегий // Проблемы экономики и менеджмента. 2013. №5 (21). С.21–35. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-organizatsiya-derevo-tseley-derevo-strategiy/> (дата обращения 10.12.2018г.)
23. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: учебник. М. : Моск. психолого-социал. ин-т, 2017. 336 с.

24. Жариков Е.С. Психологические средства стрессоустойчивости. М.: Московский кадровый центр, 2014. 198 с.

25. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого - педагогического исследования: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2015. 208 с.

26. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2016. 752 с

27. Калинкина Т.В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. 2015. С. 190-195.

28. Капитанец Е.Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов // Концепт. 2015. №2. – URL: <https://e-koncept.ru/2015/15047.htm> / (дата обращения 10.12.2018г.)

29. Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя. М.: Академия, 2015. 298 с.

30. Козырева О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности учителя // Дополнительное профессиональное образование. 2014. №4(50). С.24-25. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-modelirovaniya-professionalnoy-kompetentnosti-pedagoga> / (дата обращения 10.12.2018г.)

31. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя. М.: Знание, 2017. 132 с.

32. Курганова И.Ю. Эмоциональное выгорание в деятельности педагога // Образование. Карьера. Общество.2013. №3 (39). С.24-26. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-v-deyatelnosti-pedagoga> / (дата обращения 10.12.2018г.)

33. Лизинский В.М. Профессионально-личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои

профессиональные и социальные обязанности: учебник. М.: Центр «Педагогический поиск», 2013. 588 с.

34. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Под ред. Л.М. Митиной. М.: Издательский центр «Академия», 2017. 336 с.

35. Маклаков А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2015. 583 с.

36. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. М.: Академия, 2016. 251 с.

37. Мерзлякова Д.Р. Влияние педагога с синдромом профессионального «выгорания» на учеников // Начальная школа + До и После. 2014. №8. С. 90-91.

38. Митченко Л.Э. Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов. – Тюмень: Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, 2016. 75 с.

39. Москвина Н. Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов: Теоретико-методологический анализ: монография. Хабаровск: Изд-во ХГПУ, 2014. 144 с.

40. Москвина Н.Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов // Педагогика. 2015. №5. С.64-71.

41. Общая психология: Учебник / Под ред. Р.Х. Тугушева и Е.И. Гарбера. М.: Издательство Эксмо, 2016. 560 с.

42. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: руководство / В.Е. Орел. М.: Институт психологии РАН, 2015. 330 с.

43. Педагогическая психология / Под ред. Н.В. Клюевой. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2016. 400 с.

44. Практикум по психологии состояний: учеб. пособие / под ред. проф. О.А. Прохорова. СПб.: Речь, 2014. 388 с.

45. Психология: учебник для педагогических вузов / под ред. Б. А. Сосновского. М.: Юрайт - Издат, 2015. 660 с.
46. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Питер, 2016. 607 с.
47. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Академия, 2015. 614 с.
48. Рытенкова, Ю.Н. Теоретический анализ синдрома эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. № 3. С. 312-316. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19126981/> (дата обращения 10.12.2018г.)
49. Савина Н.Г. Конфликтология. Учебно-методическое пособие для студентов вуза. Челябинск: ЧГПУ, 2015. 54 с.
50. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. – М.: Издательство института психотерапии, 2016. 211 с.
51. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2016. 350 с.
52. Сиротина Т.В., Тавлетчина И.С. Синдром профессионального эмоционального сгорания среди специалистов по социальной работе // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2014. С. 314-321. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21645683/> (дата обращения 10.12.2018г.)
53. Смагина М.В., Кузубова Ю.С. Проблемы эмоционального выгорания педагогов // Развитие современного образования: теория, методика и практика : материалы XI Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 5 февр. 2017 г.) / ред кол.: О.Н. Широков [и др.] Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. С. 62-65. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28358224/> (дата обращения 10.12.2018г.)
54. Смирнов Н.К. Здоровье сберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. М.: АРКТИ, 2016. 324 с.

55. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Ростов н/Дону: Феникс, 2016. 542 с.
56. Трунов Д.Г. И снова о «профессиональной деформации» // Психологическая газета. 2014. № 6. С. 32–34.
57. Тулегенова А.Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2014. № 1. С. 93–102. – URL: http://psyjournals.ru/scientific_notes/2014/n1/71086.shtml / (дата обращения 10.12.2018г.)
58. Харланова Ю.В. Профессиональное выгорание педагогов: выявление и профилактика // Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов. 2015. №1. С. 94–98. – URL: http://psyjournals.ru/bezopasnost_obrazovania/issue_kharlanova.shtml / дата обращения 10.12.2018г.
59. Чутко Л.С., Козина Н.В. Синдром эмоционального выгорания. клинические и психологические аспекты. М.: Изд-во: «МЕДпресс-информ» 2015. 238 с.
60. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2015. 191 с.
61. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Нева, 2017. 256 с.
62. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция. М.: ТЦ Сфера, 2015. 272 с.

Методика диагностики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

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

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный 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 его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами,

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника 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.

ТЕСТ

- 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 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 удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55 Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

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

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

84 Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ОБРАБОТКА ДАННЫХ

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 симтом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

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

2. Неудовлетворенность собой:

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

3. «Загнанность в клетку»:

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

4. Тревога и депрессия

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

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

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

2. Эмоционально - нравственная дезориентация:

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

3. Расширение сферы экономики эмоций:

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

4. Редукция профессиональных обязанностей:

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

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

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

2. Эмоциональная отстраненность:

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

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

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

Интерпретация результатов.

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

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-16 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.

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

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточное 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.

Методика измерения уровня тревожности Тейлора.

Адаптация Т. А. Немчинова

Опросник состоит из 50 утверждений. Для удобства пользования каждое утверждение предлагается обследуемому на отдельной карточке. Согласно инструкции, обследуемый откладывает вправо и влево карточки, в зависимости от того, согласен он или не согласен с содержащимися в них утверждениями. Тестирование продолжается 15—30 мин.

Тестовый материал

1. Обычно я спокоен и вывести меня из себя нелегко.
2. Мои нервы расстроены не более, чем у других людей.
3. У меня редко бывают запоры.
4. У меня редко бывают головные боли.
5. Я редко устаю.
6. Я почти всегда чувствую себя вполне счастливым.
7. Я уверен в себе.
8. Практически я никогда не краснею.
9. По сравнению со своими друзьями я считаю себя вполне смелым человеком.
10. Я краснею не чаще, чем другие.
11. У меня редко бывает сердцебиение.
12. Обычно мои руки достаточно теплые.
13. Я застенчив не более чем другие.
14. Мне не хватает уверенности в себе.
15. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
16. У меня бывают периоды такого беспокойства, что я не могу усидеть на месте.
17. Мой желудок сильно беспокоит меня.
18. У меня не хватает духа вынести все предстоящие трудности. Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие.
19. Мне кажется порой, что передо мной нагромождены такие трудности, которые мне не преодолеть.
20. Мне нередко снятся кошмарные сны.
21. Я замечаю, что мои руки начинают дрожать, когда я пытаюсь что-либо сделать.
22. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
23. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
24. Мне приходилось испытывать страх в тех случаях, когда я точно знал, что мне ничто не угрожает.
25. Мне трудно сосредоточиться на работе или на каком-либо задании.

26. Я работаю с большим напряжением.
27. Я легко прихожу в замешательство.
28. Почти все время испытываю тревогу из-за кого-либо или из-за чего-либо.
30. Я склонен принимать все слишком всерьез.
31. Я часто плачу.
32. Меня нередко мучают приступы рвоты и тошноты.
33. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
34. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
35. Мне очень трудно сосредоточиться на чем-либо.
36. Мое материальное положение весьма беспокоит меня.
37. Нередко я думаю о таких вещах, о которых ни с кем не хотелось бы говорить.
38. У меня бывали периоды, когда тревога лишала меня сна.
39. Временами, когда я нахожусь в замешательстве, у меня появляется сильная потливость, что очень смущает меня.
40. Даже в холодные дни я легко потею.
41. Временами я становлюсь таким возбужденным, что мне трудно заснуть.
42. Я - человек легко возбудимый.
43. Временами я чувствую себя совершенно бесполезным.
44. Порой мне кажется, что мои нервы сильно расшатаны, и я вот-вот выйду из себя.
45. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
46. Я гораздо чувствительнее, чем большинство других людей.
47. Я почти все время испытываю чувство голода.
48. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков.
49. Жизнь для меня связана с необычным напряжением.
50. Ожидание всегда нервирует меня.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации (УН)

Тестовый материал

1. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей - это как бы придает мне вес в собственных глазах.
2. Я мало устаю.
3. Должен признаться, что временами я неразумно волновался из-за вещей, которые в действительности не имели значения.
4. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывания, «ползание мурашек» или онемение.
5. Временами мне так и хочется выругаться.
6. Иногда у меня бывало чувство, что передо мной нагромодилось столько трудностей, что одолеть их просто невозможно.
7. Мой желудок сильно беспокоит меня.
8. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
9. Я люблю ходить на танцы.
10. Если мне не грозит штраф, и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
11. Несколько раз в неделю меня беспокоят неприятные ощущения в верхней части живота (под ложечкой).
12. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
13. Я замечаю, что мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
14. У меня гораздо меньше всяких опасений и страхов чем у моих знакомых.
15. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
16. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
17. В наше время только наивные люди могут верить в загробную жизнь.
18. У меня бывали периоды, когда из-за волнений я терял сон.
19. Раз в неделю или чаще меня безо всякой видимой причины внезапно будто обдаёт жаром.
20. В игре я предпочитаю выигрывать.
21. Большую часть времени я вполне доволен жизнью.
22. Работа стоит мне большого напряжения.
23. У меня бывают периоды такого сильного беспокойства, что я даже не могу усидеть на месте.
24. Часто у меня бывают сильные головные боли.
25. Иногда я бываю сердитым и злым.

26. В гостях я чаще сижу где-нибудь в сторонке или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

27. Приступы сильного возбуждения и взволнованности у меня бывают раз в неделю или даже чаще.

28. Боли в сердце или в груди у меня бывают очень редко (или не бывают совсем)

29. По возможности я стараюсь избегать большого скопления людей.

30. Верно, что мои манеры за столом у себя дома не так хороши, как в гостях.

31. Я вполне уверен в себе.

32. Часто я и сам огорчаюсь, что я такой раздражительный и ворчливый.

33. Почти каждую ночь меня мучают кошмары.

34. Временами моя голова работает как бы медленнее чем обычно.

(всего 45 вопросов)

Ключ к тесту

Таблица 1

Ключ к методике УН (для мужчин)

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

Ключ к методике УН (для женщин)

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

**Результаты исследования эмоционального выгорания в
профессиональной деятельности педагогов**

Таблица 1

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов

№ диагностируемых	Напряжение	Резистенция	Истощение
1.	22	22	20
2.	48	39	37
3.	36	27	18
4.	24	38	24
5.	38	36	28
6.	61	64	64
7.	66	62	52
8.	18	24	15
9.	26	43	21
10.	42	39	38

Таблица 2

Результаты диагностики уровня тревоги (Методика измерения уровня
тревожности Дж.Тейлора)

№ диагностируемых	Балл	Уровень
1.	11	Средне низкий
2.	22	Средне высокий
3.	10	Средне низкий
4.	13	Средне низкий
5.	19	Средне высокий
6.	32	Высокий
7.	35	Высокий
8.	9	Средне низкий
9.	12	Средне низкий
10.	23	Средне высокий

Результаты диагностики по шкале для психологической экспресс-
диагностики уровня невротизации (УН)

№ диагностируемых	Балл	Уровень
1.	5	Неопред
2.	-64	Высокий
3.	-10	Неопред
4.	-29	Повыш
5.	-38	Повыш
6.	-49	Высокий
7.	-57	Высокий
8.	26	Пониж
9.	-3	Неопред
10.	-27	Повыш

Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

1-я встреча

1.Методика диагностики уровня эмоционального выгорания.

Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В. В. Бойко.

Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ.

Авторами данной методики (опросника) являются американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Она предназначена для измерения степени "выгорания" в профессиях типа "человек- человек". Данный вариант адаптирован Н. Е. Водопьяновой. (Приложение 1).

2.Презентация.

Цель: Познакомить педагогов с понятием СЭВ. Причинами проявления эмоционального выгорания и т.д.

Вопросы:

1. Эмоциональное выгорание
2. Причины возникновения СЭВ у педагогов.
3. Ситуации, влияющие на возникновение СЭВ.
4. Стадии профессионального выгорания.
5. Симптомы появления СЭВ.
6. Профилактика профессионального выгорания.

3.Раздатки с рекомендациями профилактики СЭВ

Тренинговые занятия

3-я встреча

1.Упражнение «Смысл моего имени».

Цель: дать возможность подчеркнуть свою индивидуальность.

Материал: все необходимое для изготовления визитных карточек (нарезанные листочки бумаги, фломастеры, булавки и т.д.)

Психолог предлагает познакомиться и совершить это следующим образом: всем участникам группы необходимо сделать визитные карточки со своим тренинговым именем. Каждый вправе взять себе любое имя, которым он хочет. Чтобы его называли в группе: свое настоящее, игровое, имя литературного героя, имя-образ. Затем, когда визитки готовы, всем по

очереди предлагается назвать свое имя, а потом рассказать историю его происхождения.

Правила группы:

После знакомства ведущий объясняет особенности предстоящей формы работы и выносит на обсуждение правила взаимодействия между участниками группы.

1. Доверительный стиль общения (одно из его отличий – называние друг друга на «ты», что уравнивает всех членов группы и ведущего).

2. Общение по принципу «здесь и теперь» (говорить только о том, что волнует участников в данный момент, и обсуждать то, что происходит в группе).

3. Персонификация высказываний (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...»).

4. Искренность в общении (говорить только то, что действительно переживается, или молчать; открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников).

5. Конфиденциальность (происходящее на занятии не выносится за пределы группы, что способствует раскрытию участников).

6. Определение сильных сторон личности (в ходе обсуждения обязательно подчеркивать положительные качества выступившего).

7. Недопустимость непосредственных оценок человека.

2. Упражнение «Картинка».

Цель: раскрепощение, сплочение, неформальное общение педагогов.

Материалы и оборудование: картинки различной эмоциональной нагрузки, вырезанные из старых журналов.

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

3. Упражнение «Коллаж эмоционального комфорта».

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

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

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

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

По окончании команды защищают свои проекты.

4. Упражнение “Кто я?”.

Цель: элементы ролевой игры активизируют участников, создают положительный эмоциональный настрой.

Материалы: карточки с именами известных людей, булавки.

При колите имена известных людей на спины всех участников так, чтобы они их не видели.

Попросите участников походить по комнате, задавая друг другу “закрытые” вопросы о личности их знаменитости. Например: “Этот человек – артист?” На вопросы можно отвечать

только “да” или “нет”. Игра продолжается до тех пор, пока все не выяснят, кто они. Вариант

– приложить бумажку с известным именем на лоб и в круге по очереди задавать вопросы

группе. При утвердительном ответе группы участник продолжает задавать вопросы, при

отрицательном ответе ход переходит к следующему участнику.

5. Упражнение «Ревизия взаимоотношений»

Цель: Осознание своего места во взаимоотношениях.

Материалы: Листы А4, цветные карандаши.

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

- Нарисуйте стрелки от Вас к другим людям и от них к Вам.
- Обозначьте, что именно Вы даете другим, и что они дают Вам. Это может быть что угодно: чувства, предметы, явления, действия.
- Подпишите эти стрелки.
- Нарисуйте также стрелки, обозначающие то, что Вы отдаете не этим людям, а в остальной окружающей мир, а также нарисуйте такие же знаки от других людей: что они отдают не Вам, а другим людям.
- Теперь взгляните на свой рисунок и ответьте на вопросы:

- С кем и как Вы контактируете: с кем больше, с кем меньше?
- От кого Вы больше получаете? От кого – меньше?
- Кому Вы больше даете? А кому – меньше?
- Что есть общего, какие закономерности Вы видите?
- Избегаете ли Вы контактов с кем-либо? Почему?
- Хотели ли Вы контактов с кем-либо? Почему?
- Избегаете ли Вы чьего-либо желания контактировать с вами? Почему?
- Хотели ли Вы, чтобы кто-либо еще контактировал с Вами?
- Получаете ли Вы от других все, в чем вы нуждаетесь?
- Удастся ли Вам отдавать в окружающую среду все, что Вы хотите отдать, и все, что Вам не нужно?

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

Ответьте на следующие вопросы:

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

6. Упражнение “Ведро мусора”.

Цель: освобождение от негативных чувств и эмоций.

Материалы: листы бумаги, ручки, ведро для “мусора”.

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

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

7. «Сеанс психофизической настройки».

«Устройтесь удобно, расслабьте все мышцы. Вам хочется отдохнуть, вы устали...Выдох удлиняется...После выдоха несколько минут не дышите. Во время удлиненного выдоха тихая, медленная волна перекачивается внутри вас, освобождая от внутреннего напряжения...Мышцы расслаблены, веки опущены, вам приятно находиться в состоянии покоя. Мозг отдыхает, нервы успокаиваются, силы восстанавливаются...Ваше сознание как мягкое облачко над лучезарным морем...Море красиво, волны катятся, бьются о берег...Солнечный луч радостно бежит по брызгам волн...Белая чайка спокойно кружит...пахнет свежестью и морем...Вы – птица...Ваши крылья – это вера в себя, силу мозга, уверенность и жизнерадостность...Ваше сердце мерно стучит...Вам легко дышится...Медленно повторяйте фразы: «Я могу легко отвлекаться от тревожных мыслей...Энергия восстанавливается с избытком...Мне становится все лучше и лучше...Я могу быть со всеми приветливым, терпеливым и добрым...Я бодр и творчески настроен...Я отдохнул...Я полон энергии, я уверен в своих силах и призвании...». Сеанс подходит к концу: «Я считаю с трех до одного...»Три» - сонливость проходит, «два» - я потягиваюсь, «один» -я бодр и полон сил!». Потянитесь. Глубже подышите...Улыбнитесь! Встаньте».

8.Упражнение «Подарок».

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

Упражнение проходит по кругу.

4-я встреча

1.Упражнение “Правый борт / левый борт”.

Цель: вовлечь участников в игру в игру, активно выполнять задания. Следует иметь в виду, что после упражнения участники будут возбуждены.

Содержание:Участники стоят в центре комнаты и представляют, что они на корабле в шторм. Если ведущий кричит: “правый борт!”, все бегут направо. Если “левый борт” – налево, а если кричат “выровнять корабль!”, то все бегут обратно в центр. Могут быть и другие задания: “вскарабкаться на такелаж, когда все представляют, что они карабкаются; “драить палубы!” и так далее.

2.Упражнение «Самооценка эмоционального состояния».

Цель: настроить на занятие.

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

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

3. Упражнение «Плюс-минус».

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

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

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

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

4. Упражнение «Метафора проблемы».

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

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

5. Упражнение «Будущее, настоящее, прошлое».

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

Материалы: Карандаши, фломастеры, листы бумаги А3.
Содержание: Участникам группы с помощью цветных карандашей или фломастеров на одном листе предлагается нарисовать три рисунка: мое прошлое, мое настоящее и мое будущее в профессии. Рисунки выполняются анонимно. После завершения работы ведущий собирает рисунки и перемешивает их. Далее каждому участнику выдается не его рисунок. Предлагается подумать, что человек хотел отобразить на этом рисунке. Далее каждый из участников рассказывает группе, что, по его мнению, хотел изобразить автор рисунка, и демонстрирует рисунок окружающим. Остальные члены группы вглядываются в рисунок и пытаются изложить свою версию изображенного. После этого автору рисунка предоставляется возможность "открыть" себя группе и донести до группы оригинальную версию рисунка. При желании автор может остаться неизвестным. Так по кругу каждый участник группы выступает с рисунком и излагает свою версию. Ведущему следует активно стимулировать процесс интерпретации, в частности, излагая свои версии, стимулировать на это окружающих. Данное упражнение не должно быть "скомканным", лучше недоразобрать часть рисунков, чем формально отнестись к анализу каждого. По времени при наличии большого количества участников группы на него уходит несколько часов.

6. Упражнение-медитация «Сад моей души».

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

Инструкция. Сейчас я вам прочитаю текст — медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

7. Упражнение «Моечная машина».

Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек становится «машиной», последний — «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прошедший «мойку» становятся «сушилкой», с начала шеренги идет следующая «машина».

8. Психологическая поддержка и обратная связь.

Цель: психологически поддержать педагогов.

Материалы: Бумага А4, ручка.

Содержание: Каждому присутствующему дается лист тонированной бумаги А4. Его надо разделить на 4 части. На трех написать послания трем

сидящим справа после него участникам круга. Послание должно иметь позитивное содержание, личностную обращенность, любым образом упоминать сильные стороны конкретного человека. На четвертой части листка формулируется впечатление от прошедшего занятия – это для тренера. Оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность. Листочки передаются адресатам.

5-я встреча

1. Упражнение “Времена года”.

Цель: разрядка и сплочение группы, настройка на работу.

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

2. Упражнение “Рисунок с поводырем”

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

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

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

3. Упражнение «Работа с глиной».

Цель: снятие возбуждения, раскрытие внутренних и внешних ощущений.

Материалы: глина (мягкий пластилин или тесто), досочки для лепки, влажные салфетки.

Инструкция: Закройте глаза. Пальцы станут более чувствительными к глине. Но если вдруг откроете глаза, не тревожьтесь, просто закройте их снова. Разминайте глину пальцами, ладонью, тыльной поверхностью кистей. Посидите минуту, положив руки на кусок глины. Сделайте два глубоких вдоха. Ощутите кусок глины таким, какой он есть; «подружитесь» с ним. Ощупайте его. Он гладкий? Теплый? Плотный? Выпуклый? Влажный? Сухой? Возьмите кусок глины и подержите его. Он легкий? Тяжелый? Отщипните кусочек двумя руками. Делайте это сначала медленно, а потом быстрее. Отщипните больше и маленькие кусочки. Сожмите глину. Теперь разгладьте ее. Разгладив, ощупайте места, которые вы разгладили. Слепите шар. Проткните его. Если глина расплющивается, опять слепите шар и проткните его. Теперь попробуйте сделать его другой рукой. Ударяйте по глине. Шлепайте по ней, ощупывайте гладкие места, которые образовались

после похлопывания. Еще раз потрогайте весь кусок. Работа с глиной подошла к концу. Можно открыть глаза.

Затем ведущий предлагает каждому ответить на вопросы.

Что больше всего понравилось делать с глиной? (Ощущать кусок глины в руках, отщипывать, сминать, протыкать ее, пошлепывать по ней, поглаживать.)

О чем вы думали, когда работали с глиной?

Каждый сравнивает свои ощущения при работе с глиной с ощущением коллег

4. Упражнение «Жизненное пространство»

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

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

Поделите площадь круга на сферы деятельности в процентном соотношении. Все Ваше время возьмите за 100%.

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

Ответьте на вопросы и запишите ответы:

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

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

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

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

5. Упражнение «Самохвальство».

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

Содержание: Педагоги садятся на стулья расположенные по всему залу.

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

- Вовремя встал.
- Приготовил завтрак для всей семьи и отдельно второй завтрак детям в школу.

- Вовремя пришел на работу.
- Сварил коллеге кофе.
- Выполнил
- Завершил работу над.....
- Вечером поиграл с детьми, помог им сделать домашнее задание.
- Вымыл посуду и т. д.

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

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

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

7.Упражнение « Почувствуйте счастье».

Цель: раскрепощение и фиксирование этого состояния.

Инструкция: Закройте глаза. Сосредоточьтесь на себе, упокойте свое дыхание, расслабьтесь и вспомните те моменты в своей жизни, когда вы были совершенны, когда вы любили и вас любили, когда вы ощущали гармонию с миром, с собой. Ощутите все, что тогда вы видели перед собой, цвета, звуки... Какое чувство переживало ваше тело? Погрузитесь в это состояние и позвольте себе находиться в нем ровно столько, сколько вам захочется. Прикоснитесь к мизинцу правой руки- поставьте «якорь», закрепите это чувство, запомните все краски, звуки, движения. Откройте глаза.

8.Упражнение «Чемодан пожеланий».

Содержание: Участникам тренинга предлагается сказать пожелания всем участникам тренинга. Эти пожелания должны быть связаны с профессиональной деятельностью и адресованы конкретному человеку. Все участники тренинга записывают высказываемые пожелания в свой адрес, а в конце ранжируют их по степени значимости для себя. В конце занятия проводится опрос, в котором все желающие высказывают свое мнение о проводимом тренинге.

6-я встреча

1.Упражнение «Профессиональный герб».

Цель: развитие творческого потенциала, развитие позитивных жизненных позиций.

Материалы: цветные карандаши или восковые мелки, альбомные листы (по одному на каждого педагога), салфетки для рук. Ведущий предлагает каждому из участников изобразить контуры

профессионального герба, который предстоит наполнить внутренним содержанием. Для этого необходимо определить некоторые моменты профессиональной деятельности:

- достижение или событие, которое участник оценивает как самое знаменательное в своей профессиональной деятельности;
- событие, которое участник считает наиболее значимым в профессиональной деятельности;
- вещи или предметы, при помощи которых вас могут сделать счастливым ваши учащиеся;
- событие, которое вам запомнилось как самое неприятное в вашей педагогической деятельности;
- ваши личностные качества, которые помогают вам в вашей педагогической деятельности.

Главное условие выполнения данного упражнения: заполняя профессиональный герб, участники должны пользоваться рисунками, а не словами. После того, как гербы наполнены внутренним содержанием, они развешиваются на стене (на доске), и получается своеобразная галерея жизненных альтернативных позиций. Участники присматриваются к различным профессиональным гербам и в ходе обсуждения отвечают на вопросы:

- что могут рассказать изображения на гербе о его владельце;
 - почему внутреннее содержание рисунков столь различно;
 - рисунки какого герба участникам хотелось бы изменить, и чем вызвано такое желание;
 - есть ли среди профессиональных гербов самый лучший и почему.
- По итогам проходит обсуждение того, что способствовало или затрудняло достижение поставленных целей занятия.

2. Упражнение «Мои сильные стороны»

Цель: создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления.

Содержание: Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не «брал в кавычки» свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках.

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом

смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

3. Упражнение «Парное рисование».

Цель: помочь понять межличностные взаимоотношения и конфликты.

Материалы: Краски, кисти, баночки с водой (или цветные карандаши, или мелки), большие листы бумаги (по одному на двух педагогов), альбомные листы (по одному на каждого педагога), салфетки для рук.

Содержание: каждый выберет в партнеры того, с кем он хочет познакомиться поближе или с кем у него не выяснены отношения. Партнеры садятся за один стол. Между ними кладут большой лист бумаги, и каждый получает много цветных мелков. Бумага — это пространство для совместного творчества. Партнеры начинают с того, что смотрят друг другу в глаза. Потом молча начинают рисовать на общем листе бумаги, выражая таким образом свои чувства. Общаются партнеры только посредством линий, фигур и цветов. Окончив рисование, они могут обмениваться впечатлениями, поговорить о своих эмоциональных реакциях на рисунке партнера, обратить внимание на параллели между рисунками и особенностями поведения, которые авторы рисунков демонстрируют группе. При этом каждый из партнеров старается узнать что-то о другом.

4. Притча «Мастерство и знания имеют свою цену»

«Знание дорогого стоит»

5. Упражнение «Хомячок»

Цель: способствовать развитию воображения, находчивости, сообразительности, тренировке памяти, может выполняться в любое время занятия.

Материалы: лист А3, фломастеры

Содержание: Все садятся в круг, первый участник начинает рассказ словами: “У меня живет хомячок, у него вот такие лапки” и показывает. Следующий повторяет движения предыдущего участника и продолжает рассказ: “У меня живет хомячок, у него вот такие ушки” и т.д. по принципу снежного кома. По окончании рассказа вся группа рисует хомячка, про которого они только что рассказали.

6. Упражнение «Созерцание природы».

Цель: отработка навыков проявления эмоций, способствующих процессу профессиональной адаптации.

Содержание: Участникам предлагается удобно сесть, закрыть глаза и мысленно увидеть лес, который темной стеной подступает к озеру. На берегу озера стоит гостиница, в которой проходит тренинг. Предлагается услышать крик чайки и почувствовать прохладный ветер и т.д. затем следует мысленно

отождествить себя с одним из персонажей этой картины или с одним из элементов этой картины, почувствовать себя на его месте. В тот момент, когда это начинает удаваться, участникам предлагается встать и покинуть тренинговый зал, при этом, сообщив всем, с кем или с чем отождествил себя каждый участник. Это упражнение способствует закреплению эмоциональной уравновешенности участников тренинга.

7. Упражнение «Детский сад будущего».

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности, раскрытие творческого потенциала.

Материалы: кубики, мелкие игрушки, фигурки, два столика.

Содержание: ведущий предлагает участникам разбиться на две группы. Каждая группа подходит к столу и совместно строит детский сад будущего. Потом каждая команда презентует свою работу, обмениваются впечатлениями. Происходит обсуждение, что одна из команд приняла бы из работы другой.

8. Упражнение «Чему Я научился»

Предлагается большой лист бумаги с неоконченными предложениями:

Я научился...

Я узнал, что...

Мне нравится, что...

Самым важным для меня было...

Мне сегодня...

Я предлагаю вам сейчас подумать над тем, что вы приобрели, работая в группе.

Приложение 4

Результаты опытно-экспериментального исследования коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

Таблица 1

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов

№ диагностируемых	Напряжение	Резистенция	Истощение
1.	22	20	13
2.	32	37	34
3.	25	24	19
4.	19	30	20
5.	26	28	23
6.	48	52	44
7.	62	46	35
8.	19	21	15
9.	23	40	20
10.	30	38	32

Таблица 2

Результаты диагностики уровня тревоги (Методика измерения уровня тревожности Дж.Тейлора)

№ диагностируемых	Балл	Уровень
1.	5	Низкий
2.	12	Средне низкий
3.	8	Средне низкий
4.	10	Средне низкий
5.	14	Средне низкий
6.	24	Средне высокий
7.	23	Средне высокий
8.	4	Низкий
9.	4	Низкий
10.	19	Средне высокий

Таблица 3

Результаты диагностики по шкале для психологической экспресс-
диагностики уровня невротизации (УН)

№ диагностируемых	Балл	
1.	24	Пониж
2.	-31	Повыш
3.	14	Пониж
4.	-8	Неопред
5.	-1	Неопред
6.	-27	Повыш
7.	-23	Повыш
8.	48	Низкий
9.	42	Низкий
10.	2	Неопред

Таблица 4

Расчет критерия Т при сопоставлении уровней эмоционального выгорания
(фаза напряжения)

№	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1.	22	22	0	0	-
2.	48	32	16	16	9
3.	36	25	11	11	5
4.	24	19	5	5	4
5.	38	26	12	12	6,5
6.	61	48	13	13	8
7.	66	62	4	4	3
8.	18	19	-1	1	1
9.	26	23	3	3	2
10.	42	30	12	12	6,5

$$T_{эмл} = 1$$

По Таблице определяем критические значения Т для $n=9$

$$\rho_s = \begin{cases} 8 (\rho \leq 0,05) \\ 3 (\rho \leq 0,01) \end{cases} \quad \rho_s \text{ эмл} = 1 < \rho_s 0,01.$$

Таблица 5

Расчет критерия Т при сопоставлении уровней эмоционального выгорания
(фаза резистенции)

№	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1.	22	20	2	2	2,5
2.	39	37	2	2	2,5
3.	27	23	4	4	6
4.	38	30	8	8	8
5.	36	29	7	7	7
6.	64	52	12	12	9
7.	62	46	16	16	10
8.	24	21	3	3	4,5
9.	43	40	3	3	4,5
10.	39	38	1	1	1

$$T_{эмп} = 0$$

По Таблице определяем критические значения Т для $n=10$

$$\rho_s = \begin{cases} 10 (\rho \leq 0,05) \\ 5 (\rho \leq 0,01) \end{cases} \quad \rho_s \text{ эмп} = 0 < \rho_s 0,01.$$

Таблица 6

Расчет критерия Т при сопоставлении уровней эмоционального выгорания
(фаза истощения)

№	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Разность	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1.	20	13	7	7	7
2.	37	34	3	3	3
3.	18	19	-1	1	1,5
4.	24	20	4	4	4
5.	28	23	5	5	5
6.	64	44	20	20	9
7.	52	35	17	17	8
8.	15	15	0	0	-
9.	21	20	1	1	1,5
10.	38	32	6	6	6

$$T_{эмп} = 1,5$$

По Таблице определяем критические значения T для $n=9$

$$\rho_s = \begin{cases} 8 & (\rho \leq 0,05) \\ 3 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

$$\rho_s \text{ эмп} = 1,5 < \rho_s 0,01.$$

Технологическая карта по организации процесса коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение кадровой работы в суде	Анализ беседы, анкетирование	Беседа со служащими		Сентябрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
1.2.Поставить цели внедрения	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждение, круглый стол	Собрание	1	Сентябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе
1.3.Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ кадровой работы, анализ программы внедрения	Совещание	1	Октябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе
1.4.Разработать программно-целевой комплекс внедрения	Анализ уровня подготовленности коллектива, анализ работы в суде по теме предмета внедрения	Анализ состояния программы внедрения.	Совещание	1	Октябрь	Завуч по воспитательной работе

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
2.1.Выработать состояние готовности к освоению предмета	Формирование готовности внедрить тему.	Психологический подбор и расстановка субъектов	Обоснование практической значимости внедрения. Тренинги (для	2	Сентябрь	Администрация Завуч по воспитательной работе

внедрения у администрации		внедрения	служащих)			
2.2.Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего коллектива	Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в школах	Методические консультации.	Изучение опыта профилактики эмоционального выгорания у юристов		Сентябрь, октябрь, ноябрь.	Завуч по воспитательной работе Психолог

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
3.1.Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения	Изучение и анализ материалов по проблеме исследования.	Фронтально	Семинар	1	декабрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и в ходе самообразования.	Семинары, тренинги.	2	Январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
3.3.Изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и входе самообразования	Семинары, тренинги	1	Февраль	Завуч по воспитательной работе

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
4.1.Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование о суждениях	Дискуссии	2	Апрель	Администрация Завуч по воспитательной работе
4.2.Закрепить и углубить знания и умения,	Изучить теории предмета внедрения, методики	Самообразование. Научно-исследова-	Семинары инициативной группы,	1	Апрель	Завуч по воспитательной работе

полученные на предыдущем этапе	внедрения.	сельская работа. Обсуждение. Тренинги.	консультации			
4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Собрание	1	май	Завуч по воспитательной работе Психолог
4.4.Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в школе, корректировка методики.	Посещение уроков	4	1-е полугодие	Завуч по воспитательной работе Психолог Педагоги

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
5.1.Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности госслужащих	Сообщение о результатах работы. Тренинги.	Совещание	1	январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
5.2.Развить знания и умения на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом, тренинги.	Консультирование, семинар, практикум	1	Январь, февраль, март	Завуч по воспитательной работе Психолог
5.3.Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Собрание	1	Май	Администрация Завуч по воспитательной работе Психолог
5.4.Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседания, консультации, практические занятия	1	январь	Администрация Завуч по воспитательной работе Психолог

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
6.1.Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	Конференция	1	январь	Завуч по воспитательной работе Психолог
6.3.Совершенствовать методику освоения темы	Формирование единого методического	Анализ состояния дел в школе,	Посещение уроков	Не менее 5	Каждое полугодие	Завуч по воспитательной работе

	обеспечения освоения темы	обсуждение, доклад				Психолог
--	---------------------------	--------------------	--	--	--	----------

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

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Время	Ответственные
7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Изучения и обобщение опыта, работать по проблеме исследования.	Посещение, наблюдение, изучение, анализ.	Буклеты, стенды	Не менее 4	Сентябрь, декабрь	Завуч по воспитательной работе Психолог
7.2. Осуществить наставничество	Обучения психологов в других учреждениях над темой	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах	Март, апрель, май		Завуч по воспитательной работе Психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступление	Семинар практикум	1	февраль	Администрация Завуч по воспитательной работе
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	февраль	Администрация

Памятка педагогу 1

- Не следует скрывать свои чувства.
 - Выражайте свои эмоции и пусть ваши друзья обсудят их с вами.
- Не избегайте говорить о случившихся событиях.
- Используйте каждую возможность, чтобы оценить свой опыт в одиночку или с другими.
 - Пусть ваше чувство смущения не сможет остановить вас, когда другие дают вам возможность высказаться или предложить помощь.
 - Не следует ожидать, что серьезные проявления выгорания исчезнут сами собой.
 - Если вы не примете меры, они будут проявляться у вас в течение длительного времени.
 - Дайте себе достаточно времени, чтобы поспать, отдохнуть, поразмышлять. Выражайте свои пожелания прямо, четко и честно, говорите с ними о семье, друзьях и работе. Постарайтесь, чтобы ваша жизнь была как можно более упорядоченной.

Памятка педагогу 2

- Попробуйте смотреть на вещи с оптимизмом.
- Стремитесь побороть страх.
- Потратьте время, чтобы побыть наедине с собой.
- Не позволяйте другим слишком много от вас просить.
- Не пытайтесь делать вид, что вам нравится то, что вам действительно неприятно.
- Не оказывайте слишком сильного давления на своих детей.
- Попробуйте не говорить: «Я не могу этого сделать».
- Обратите внимание на свое питание.
- Помните, что вы красивы!!