

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)
Факультет начальных классов
Кафедра педагогики и психологии начального образования

Степнов Владимир Александрович

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Индивидуальное консультирование как способ профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях

Направление: 44.04.02. «Психолого-педагогическое образование»

Магистерская программа: «Мастерство психологического консультирования»

Допущена к защите

Заведующий кафедрой

к.пс.н., доцент Мосина Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.пс.н., доцент Сафонова М.В.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Студент

Степнов В.А.
(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск, 2022

Содержание

Реферат.....	3
Введение.....	11
Глава 1. Теоретические аспекты изучения проблемы эмоционального выгорания воспитателей в закрытых учебных заведениях.....	18
1.1. Феномен эмоционального выгорания в психологической науке.....	18
1.2. Причины и особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений.....	32
1.3. Возможности психологического консультирования в профилактике эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений.....	48
Выводы по Главе 1.....	53
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях посредством индивидуального консультирования.....	56
2.1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение.....	56
2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента.....	75
2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение.....	96
Выводы по Главе 2.....	105
Заключение.....	108
Список используемых источников.....	111
Приложения.....	122

Реферат

Диссертация на соискание степени магистра по направлению подготовки Психолого-педагогическое образование «Индивидуальное консультирование как способ профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях».

Текст диссертации расположен на 150 страницах, включая 14 рисунков, 16 таблиц, 5 приложений. В диссертации использовано 85 источников.

Цель исследования: теоретически обосновать, составить и апробировать программу индивидуального консультирования как средства профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

Объект исследования: процесс профилактики синдром эмоционального выгорания воспитателей закрытых учебных заведений.

Предмет исследования: индивидуальное консультирование как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что психологическое консультирование воспитателей закрытых учебных заведений будет результативно в целях профилактики синдрома эмоционального выгорания, если:

1) будет реализована серия встреч в форме индивидуального консультирования, построенная в четкой последовательности, в специально отведенное для этого время;

2) будут использоваться техники индивидуальной терапии, способные обеспечить восстановление эмоционального баланса, рост ресурсности и стимулирования мотивационной сферы;

3) будут использоваться техники индивидуального консультирования, ориентированные на развитие навыков саморегуляции, самоконтроля,

самопомощи при стрессе и поддержку позитивного восприятия рабочего процесса.

Теоретико-методологические основания исследования составили:

- клинический подход к синдрому эмоционального выгорания, обобщивший примеры из врачебной практики, Г. Фройденбергера;
- представления К. Маслач о многофакторной сущности эмоционального выгорания как синдрома, сочетающего в себе не только психическое, но и физическое истощение;
- теория В.В. Бойко, согласно которой эмоциональное выгорание выступает некой психологической защитой организма в ответ на постоянное воздействие сильных стрессоров;
- исследования С.П. Безносова, Э.Ф. Зеера, А.А. Реана, О.В. Сергеевой, Э.Э. Семанюк, касающиеся особых условий труда воспитателей, обуславливающих риск в отношении формирования синдрома эмоционального выгорания.

Методы исследования:

- теоретические – анализ психологической, психолого-педагогической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по работе психологов с проблемой эмоционального выгорания;
- эмпирические – опрос, тестирование, эксперимент (индивидуальное консультирование);
- статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования, методы математической статистики.

Экспериментальная база исследования: исследование было проведено на базе краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебеда» (КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебеда»). Исследование проводилось на воспитателях указанного образовательного учреждения в количестве 30 человек в возрасте от 35 до 60 лет.

Апробация результатов исследования проводилась в ходе организации и проведения индивидуальных консультаций на базе кабинета психолога КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебеда». Всего проводилось по 10 индивидуальных консультаций с каждым воспитателем из основной группы.

По теме исследования имеются 2 публикации в международном рецензируемом журнале «Рефлексия»: «Проявления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения» («Рефлексия» №5, 2022 г.); «Предупреждение синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения в рамках индивидуального консультирования» («Рефлексия» №6, 2022 г.).

Теоретическая значимость исследования состоит во введении в научный оборот новых эмпирических данных, которые способны уточнить и детализировать возможности использования индивидуального консультирования в процессе профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, работающих в закрытых учебных учреждениях.

Практическая значимость исследования определена возможностями использования материалов работы в следующих целях. Во-первых, полученный теоретический и практический материал может быть использован практикующими психологами образовательных учреждений (в особенности закрытого типа) с целью совершенствования процесса профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей. Во-вторых, материалы исследования могут использовать студенты-психологи в процессе самоподготовки к тематическим практическим и семинарским занятиям, при написании учебных исследовательских работ. В-третьих, материалы работы могут быть полезны молодым ученым, разрабатывающим схожую научную проблематику, с целью систематизации и обобщения эмпирических сведений.

Структура диссертации: работа включает в себя введение, две главы,

заключение, список литературы и приложения.

Во **Введении** представлена актуальность темы исследования, сформулированы объект и предмет, цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза, уточнены научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В **Главе 1** приведены теоретические основы проведенного исследования. Представлены научные позиции по проблеме феномена эмоционального выгорания. Выявлены и конкретизированы причины и особенности указанного синдрома в среде педагогических специалистов, в частности воспитателей закрытых учебных заведений. Раскрыты возможности для использования психологического консультирования в процессе профилактики синдрома эмоционального выгорания, в том числе в условиях закрытых учебных заведений.

В **Главе 2** приведены особенности организации и реализации опытно-экспериментальной работы по теме исследования. Представлена методическая организация исследования. Последовательно приведены результаты констатирующего этапа исследования, суть и характеристики формирующего этапа исследования, сведения, полученные в ходе контрольного этапа исследования. Сформулированы выводы на основе полученной информации.

Заключение представляет собой обобщение основных выводов, полученных в ходе выполнения диссертации, а также перспективы дальнейших исследований.

В **Приложениях** приведены первичные результаты диагностики на констатирующем и контрольном этапе исследования, техники и упражнения, используемые в ходе индивидуального консультирования воспитателей основной экспериментальной группы, протоколы проведения консультаций, результаты статистической обработки данных.

Таким образом, в ходе теоретической и опытно-экспериментальной работы положения гипотезы получили подтверждение, задачи исследования

решены, поставленная цель достигнута.

Abstract

Thesis for a master's degree in the field of training in Psychological and Pedagogical Education «Individual counseling as a way to prevent emotional burnout syndrome among teachers in closed educational institutions».

The text of this thesis accounts for 150 pages, including 14 pictures, 16 tables, 5 applications, and contains 85 references.

Purpose of the research: to theoretically substantiate, draw up and implement an individual counseling program as a means of preventing burnout syndrome among teachers in closed educational institutions.

Object of research: the process of prevention of emotional burnout syndrome among teachers of closed educational institutions.

Object of research: individual counseling as a means of preventing burnout syndrome among teachers in closed educational institutions.

The hypothesis of the research is the assumption that psychological counseling for teachers of closed educational institutions will be effective in order to prevent burnout syndrome if:

- a series of meetings will be implemented in the form of individual counseling, built in a clear sequence, at a time specially allotted for this;

- individual therapy techniques will be used that can restore emotional balance, increase resourcefulness and stimulate the motivational sphere (in particular, sand therapy);

- Individual counseling techniques will be used, focused on developing skills of self-regulation, self-control, self-help with stress and supporting a positive perception of the work process.

The theoretical and methodological foundations of the study were as follows:

- a clinical approach to the burnout syndrome, summarizing examples from medical practice, G. Freudenberger;

- K. Maslach's ideas about the multifactorial essence of emotional burnout as a syndrome that combines not only mental, but also physical exhaustion;

- theory V.V. Boyko, according to which emotional burnout acts as a kind of psychological defense of the body in response to the constant impact of strong stressors;

- research by S.P. Beznosov, E.F. Zeera, A.A. Reana, O.V. Sergeeva, E.E. Symanyuk, concerning the special working conditions of teachers, causing the risk of the formation of the syndrome of emotional burnout.

Research methods:

- theoretical – analysis of psychological, psychological-pedagogical and thematic literature on the research topic; generalization of practical experience in the work of psychologists with the problem of emotional burnout;

- empirical – survey, testing, experiment (individual counseling);

- statistical – qualitative and quantitative analysis of the results of the study.

Experimental base of the study: the study was conducted on the basis of the regional state budgetary educational institution «Krasnoyarsk Cadet Corps named after A.I. Lebed» (KGBOU «Krasnoyarsk Cadet Corps named after A.I. Lebed»). The study was conducted on the teachers of the specified educational institution in the amount of 60 people aged from 32 to 60 years. The teachers were divided into two equal groups, 30 people each (main and control).

Approbation of the research was carried out in the course of organizing and conducting individual consultations on the basis of the psychologist's office of the «Krasnoyarsk Cadet Corps named after A.I. Lebed». A total of 10 individual consultations were held with each teacher from the main group.

There are 2 publications on the research topic.

The theoretical significance of the research lies in the introduction of new empirical data into scientific circulation, which are able to clarify and detail the

possibilities of using individual counseling in the process of preventing and overcoming the burnout syndrome among teachers working in closed educational institutions.

The practical significance of the study is determined by the possibilities of using the materials of the work for the following purposes. Firstly, the obtained theoretical and practical material can be used by practicing psychologists of educational institutions (especially closed ones) in order to improve the process of preventing burnout syndrome among teachers. Secondly, research materials can be used by psychology students in the process of self-preparation for thematic practical and seminar classes, when writing educational research papers. Thirdly, the materials of the work can be useful to young scientists developing similar scientific problems in order to systematize and generalize empirical information.

Dissertation structure: The description of the presented study includes an introduction, two chapters, a conclusion, a list of references and applications.

The Introduction substantiates the relevance of the chosen topic of the work, formulates the object and subject, the purpose and objectives of the study, puts forward a hypothesis, clarifies the scientific novelty, theoretical and practical significance of the study.

Chapter 1 presents the theoretical foundations of the study. Scientific positions on the problem of the phenomenon of emotional burnout are presented. Causes and features of this syndrome among pedagogical specialists, in particular teachers of closed educational institutions, have been identified and concretized. The possibilities for the use of psychological counseling in the process of preventing the syndrome of emotional burnout, including in conditions closed educational institutions.

Chapter 2 presents the features of the organization and implementation of experimental work on the research topic. The methodological organization of the study is presented. The results of the ascertaining stage of the study, the essence and characteristics of the formative stage of the study, the information obtained during the

control stage of the study are sequentially presented. Conclusions are formulated on the basis of the information received.

In the conclusion is a generalization of the main conclusions obtained during the dissertation, as well as prospects for further research.

The Appendices provide the primary results of diagnostics at the ascertaining and control stages of the study, techniques and exercises used in the course of individual counseling for teachers of the main experimental group.

Thus, in the course of theoretical and experimental work, the hypothesis was confirmed, the research tasks were solved, the goal was achieved.

Введение

Актуальность исследования. В процессе модернизации российского образования и появления новых тенденций, подчеркивающих значимость личности воспитателя как субъекта педагогического процесса, огромное значение приобретает целенаправленное формирование профессионально-значимых качеств личности воспитателя, обеспечивающих, с одной стороны, реализацию поставленных перед воспитателем профессиональных задач, а с другой – сохранение профессионального здоровья.

Общеизвестно, что педагогическая профессия – одна из наиболее энергоемких профессий. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические ресурсы. От воспитателя требуется творческое отношение к работе. Грамотное владение педагогической техникой, проектировочными умениями требует дополнительных усилий. Это способствует ускоренному повышению нервно-психического напряжения, и в конечном счете ведет к появлению различных расстройств.

Структуру профессионально важных качеств воспитателя составляют такие характеристики, как стрессоустойчивость, саморегуляция, чувство такта, эмпатия, эмоциональный контроль. Исследователи (в частности, М.В. Семина и Е.В. Максименко) считают, что для того, чтобы способствовать гармоничному развитию личности обучающихся, воспитатель сам должен представлять собой индивида, способного к регуляции своих эмоций, открыто и честно высказывающего свою точку зрения, доверяющего себе и окружающему миру. Воспитатель, переживающий эмоциональное выгорание, едва ли способен помочь даже себе, не говоря уже о том, чтобы поддерживать и вдохновлять учащихся и коллег. На фоне эмоционального истощения, характерного для выгоревшего специалиста, в профессиональном поведении начинают проявляться черствость, цинизм, пессимизм, пресыщенность, ригидность. Эти характеристики являются однозначным препятствием для профессионального

долголетия и педагогической самореализации. В связи с этим, именно профилактика эмоционального выгорания выступает одной из важнейших целей психологического сопровождения педагогических специалистов. Эффективной профилактике эмоционального выгорания, в свою очередь, способствует ранее выявление признаков эмоционального выгорания. Поэтому психологи подчеркивают необходимость раннего выявления и профилактики профессионального выгорания, которое проявляется в повышенной раздражительности, агрессивности, тревожности, снижении качества профессиональной деятельности и появлении соматических расстройств.

Исследование влияния стрессогенных факторов и их последствий в профессиональной деятельности воспитателей является актуальным, так как знания особенностей проявления дистресса можно использовать с целью профилактики профессионального выгорания воспитателей, в гармонизации взаимоотношений между участниками образовательного процесса.

Разработанность проблемы исследования. В настоящее время в работах отечественных и зарубежных психологов (В.В. Бойко [6, 7], Н.Е. Водопьянова [8], К. Маслач [13], В.Е. Орел [18], Г. Фрейденбергер [26] и др.) феномен профессионального выгорания рассматривается преимущественно в аспекте профессиональной деятельности человека.

Учеными (С.П. Безносовым [5], В.В. Бойко [6], А.Н. Кошелевым [10], М.М. Скугаревской [23] и др.) исследуются особенности личности работающего человека и их роль в обеспечении устойчивости к психотравмирующим факторам, мешающим выполнению их профессиональной деятельности.

Различные аспекты профилактики синдрома эмоционального выгорания в среде педагогических работников рассматриваются в трудах В.В. Кустовой [12], Р.С. Немова [17], Е.Э. Петровой [19], А.А. Рукавишниковой [21], С.М. Шингаева [29] и др.

Особенности психологического консультирования как способа

профилактики синдрома эмоционального выгорания раскрыты в исследованиях М.Б.Айви [2], Р. Мэй [16], Е.Г. Бельской [5], С.А. Сытник [25] и др.

Цель исследования: теоретически обосновать, составить и апробировать программу индивидуального консультирования как средства профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

Объект исследования: процесс профилактики синдрома эмоционального выгорания воспитателей закрытых учебных заведений.

Предмет исследования: индивидуальное консультирование как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

Гипотеза исследования состоит в предположении о том, что психологическое консультирование воспитателей закрытых учебных заведений будет результативно в целях профилактики синдрома эмоционального выгорания, если:

1) будет реализована серия встреч в форме индивидуального консультирования, построенная в четкой последовательности, в специально отведенное для этого время;

2) будут использоваться техники индивидуальной терапии, способные обеспечить восстановление эмоционального баланса, рост ресурсности и стимулирования мотивационной сферы;

3) будут использоваться техники индивидуального консультирования, ориентированные на развитие навыков саморегуляции, самоконтроля, самопомощи при стрессе и поддержку позитивного восприятия рабочего процесса.

Объект, предмет, цель и гипотеза исследования обусловили необходимость решения следующего перечня **задач:**

1. Проанализировать психологическую литературу и другие различные источники по заявленной проблематике.

2. Изучить возможные варианты консультативной работы и адаптировать их к целевой группе исследования.
3. Составить диагностический комплекс для изучения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений.
4. Изучить и описать актуальный уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений.
5. Спланировать и реализовать программу индивидуальных консультаций воспитателей закрытых учебных заведений для профилактики синдрома эмоционального выгорания.
6. Исследовать динамику в проявлении синдрома эмоционального выгорания после опытно-экспериментальной работы.
7. Обобщить результаты исследования.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ научной и тематической литературы по теме исследования; обобщение имеющегося практического опыта по работе психологов с проблемой эмоционального выгорания;
2. Эмпирические – опрос, тестирование, эксперимент (индивидуальное консультирование);
3. Статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования.

В качестве **конкретных психодиагностических методик** выбраны: методика «Определение психического выгорания» А.А Рукавишникова, методика «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой, Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е Водопьяновой, М.Штейна Тест «Оценка мотивации личности» С.Соловьева

Экспериментальная база исследования:исследование проводилось на базе краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебедея». В

исследовании приняли участие воспитатели указанного образовательного учреждения в количестве 30 человек в возрасте от 35 до 62 лет.

Апробация результатов исследования проводилась в ходе организации и проведения индивидуальных консультаций на базе кабинета психолога КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебеда». Всего проводилось по 10 индивидуальных консультаций с каждым воспитателем из основной группы.

По теме исследования имеются 2 публикации: «Рефлексия»: «Проявления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения»(международный рецензируемый журнал«Рефлексия» №5, 2022 г.), «Предупреждение синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения в рамках индивидуального консультирования» (международный рецензируемый журнал«Рефлексия» №6, 2022 г.).

Теоретико-методологические основания исследования составили:

- клинический подход к синдрому эмоционального выгорания, обобщивший примеры из врачебной практики, Г. Фройденбергера [16];
- представления К. Маслач [13] о многофакторной сущности эмоционального выгорания как синдрома, сочетающего в себе не только психическое, но и физическое истощение;
- теория В.В. Бойко[8], согласно которой эмоциональное выгорание выступает некой психологической защитой организма в ответ на постоянное воздействие сильных стрессоров;
- исследования С.П. Безносова [6], Э.Ф. Зеера А.А. Реана, О.В. Сергеевой, Э.Э. Сыманюк [5], касающиеся особых условий труда воспитателей, обуславливающих риск в отношении формирования синдрома эмоционального выгорания.

Научная новизна исследования. Элемент новизны заключается в проведении обоснования потенциала индивидуального консультирования в вопросе профилактики синдрома эмоционального выгорания воспитателей

закрытых учебных заведений. Идея комбинирования техник и упражнений в зависимости от индивидуальных потребностей воспитателя и имеющейся у него стадии эмоционального выгорания является новой для организации консультирования в стенах закрытых учебных заведений.

Теоретическая значимость исследования состоит во введении в научный оборот новых эмпирических данных, которые способны уточнить и детализировать возможности использования индивидуального консультирования в процессе профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, работающих в закрытых учебных учреждениях.

Практическая значимость исследования определена возможностями использования материалов работы в следующих целях. Во-первых, полученный теоретический и практический материал может быть использован практикующими психологами образовательных учреждений (в особенности закрытого типа) с целью совершенствования процесса профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей. Во-вторых, материалы исследования могут использовать студенты-психологи в процессе самоподготовки к тематическим практическим и семинарским занятиям, при написании учебных исследовательских работ. В-третьих, материалы работы могут быть полезны молодым ученым, разрабатывающим схожую научную проблематику, с целью систематизации и обобщения эмпирических сведений.

Структура диссертации: работа включает в себя введение, две главы, заключение, список литературы и приложения.

Во **введении** представлена и обоснована актуальность выбранной темы работы, сформулированы объект и предмет, цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза, уточнены научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

В **Главе 1** приведены теоретические основы проведенного исследования. Представлены научные позиции по проблеме феномена эмоционального

выгорания. Выявлены и конкретизированы причины и особенности указанного синдрома в среде педагогических специалистов, в частности воспитателей закрытых учебных заведений. Раскрыты возможности для использования психологического консультирования в процессе профилактики синдрома эмоционального выгорания, в том числе в условиях закрытых учебных заведений.

В **Главе 2** приведены особенности организации и реализации опытно-экспериментальной работы по теме исследования. Представлена методическая организация исследования. Последовательно приведены результаты констатирующего этапа исследования, суть и характеристики формирующего этапа исследования, сведения, полученные в ходе контрольного этапа исследования. Сформулированы выводы на основе полученной информации.

Заключение представляет собой обобщение основных выводов, полученных в ходе выполнения диссертации, а также перспективы дальнейших исследований.

В **Приложениях** приведены первичные результаты диагностики на констатирующем и контрольном этапе исследования, техники и упражнения, используемые в ходе индивидуального консультирования воспитателей основной экспериментальной группы.

Глава 1. Теоретические аспекты изучения проблемы эмоционального выгорания воспитателей в закрытых учебных заведениях

1.1. Феномен эмоционального выгорания в психологической науке

Психологическая наука исследует проблему эмоционального выгорания относительно недавно. Исследования в рамках этого феномена оказались достаточно актуальными в силу его значимости и остроты проблемного характера и масштабности распространения среди населения.

К исследованию данной проблемы западная и отечественная научная мысль обратились практически одновременно.

Таблица 1. – История подходов к пониманию эмоционального выгорания

Автор	Период	Основные проявления
Б.Г. Ананьев [3]	90-ые гг. XX столетия	Обрисован феномен, который он обозначил как «профессиональное сгорание», и под которым понимал негативное явление, которое формируется у трудящихся «помогающих профессий», а также у тех, кто напрямую взаимодействует с другими людьми.
Г. Бредли [9]	1969 год	Изучил и охарактеризовал близкие состояния, отмечаемые у работников тюрем США.
Герберт Фройденбергер (Н. Freudenberger) [26]	1974 год	Определение феномену: состояние людей, которые занимаются оказанием профессиональной помощи, и поэтому близко общаются и взаимодействуют со своими подопечными, как правило, в тяжелых условиях.
Кристина Маслач (С. Maslach) [13]	80-ые гг. XX века	Охарактеризовала «эмоциональное выгорание» уже как синдром, который предполагает истощение как эмоциональное, так и физическое, и сопровождаемое рядом деструктивных изменений личности в профессиональной деятельности: -исчезновением эмпатии; - ростом негативного отношения к клиентам (пациентам), а также коллегам по работе; - отрицательным отношением к профессиональной деятельности.
Г. Селье [27], Р. Лазарус [12]		Дают характеристику деструктивного воздействия, оказываемого продолжительным стрессом, вызванным взаимоотношениями на межличностном уровне у представителей социальных профессий, на стабильность психики индивида, его общее самочувствие, а также удовлетворенность итогами профессиональной деятельности.

Автор	Период	Основные проявления
В.В. Бойко [7]	Конец XX – начало XXI века	Под эмоциональным выгоранием понимает механизм психологической защиты, вырабатываемый индивидом с целью уменьшения силы психических проявлений, формирующихся в ответ на продолжительное воздействие стресса.
Б. Перлманом и Е.А. Хартманом	В настоящее время	Под эмоциональным выгоранием понимается ответ на хронический психический стресс, который принимает форму истощения (как физических ресурсов, так и психических), снижение профессиональной продуктивности, деперсонализация, а также утрата гуманности в ходе межличностного взаимодействия (формирование «профессионального цинизма»).
Н.В. Мальцева [15]		Изучает эмоциональное выгорание как определенного рода структурное образование, рассматривая субъективные свойства как детерминанты процесса его развития.
А.А. Рукавишников [21],		Под эмоциональным выгоранием следует понимать негативное состояние (явление) психики, которое формируется в процессе профессиональной деятельности, и которое имеет форму истощения психики, негативных установок по отношению к субъекту деятельности, а также ослабление профессиональной мотивации, которые обнаруживаются у лиц без патологий психики.
А.Н. Кошелева [10],		Эмоциональное выгорание – это специфическая психофизиологическая дисфункция, в рамках которой работник не в состоянии (полностью, либо частично) осуществлять свою трудовую деятельность.
Умняшкина С.В. и Агапова М.В.		Феномен эмоционального выгорания как результат сбоя нормального функционирования самореализации и самоактуализации личности.
Водопьянова Н.Е. и Старченкова Е.С. [2, с. 46].		Акцентирование ставится на балансе удовлетворенности. Одинаковое или почти одинаковое профессиональное и личное развитие.
В.Е. Орел [41],		Основываясь на точках зрения существенного числа ученых, дает такое определение эмоциональному выгоранию: процесс, формирующийся как напряжение, возникающее как итог противоречий между суровыми требованиями обыденной жизни и желаниями личности, а также ее идеалами и надеждами.

Обозначенные в таблице 1 исследования явились истоками изучения эмоционального выгорания как сферы исследования наиболее актуальных проблем общества. Сам термин «выгорание» достаточно удачно подобран для обозначения определенных состояний, которые наблюдаются у многих специалистов в сфере «человек-человек».

В рамках нашего исследования представим наиболее обоснованную классификацию симптомов выгорания В. Шауфелли и Д. Энзманном.

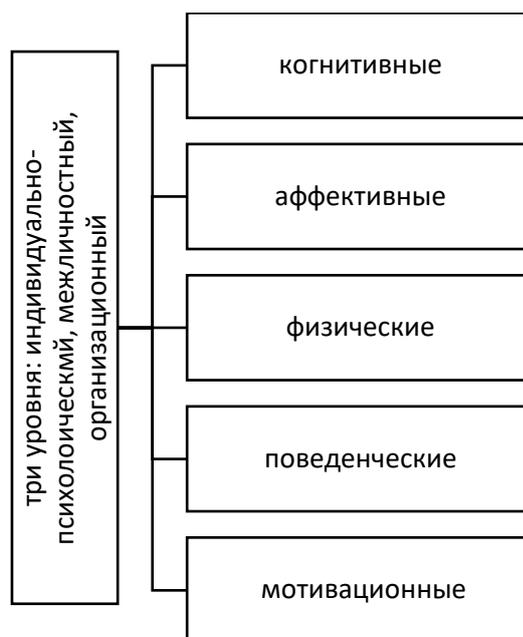


Рисунок 1.– Классификация симптомов выгорания

Авторы процессуальной модели, считают, что выгорание является динамическим процессом, который всегда развивается по нарастающей линии во времени. В своих исследованиях Дж. Гринсберг представил модель выгорания, состоящую из пяти основных этапов(стадий) [16, с. 3-9]: рассмотрим ее с точки зрения выгорания воспитателя закрытого ОУ.

Таблица 2. –Модель выгорания по Дж. Гринсбергу

Этапы-стадии	Содержание
«Медовый месяц»	Воспитатель полностью удовлетворен своей профессиональной деятельностью.
«Недостаток топлива»	Воспитатель начинает замечать усталость , иногда проявляется бессонница.
Наступление хронических симптомов	Чрезмерные нагрузки приводят к опустошенности, раздражительности и подавленности настроения.
Кризис	Обостряются или начинают развиваться заболевания. Возможна частичная или полная утрата работоспособности.
Пробивание стены	Предшествующие стадии могут стать отправной точкой для развития опасных заболеваний.

К. Шернис в отличие от вышеупомянутого исследователя в своих работах выделяет только три стадии профессионального выгорания[6, с. 24-30, с. 25].

Таблица 3. – Три стадии профессионального выгорания

Стадия	Характеристика
Первая	Несоответствие между имеющимися ресурсами и требованиями среды.
Вторая	Краткосрочное по времени эмоциональное напряжение, которое переходит в утомление и истощение.
Третья	Глубокие изменения в мотивации и поведении воспитателя.

Автор выделяет в качестве ведущего фактора выгорания – адекватность выбранного способа преодоления стресса [7, с. 114]. Получается, что выгорание рассматривается с двух точек зрения. Согласно первой, выгорание – результат соединения независимых друг от друга симптомов в один симптомокомплекс; согласно второй точке зрения, выгорание – это стадийно развивающийся процесс, который сопутствует профессиональному развитию [8, с 89].

При этом каждый ученый предлагал собственное определение термина «выгорания», наделяя его своими уникальными критериями, расширяя его границы, что привело к тому, что круг феноменов, понимаемых под «выгоранием», значительно расширился, что, в свою очередь, вело к угрозе утраты всего его смысла.

Нехватка общей концептуальной модели влекла за собой трансформацию подхода к исследованию феномена «эмоционального выгорания», а также потребность во внедрении в систему уже проведенных экспериментальных исследований. Однако новый период исследования принес с собой так же и новые научные методы, которые дополнили разнообразные научные концепции.

Наряду с этим были предложены стандартизированные методики, которые дали возможность как выявлять «эмоциональное выгорание», так и определять его структуру, а также причины его формирования.

В отличие от клинического подхода, исследовательский дал возможность

углубить понимание «эмоционального выгорания» как феномена, а также установить его механизмы.

Итогом этой работы стало расширение представления об «эмоциональном выгорании», который начал пониматься не только как симптом, свойственный профессии в области «человек-человек», но и как признак профессии другого типа [16].

На текущий момент, согласно МКБ «синдром эмоционального выгорания» относится к рубрике Z73 и трактуется как «стресс, связанный со сложностями поддержания здорового образа жизни».

Общность мнений нашла отражение в принятии состоящей из трех компонентов структуры синдрома «эмоционального выгорания», состоящей из:

- истощения психики;
- деперсонализации;
- редукции профессиональных достижений [21].

Сближения точек зрения удалось добиться и в отношении непоправимости эмоционального выгорания. Наряду с этим, было принято, что хотя синдром эмоционального выгорания и свойственен, как правило, работникам профессий типа «человек-человек», однако, он все же является и общепрофессиональным феноменом.

На текущий момент, проводимые практические и теоретические научные изыскания дают возможность сформулировать базовые основополагающие взгляды на природу эмоционального выгорания, а также на его место в кругу аналогичных явлений психики [14].

Если рассматривать данную проблему в рамках имеющихся научных подходов, что со стороны системного подхода можно увидеть рассматриваемые причины возникновения феномена выгорания у профессионалов.

Так, В.Е. Орел указывает в качестве СЭВ своеобразную интегративную реакцию в ответ на дезадаптацию к профессиональной среде. Ведущая роль формирования СЭВ здесь отводится личностным детерминантам [18, с. 312].

В качестве профилактики СЭВ можно в первую очередь выделить возможность профессионального роста, правильная мотивационная направленность, четкость прописанных обязанностей, частые мероприятия, направленные на сплочивание коллектива и сохранения в нем благоприятного психологического климата [1, с. 109].

Формирование синдрома эмоционального выгорания способно отличаться индивидуальными особенностями и обусловлено спецификой мотивационной и эмоциональной сферы индивида, а также характером профессиональной деятельности.

Однако, большинство ученых солидаризируется в том, что «эмоциональное выгорание» является безусловно динамичным процессом, проходящим в своем формировании через целый ряд этапов, отличающихся один от другого конкретными проявлениями. На текущий момент общепринято фиксировать следующие фазы формирования эмоционального выгорание [1]:

Таблица 4. – Фазы формирования эмоционального выгорания

Фазы	Характеристика
Фаза «напряжения»	Личность оказывается в травмирующей психику ситуации, которую сложно устранить.
Фаза «резистенции»	Происходит развитие бессознательного противостояния стресс.
Фаза «истощения»	Характеризуется износом нервной системы, а также общей убылью сил.

Согласно точке зрения Н.В. Самоукиной[22], среди симптомов эмоционального выгорания могут быть выделены следующие группы.

Таблица 5. – Симптомы эмоционального выгорания и их проявления

Симптом	Проявления симптома
Психофизические симптомы	<ul style="list-style-type: none"> - хроническая усталость; - обессиление (как по окончании рабочего дня, так и до его начала); - чувство изнеможения (как физического, так и психического); - астения (выражающаяся как в слабости, потери энергии, так и в снижении гормональных и биохимических показателей); - головная боль; - расстройства ЖКТ; - нарушения сна; - заторможенность; - пониженная восприимчивость и реактивность (включая в крайних случаях утрату таких инстинктивных реакций как страх и тревога); - трансформация сенсорной чувствительности (как правило, в сторону снижения, реже, наоборот, развитие чрезмерной сензитивности).
Социально-психологические симптомы	<ul style="list-style-type: none"> - глубокое опасение не соответствовать чрезмерным требованиям окружающих людей и общества, в целом; - высокую тревожность, вызванную страхом «не справиться с возложенной ролью»; - гиперответственность; - устойчивый, ничем не вызванный, отрицательный психический фон, приобретающий форму угрызений совести; - нерешительность; - напряженность; - вспышки немотивированной агрессии; - обидчивость; - чувство раздражения, вызванное самыми несущественными поводами; - апатия и полное безразличие, как характерная реакция на события окружающего мира; - уныние, отрицательные жизненные и профессиональные установки.
Поведенческие симптомы	<ul style="list-style-type: none"> - чувство постоянного увеличения напряженности профессиональной деятельности без фактического изменения объема реальной работы; - систематическая прокрастинация и уклонение от базовых профессиональных обязанностей; - концентрация на побочных задачах на фоне отказа от принятия принципиально важных решений; - автоматизация действий и формирование безразличного отношения к итогам профессиональной деятельности; - утрата энтузиазма, а также интереса к выполняемой работе.

Реалии современной жизни – её неуклонно ускоряющийся ритм, в особенности характерный для мегаполисов, обилие разнородной информации, быстро меняющиеся условия деловой среды, высокие (а нередко и завышенные) требования к профессиональным качествам работников, высокая конкуренция в профессиональной сфере, социальное давление создают

чрезвычайно стрессогенные условия для человека, включенного в процесс деловой активности. По данным современных исследований, проведенных FamiliesandWorkInstitute, около половины респондентов (42%) ощущают себя опустошенными, «выгоревшими» после рабочего дня, более половины (65%) считают излишне быстрым темп своей работы, и подавляющее большинство (до 80%) считают чрезмерным общий объем работы. Четверть респондентов (25%), по данным NorthwesternNationalLife именно работу считают основным стрессовым фактором. Согласно данным Американского института стресса, прямым следствием «эмоционального выгорания» и рабочего стресса является текучесть кадров, снижение продуктивности работы, высокая заболеваемость, и, как следствие, все возрастающие компенсации на восстановление здоровья работников [7].

Приведенные данные позволяют говорить о «эмоциональном выгорании», уже как о явлении достаточно распространенном, если не сказать массовом, поражающем работающих людей словно эпидемия. Однако если большинство соматических заболеваний при современном уровне медицины излечимо, то с синдромом эмоционального выгорания справиться далеко не просто, – его не вылечить с помощью обычных лекарств. Наибольшая опасность заключается в том, что «выгорание» – это не единичный эпизод, а результат длительного процесса, который может закончиться буквально «сгоранием дотла». Постоянные стрессы и перегрузки на работе нередко приводят к психологической зависимости от нее, когда «выгорающий» все больше времени, сил и усердия вкладывает в работу, стремясь именно в ней реализоваться, найти осмысленность существования, в особенности если не находят её в личной жизни. Человек, вовлеченный в этот саморазрушительный процесс, затрачивая все больше усилий, получает все меньше удовлетворения, истощая жизненную энергию, опустошая психические ресурсы, деформируя личностные.

Американский клинический психолог Д. Борисенко [28] подтверждает

убежденность, бытующую среди «выгоревших» работников, что невозможно добиться профессионального успеха без максимальных усилий. Вначале эффективность работы действительно возрастает, однако это происходит главным образом за счет ресурсов человеческого организма, которые не беспредельны, и момент, когда прилагаемые усилия уже не могут обеспечить желаемый результат, наступает неизбежно. Именно так и развивается «эмоциональное выгорание» [28].

Представителями индивидуального подхода наибольшее внимание в изучении феномена «выгорания» уделяется выявлению его экзистенциальных причин и механизмов. По мнению А. Пайнс (A. Pines) [20], представляющей данный подход, среди основных причин «выгорания» у работников с высоким уровнем притязаний можно назвать поиск в профессиональной деятельности смысла существования. Специалисты, считающие свою профессиональную деятельность социально значимой и общественно полезной, обладая высоким уровнем мотивации и эмоциональной вовлеченностью в работу, нередко отождествляя себя с ней, терпят сокрушительное разочарование, не достигая поставленных амбициозных целей.

А. Пайнс [20] подчеркивает, что причина «выгорания» – не объективное отсутствие успешности в профессиональной деятельности, а субъективная оценка результатов, основанная на недостижимости идеала, отсюда и ощущение недооцененности, малой значимости своих усилий.

Сходный взгляд на причины «выгорания» высказывает Г. Фрейденбергер [16], основываясь на своем богатом клиническом опыте врача-психиатра. По его мнению, часто в основе «выгорания» лежит идеалистический взгляд на действительность и свое в ней предназначение как суперпрофессионала. Подобная «болезнь сверхуспеха» ориентирует личность на достижение поставленных целей любой ценой и требует нечеловеческих усилий, забирая все ресурсы.

В соответствии с трехфакторной моделью, которая была предложена

К. Маслач [13, с.56], эмоциональное выгорание понимается в качестве ответной реакции на продолжительный профессиональный стресс, формируемый в ходе межличностного взаимодействия. Формирование эмоционального выгорания происходит поэтапно (см. Таблицу 6).

Таблица 6. – Этапы профессионального выгорания и их характеристики

Этап профессионального выгорания	Содержательная характеристика этапа
1. Редукция профессиональных достижений	Выражается через снижение осознания своей профессиональной компетентности, развитие отрицательного отношения к самому себе, утрату важности осуществляемой профессиональной деятельности, негативного отношения к самому себе как профессионалу. Видя свои отрицательные эмоции, либо их проявления, специалист обвиняет себя в этом, у него падает самооценка (и личная, и профессиональная), возникает чувство собственной несостоятельности, равнодушие к своей профессиональной деятельности [13].
2. Деперсонализация	Проявляет себе через стремление формировать холодное, циничное и отрицательное отношение к потребителям профессиональных услуг специалиста. Межличностное взаимодействие становится формальным и лишенным индивидуальности. Вырабатываются негативные установки, которые могут отличаться скрытым характером и выражаться в сдерживаемой внутри себя агрессии, которая может проявляться в форме либо профессиональных и личных конфликтов, либо вспышек раздражения [13].
3. Эмоциональное истощение	Выявляется как через эмоциональное перенапряжение, так и через ощущение конечности своих эмоциональных ресурсов и опустошенности. Для работника становится характерно чувство нереальности погружения в профессиональную деятельность в той же мере, что и ранее. Эмоции работника как бы «притушены» и «приглушены», вероятно возникновение эмоциональных срывов в кризисных ситуациях [13].

К. Маслач (1978 г.) условно разделяет симптомы эмоционального выгорания на: (см. Таблица 7).

Таблица 7. – Симптомы и характерная для них симптоматика эмоционального выгорания

Симптомы	Симптоматика эмоционального выгорания
Физические	Задействованы все без исключения системы внутренних органов: боли различной локализации (головная, суставная, мышечная, боль в сердце, желудочные и кишечные боли, а также усталость; чувство истощения; избыток или недостаток веса; одышка; бессонница.
Поведенческие	Работа больше не приносит удовольствия и больше похожа на каждодневную каторгу, все меньше желания трудиться и выполнять свои непосредственные обязанности.
Психологические	Проявления здесь весьма разнообразны: чувство неосознанного беспокойства; скука; повышенная возбудимость (вплоть до вспышек гнева), вспыльчивость; подозрительность; отсутствие способности принятия решений, стремление отдалиться от людей, общая отрицательная установка на жизненные перспективы и т.д.

Являясь динамично развивающимся процессом, выгорание выявляется со временем, а потому для него свойственен рост степени выраженности его синдромов. Согласно точке зрения Дж. Гринберга [9], эмоциональное выгорание – это усиливающийся процесс, имеющий следующие стадии:

- «медовый месяц»;
- «недостаток топлива»;
- хронические симптомы;
- кризис;
- «пробивание стены» [9].

Согласно мнению, высказанному Б. Перлманом и Е.А. Хартманом [16], динамическая модель эмоционального выгорания предполагает следующие стадии (Таблица 8):

Таблица 8. – Стадии эмоционального выгорания

Стадии	Содержание
1-я стадия	Напряженность, которую порождают дополнительные старания, служащие приспособлению к возникающим в ходе профессиональной деятельности ситуациям.
2-я стадия	Тяжелые эмоции, а также негативный стресс.
3-я стадия	Индивидуальное проявление поведенческих, физиологических и аффективно-когнитивных реакций.
4-я стадия	Разносторонний хронический психологический стресс.

В рамках предложенной М. Буриш [24] модели в ходе своего развития синдром эмоционального выгорания проходит через последовательность стадий. Следует уточнить, что развитие эмоционального выгорания отличается индивидуальностью и детерминируется спецификой мотивационной и эмоциональной сферы, а также ситуацией протекания профессиональной деятельности работника.

Как считал М. Буриш[24], развитие эмоционального выгорания имеет определенный ряд стадий (или фаз):

- предупреждение;
- уменьшение уровня собственно участия;
- эмоциональные реакции;
- деструктивное поведение;
- психосоматические реакции и снижение иммунитета;
- утрата надежды на лучшее, безысходность;
- чувство несостоятельности и нецелесообразности жизни;
- экзистенциальное отчаяние [24].

М. Буриш[24] указывал на то, что глубокая зависимость от профессиональной деятельности приводит к экзистенциальной пустоте и полному отчаянию.

Для синдрома эмоционального выгорания свойственно совмещение ярко

выраженных признаков нарушения в различных сферах жизнедеятельности (социальной, соматической и психической).

В.В. Бойко [6] выделяет следующие фазы развития эмоционального выгорания, а также свойственные для них поведенческие проявления (см. Таб.9).

Таблица 9. – Фазы развития эмоционального выгорания и свойственные им проявления

Фаза эмоционального выгорания	Характерные проявления
Напряжение	<ul style="list-style-type: none">- «чрезвычайное волнение из-за сложившихся обстоятельств»;- «чувств недовольства собой»;- «ощущение попадания в тупик»;- «нарастающее тревога и депрессия» [6].
Резистенция	<ul style="list-style-type: none">- «отсутствие адекватных эмоциональных реакций»;- «эмоционально-нравственная дезориентация»;- «эмоциональная бесчувственность»;- «редукция профессиональных обязанностей» [6].
Истощение	<ul style="list-style-type: none">- «недостаточность эмоционального отклика»;- «эмоциональная отгороженность»;- «нарушения психосоматического характера» [6].

Согласно мнению В.В. Бойко [6], формирование синдрома эмоционального выгорания проходит своеобразную этапность, при этом все этапы отличаются своими собственными конкретными признаками, обусловленными конкретными факторами. Обобщая вышесказанное, мы можем сформулировать определенную последовательность развития проявлений эмоционального выгорания, которая принимает во внимание их возникновение в ходе всего протекания данного синдрома: (см. Таблица 10).

Таблица 10. – Последовательность развития проявлений эмоционального выгорания

Уровни	Содержание
1.Уровень единичных проявлений синдрома эмоционального выгорания.	Для данного уровня свойственны единичные проявления, которые максимально тесно взаимосвязаны с фазой «нервного напряжения». Периодичность их формирования исключительно специфична. В круг подобных проявлений входят: возросшая утомляемость, расстройства сна, нарушения аппетита (как снижение, так и, напротив, рост, тяга к быстрым углеводам) и пр.
2.Уровень периодически повторяющихся проявлений синдрома эмоционального выгорания.	Характерны однотипные проявления, к которым присоединяются симптомы напряжения, а также о выработка эмоционального «доспеха». В круг подобных проявлений входят: антипатия к профессиональным обязанностям, формальное осуществление трудовой деятельности, социальное дистанцирование (в т.ч. и в семейном кругу), растущий пессимизм, цинизм и очерствелость, индифферентность, приступы агрессии и тревоги, уныние и пассивность, астения и инсомния. На данном уровне отмечается более четкое соотнесение проявления потенциального симптома и синдрома эмоционального выгорания.
3.Уровень хронических проявлений синдрома эмоционального выгорания.	Все проявления, свойственные предыдущим уровням синдрома эмоционального выгорания, становятся обязательной частью жизни работника, у него не остается сил на противостояния им, т.к. его ресурс истощен. Начинают формироваться устойчивые личностные изменения. Вероятно абсолютное удаление эмоций из сферы трудовой деятельности, утрачивается заинтересованность в ее субъекте. Стараясь отстраниться от профессиональной деятельности, индивид начинает злоупотреблять курением, употреблением спиртовых напитков, может даже начать употреблять наркотические препараты. В виду критического снижения эмоциональной защиты у работника потенциально может произойти перенос реакций психики на уровень психосоматических заболеваний.

Таким образом, под понятием «эмоциональное выгорание» в работе будет пониматься синдром, который формируется у человека как ответ на длительное воздействие стрессоров (чаще всего связанных с эмоциональным перенапряжением от взаимодействия), и вызывает физическое и эмоциональное истощение.

1.2. Причины и особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений

Когда синдром эмоционального выгорания приобрел большую известность в широких научных кругах, закономерным встал вопрос о факторах, которые способствуют его развитию, а также факторах, которые, наоборот – сдерживают данный синдром.

Изначально эти факторы принадлежали двум большим группам: личностным характеристикам специалиста и профессиональным особенностям.

Некоторое время спустя, появилось описание третьей группы – содержательные аспекты деятельности, как самостоятельные.

На сегодняшний день, факторы принято разделять иначе. Так, Т.В. Форманюк выделяет в качестве факторов СЭВ личностные, ролевые и организационные (подразумеваются условия материальной среды, содержательный аспект деятельности и ее социально-психологические условия). Автор У.К. Кондо выделяет индивидуальные, социальные и «характер» работы и рабочего окружения.

Педагогическая деятельность и воспитательная работа являются одними из самых подверженных синдрому эмоционального выгорания профессиональных отраслей. Основой для современного российского общего среднего образования выступают специалисты, у которых педагогический стаж колеблется в диапазоне от 10 до 15 лет, тем самым, помещая их в группу риска по синдрому эмоционального выгорания. Для закрытых учебных заведений данная тенденция сохраняется: основной контингент воспитателей и воспитателей-командиров взводов имеют стаж более 10-15 лет, поэтому также находятся в зоне риска по развитию синдрома эмоционального выгорания.

В определенный момент своей трудовой деятельности основная масса представителей педагогической профессии сталкивается как с профессиональной усталостью, так и с проявлениями синдрома

эмоционального выгорания, однако, не все из них осознают, что случилось с ними, кроме того, им не знакомы способы профилактики возникновения этого синдрома, либо преодоления его последствий [1].

В связи с этим, особое значение приобретает проблема исследования специфики зарождения, формирования и, самое важное, – профилактики развития синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, в частности, у воспитателей закрытых учебных заведений.

Если мы обратимся к истории становления кадетских корпусов, мы увидим, что большое значение в них отводилось именно роли воспитателей.

Так, князь Константин Константинович считал, что главная задача воспитателя заключается в развитии человеческого достоинства кадет и тщательного, но при этом бережного устранения всего того, что может унижить или оскорбить его.

Мы абсолютно согласны с мнением, что воспитатели всегда играли большое значение в становлении личности. Воспитатель влияет на личность воспитанника своим авторитетом, правильным поведением (становится примером для подражания), а также отношением к обыденной жизни.

В рамках закрытых учебных заведений роль воспитателя возрастает еще больше за счет того, что воспитатель становится единственным ориентиром в воспитательном плане для обучающихся.

Воспитатель осуществляет коррективы развития исходя из индивидуальности каждого воспитанника и имеющихся у него индивидуальных «недоработок». Он, как духовный посредник между обществом и подростком организует систему отношений, для освоения культуры. Организация системы отношения происходит при создании условий разнообразных видов воспитательной деятельности.

Таким образом, роль воспитателя в закрытом образовательном заведении – максимально развить подростка и раскрыть его внутренний потенциал как личности, представляющий интерес для общества.

Цели воспитателя:

1. Наблюдение за индивидуальным развитием подростка.
2. Создание благоприятных условий для формирования личности подростка.

3. Организация благоприятного психологического климата.

Основные задачи воспитателя:

1. Организация воспитывающей среды в классе.
2. Организация различных видов деятельности и их взаимосвязь (групповой, коллективной и индивидуальной).
3. Коррекция индивидуального развития кадет.

Права и обязанности воспитателя отражены и закреплены в Уставе кадетского училища.

Успех воспитательной деятельности будет зависеть от того, насколько хорошо сложились у воспитателя взаимоотношения с воспитанниками. Именно поэтому, мы еще раз подчеркнем тот факт, что для воспитателя очень важно уметь налаживать и поддерживать правильный, доверительный контакт с воспитанниками. Ведь ничто так не ранит юную душу подростка как равнодушие, холодность и черствость со стороны значимых лиц.

Для любого подростка авторитет воспитателя состоит из наиболее значимых (субъективных со стороны подростков) личных качеств. В основе таких качеств обычно лежат волевые, интеллектуальные и эмоциональные. Они проявляются в ситуациях повседневной жизни и являются наилучшим примером для подростков закрытых учебных заведений.

Помимо этого, воспитатель – прежде всего человек государства, а значит, несет ответственность за значимость своей деятельности перед ним. Именно поэтому воспитатель должен иметь четкие представления, твердые качества и ориентир для своей профессиональной деятельности. К основным качествам воспитателя в рамках профессиональной деятельности можно также отнести целеустремленность, принципиальность и твердость характера.

Успешность профессиональной деятельности воспитателя напрямую зависит от того, насколько верно он задаст вектор направленности имеющихся возможностей для развития воспитанников. В этом и заключается профессиональное искусство воспитателя – выбрать средства, которые принесут наибольшую эффективность в развитии подростков. Здесь же стоит отметить, что это нелегкий труд, требующий постоянного обновления, накопления и повышения уровня имеющихся знаний, которые необходимо применять на практике, используя различные методы исходя из индивидуальности каждого подростка.

Отметим также, что далеко не все в силу своих индивидуальных качеств могут стать по-настоящему значимыми персонами для своих воспитанников. Настоящий воспитатель обладает такими качествами как: трудолюбие, любовь к своей работе, энтузиазм, чувство гордости за принадлежность к профессии.

Неоспоримо приоритетным качеством для воспитателя является умение быстро устанавливать и поддерживать психологический контакт с подростками, а также способность к эмпатии.

Согласно преобладающей среди ученых точке зрения, педагогическая профессия является одним из видов трудовой деятельности, в рамках которой главную роль играет личность индивида. Сформировавшаяся на текущий момент совокупность экономических (недостаточное материальное вознаграждение труда, низкое техническое оснащение и пр.) и социально-экономических (снижение престижа педагогики как профессии) сложностей приводят к тому, что профессиональная деятельность воспитателя стала отличаться чрезвычайно высоким эмоциональным и психологическим напряжением. Наряду с этим, рост продолжительности трудового стажа по профессии приводит к ухудшению уровня здоровья (психического и физического).

Все приведенные выше обстоятельства оказывают деструктивное влияние на сферу эмоций представителей педагогической профессии. У них растет

число аффективных расстройств, возникает чувство недовольства собой, а также своей жизнедеятельностью, сложностей при организации контакта с учащимися, коллегами и людьми, с которыми они взаимодействуют. Данные проявления отрицательно сказываются на всех трудовых обязанностях воспитателей, приводя к снижению эффективности их трудовой деятельности, а также снижению уровня удовлетворенности самими собой. Все это сопровождается трансформацией сфер мотивации и формированием синдрома эмоционального выгорания [15].

Педагогический труд в системе закрытых учебных учреждений имеет свои специфические особенности. Закрытые учебные учреждения можно разделить на два условных типа:

- специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа, предназначенные для несовершеннолетних с девиантным поведением;
- учебные учреждения интернатного типа (кадетские корпуса, суворовские училища, школы олимпийского резерва и пр.).

В рамках проведенного исследования нас интересуют образовательные учреждения второй группы. Особенностью педагогической деятельности в таких учреждениях является то, что учащиеся не только обучаются, но и проживают в нем. Помимо этого, в таких учебных учреждениях воспитательный компонент педагогического процесса играет особую роль, что налагает на воспитателей большой объем работы. Высокий уровень дисциплины и строгая организация образовательного процесса также отличает закрытые образовательные учреждения от общеобразовательных.

Также закрытые учебные учреждения отличаются высокой иерархизированностью, наличием строгих процедур, значительно превосходящего числа инструкций по сравнению с общеобразовательными учреждениями. Наличие помимо воспитателей-предметников значительного числа воспитателей-воспитателей требует построения особых отношений в коллективе, строго распределения обязанностей, учета полномочий.

Вышеуказанные особенности могут приводить к формированию эмоционального выгорания у специалистов педагогического профиля из учреждений образования закрытого типа. Все люди реагируют по-разному на одинаковые нагрузки. В соответствии с современными исследованиями максимально восприимчивы синдрому эмоционального выгорания демонстративные и педантичные индивиды, стремящиеся к признанию со стороны окружающих, а также работники, которым свойственна высокая эмпатия, они воспринимают слишком близко эмоции окружающих, что, в итоге, приводит к чрезмерному расходу их собственного ресурса. Для таких специалистов необходимы конкретные меры профилактики, направленные на рост их самооценки, а также на переключение на иные виды деятельности. Так же было подтверждено, что пессимисты значительно чаще подвержены синдрому эмоционального выгорания[20].

Труду воспитателя закрытого учреждения свойственна высокая тревожность и напряженность эмоциональной атмосферы. Все это предполагает неустанное внимание к взаимодействию на уровне «педагог-учащийся», а также контроль над ним. На протяжении всей жизни воспитателя как профессионала отмечается перманентная трансформация его личности. На этапе дебюта своей профессиональной карьеры воспитателя оказывается в психическом состоянии, которое неидеально по своему качеству и интенсивности. В дальнейшем, по мере того, как развивается его карьера, воспитатель начинает накапливать различные предпатологические, а порой и патологические, черты, что ведет за собой прогрессирующую утрату качеств своей личности, которые имеют особое значение для эффективности, как профессионала, а также для выстраивания коммуникации на различных уровнях. Данному процессу сопутствует рост асинхронии между осознаваемым и бессознательным увеличением числа расстройств соматики, что, в свою очередь, приводит к еще большему усилению всего комплекса дезадаптационных процессов. Особенно важные трансформации затрагивают

характерологические и поведенческие свойства личности. Значительно возрастает склонность к осуждению и формализму. Проявляется сокращение живости, присутствия духа и эмоциональности, увеличивается интенсивность самоконтроля и импульсивность. В большинстве случаев повышению волевого контроля сопутствует сокращение результативности волевой регуляции, что позволяет говорить о перенапряжении нервно-психической сферы. Все это влечет за собой развитие постоянных нервно-психических расстройств.

При этом, если приведенные выше характеристики педагогической деятельности, негативно сказывающиеся на личности воспитателя, объединить еще и с факторами психологическими, то сообща они способны привести к разрушению профессиональных качеств воспитателя, а также формированию профессиональных деформаций и снижению его самочувствия.

Синдром эмоционального выгорания у воспитателя так же формируется и на ролевом уровне. Ускоренному росту эмоционального выгорания сопутствует несогласованность совместных усилий, отсутствие консолидации действий, а также соперничество работников. В то время как согласованность действий может замедлить его возникновение. Значимым триггером для формирования синдрома эмоционального выгорания выступают длительные конфликты в педагогическом коллективе, либо неспособность руководства четко очертить зоны ответственности всех сотрудников, а также их полномочия.

Также к причинам, приводящим к формированию синдрома эмоционального выгорания у воспитателя, можно отнести и внешние факторы, которые взаимосвязаны со спецификой их профессиональной деятельности, а также с самой организацией. Как правило, эмоциональное выгорание развивается у самых авторитетных воспитателей, этому содействует деятельность руководства, т.к. ему привычнее «везти на тех, кто везет». Однако чаще, чем излишняя загруженность, к данному синдрому приводит устойчивая несогласованность тактического и стратегического управления, завышенные запросы, недостаток объективных параметров оценки профессиональной

деятельности, малоэффективная система стимулирования и мотивации работников. Все приведенные выше причины напрямую взаимосвязаны с управленческой компетентностью руководства образовательного учреждения.

Еще одной существенной причиной возникновения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей выступает уровень субъективного контроля. В число личностных факторов, ведущих к эмоциональному выгоранию воспитателей, входят следующие индикаторы склонности к стресс-реакциями:

- соотношение интернальности и экстернальности, которая предполагает уровень ответственности индивида за свою жизнь;

- выбираемые индивидом стратегии совладания с кризисом [27].

Деперсонализация и эмоциональное истощение коррелируют с экстернальным «локус-контролем», в то время как редукция личных достижений и эмоциональное истощение – с прибеганием к пассивной стратегии избегания. При этом уровень эмоционального выгорания выше, если индивид прибегает к агрессивным, асоциальным и пассивным моделям преодолевающего поведения [27].

При этом интернальный локус-контроль свойственен учителям, у которых реже развивается синдром эмоционального выгорания.

Рост рисков формирования эмоционального выгорания возрастает в случае низких значений таких показателей как интернальность в сфере производственных отношений, интернальность в сфере неудач и общая интернальность. В связи с этим мы можем констатировать, что на формирование синдрома эмоционального выгорания оказывает влияние сосредоточение контроля над существенными событиями.

Согласно точке зрения Э.Э. Сыманюк и Ю.А. Тукачева [1], чрезмерное число персональных сложностей в ходе личной педагогической деятельности взаимосвязано с такими внешними по отношению к самому себе (объективными) отрицательными чертами личности учеников как

«безответственные личности» или «сложный контингент» и пр. Подобная точка зрения – это выражение специфической психологической защиты.

Указывая, с одной стороны, своеобразие и индивидуальность личности педагогического работника и, с другой, те специфические требования, которые предъявляются социальным окружением к нему, мы можем говорить о том, что педагогическая профессия стимулирует формирование своеобразных личностных черт. Их развитие обусловлено воздействием хронических фрустрирующих и порождающих стресс условий профессиональной деятельности воспитателя.

В рамках профессиональной деятельности на воспитателя возложена ответственность выработать дружеские взаимоотношения с учащимися, а также он должен быть способен управлять напряженностью профессионального общения на эмоциональном уровне. При этом эмоциональное выгорание воспитателя – это процесс наименее благоприятной адаптации работника к процессу труда (проходящий через стадии «напряжение», «резистенция» и «истощение»), приводящий к трансформации целостности личности и запускающий совокупность надлежащих эмоций, которые приводят к формированию особого состояния психики, для которого свойственно истощение эмоций, деперсонализация и приуменьшением достижений личности.

Анализ научных источников позволяет установить взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, в частности у воспитателей закрытых учебных заведений, со следующими подгруппами факторов:

- внутренними (индивидуальными) факторами;
- внешними (организационными) факторами;
- факторами, взаимосвязанными с особенностями взаимоотношений в рамках трудовой деятельности [2].

В число внутренних факторов принято относить демографические и социальные особенности воспитателей (их возраст, профессиональный стаж,

пол, семейное положение, образовательный уровень и пр.), а также черты личности.

К внешним факторам относят:

- работу в учреждении образования;
- объемы дополнительных видов профессиональной деятельности (научно-исследовательская и методическая деятельность, психодиагностика и пр.);
- величина рабочих часов в неделю;
- наличие соответственно оборудованного рабочего места [2].

Для воспитателей из закрытых учебных учреждений характерно сочетание целого ряда сопутствующих видов деятельности, связанных с повышенными требованиями к воспитательному компоненту учебных занятий. Круглосуточный график работы образовательных учреждений закрытого типа обуславливает потребность в ночных дежурствах и ненормированном рабочем дне. Все эти особенности труда способны привести к формированию синдрома эмоционального выгорания.

Проанализировав российские и иностранные научные источники, обращаясь к вопросу синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, мы можем констатировать, что эмоциональное выгорание – это явление, представляющее существенную угрозу профессиональной педагогической деятельности.

Синдром эмоционального выгорания является механизмом психологической защиты, приобретающим форму редукации эмоций (частичной, либо полной), которая является ответом на психотравмирующее воздействие различной этиологии. Среди причин возникновения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, в том числе у воспитателей закрытых учебных заведений, принято выделять:

- ориентацию на помощь всем учащимся, стремление их всех осчастливить;

- излишнее чувство ответственности за трудности учащихся;
- перманентные ситуации стресса.

У представителей педагогической профессии синдром эмоционального выгорания выражается в форме:

- истощения, утомления и усталости;
- психосоматических проявлений;
- нарушений сна;
- отрицательного отношения к учащимся;
- проявления агрессии (гнев, тревожность, вспыльчивость, волнение, беспокойство и напряжённость) [29].

Испытывая эмоциональное выгорание, учитель не может отказывать эмоциональную поддержку окружающим.

Среди отрицательных следствий воздействия на воспитателя профессионального стресса, которые могут сказываться на профессиональном самочувствии, выделяют:

- личностные деформации и деструкции, которые обусловлены профессиональной деятельностью;
- отрицательные черты характера, которые формируются в итоге повторяющихся из раза в раз состояний, имеющих отрицательную окраску;
- формирование дисгармонии личности;
- личностные кризисы, имеющие профессиональную и личностную обусловленность;
- симптомы синдрома эмоционального выгорания;
- сокращение трудоспособности и производительности труда;
- профессиональные заболевания [29].

При этом синдром эмоционального выгорания воспитателя оказывает воздействие, как на его трудовые обязанности (снижая качество их выполнения, а также уровень отношений в трудовом коллективе), так и на всю его жизнь (личную и социальную) и на его здоровье (и физическое, и психическое).

В рамках профессиональной деятельности учителя предикторами ухудшения состояния его здоровья вместе с информационной перегрузкой, эмоциональным и нервным напряжением, недостаточной двигательной активностью, являются и специфические, обусловленные профессиональными обязанностями проблемы: существенные голосовые нагрузки, продолжительные статистические нагрузки, зрительная перегрузка, несоблюдение режима труда и отдыха пр. [38].

Ознакомившись с позицией Э.Ф. Зеера [10], мы можем согласиться с ним в том, что длительное осуществление трудовой деятельности не может на всем своем продолжении все время сочетается с ростом эффективности их выполнения, а также с постоянным развитием личности, как профессионала.

Согласно точке зрения С.П. Безносова [4], профессиональная деформация – это протекающий под воздействием осуществления трудовой деятельности процесс трансформации у индивида различных личностных свойств, приводящий к формированию профессионального типа личности, обнаруживаемый и за пространством его профессиональной деятельности в форме полной перестройки качеств личности, которая под воздействием профессии находит отражение в разнообразных профессиях. Однако, критичность профессиональной деформации наиболее ярко выражается в профессиях типа «человек-человек», в рамках которых трудовые обязанности специалиста предполагают взаимодействие с другими людьми: военные, сотрудники органов правопорядка, и, конечно же, педагоги. При этом С.П. Безносов [4] подчеркивал, что профессиональная деформация личности может различаться по своей направленности и модальности.

Выражением профессиональной деформации личности в эмоционально-волевой сфере является: эмоционально-волевая разбалансировка и очерствение, возникновение продолжительных депрессий, увеличение усталости, повышение конфликтности (как внешней, так и внутренней), агрессия, снижение волевого регулирования, утрата саморегуляции и самоконтроля.

Педагогическая деятельность имеет для социума огромное значение, это объясняется тем, что воспитатель несет ответственность как за детское воспитание, развитие и обучение, так и за здоровье их психики и ее адаптивность. Состояние психологического здоровья учителя во многом обуславливает и состояние психики его воспитанников. Подобный высокий уровень обязательств и запроса со стороны общества вызывает возникновения стрессовых ситуаций, оказывая существенное влияние на профессиональный рост учителя, а также на те поведенческие стратегии, к которым он прибегает в ситуации стресса [28].

По мнению О.В. Сергеева [25], необходимо уделить внимание тому обстоятельству, что каждодневная трудовая деятельность в рамках стандартизированного набора профессиональных задач не только позволяет выработать профессиональные навыки, но и, как правило, обуславливает стиль профессионального общения учителя и его мышление, благоприятствует формированию профессиональных стереотипов и привычек. Сферами их проявления могут быть, как и эмоциональная, так и когнитивная, а, следовательно, и в поведении индивида развивается негибкая реакция на внешние раздражители, он обращается к неэффективным копинг-стратегиям, что в совокупности влечет за собой трудности взаимодействия на межличностном уровне.

Наличие в ходе педагогической деятельности существенного числа стресс-факторов предъявляет высокие требования к устойчивости воспитателя перед стрессовым воздействием. Существует взаимосвязь между копинг-реакциями и ростом устойчивости личности перед стрессом; между копинг-реакциями и поиском, грамотным применением ресурсов, которые оказывают содействие в совладании с отрицательным воздействием, которое является результатом стресса. Среди социальных факторов, сопутствующих педагогической деятельности, повышающих устойчивость воспитателя перед стрессом выделяют: состав педагогического коллектива, степень урбанизации

среды и миграционный фактор.

Среди причин возникновения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей так же можно выделить особенность их ближайшего окружения, с которым ему необходимо общаться, а также существенные особенности его трудовых обязанностей. Педагогика как профессиональная специальность относится к тем профессиям, которые максимально предрасположены угрозам профессиональной деформации. Согласно точке зрения А.А. Реана[21], обязательное регулярное общение учителей приводит к возникновению у их «публичного одиночества», т.е. излишек потребительского и официального общения в сочетании с нехваткой общения открытого, адекватного и эмпатийного. Причиной этого является нехватка социальной общности, а также поощряемое в обществе табу на публичную, откровенную, естественную, свободную и живую демонстрацию чувств.

Еще одним фактором, детерминирующим развитие синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, выступает узкая специализация труда учителя. Индивиду свойственно сводить область своих познаний к тому, что ему нужно для результативного осуществления той или иной своей деятельности. Одним из примеров деформаций, влекущих за собой формирование синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, является «трудоголизм», когда работник основную часть своего времени отдает профессиональным обязанностям, однако, при этом он со временем утрачивает заинтересованность в других областях своей жизнедеятельности. При этом профессиональная деятельность становится в определенном роде «барьером» перед сложностями и трудностями, с которыми индивид встречается на своем жизненном пути.

В том случае, если у воспитателя развилось существенное эмоциональное выгорание, то его симптомы могут начать проявляться в форме значительных и ярко выраженных отрицательных деформаций его личности – изменение ориентиров (нравственных, моральных и ценностных), которое приводит к

несостоятельности как профессионала.

Так, согласно исследованиям Е.И. Рогова, существуют вариации профессиональных деформаций. Рассмотрев вариации подробнее, мы можем обнаружить их в личностных особенностях и в деятельности воспитателя:

1. Общепедагогические деформации – для них свойственен поучительский характер взаимодействия, высокомерие, неадекватно завышенная самооценка и неуступчивость.

2. Типологические деформации – возникают вследствие определенной специфики воспитателя, и могут исчезать в компонентах профессиональных обязанностей: «воспитатели-коммуникаторы»; «воспитатели-интеллигенты»; «воспитатели-организаторы».

3. Специфические деформации – представляют результат особенностей воспитательного процесса.

4. Индивидуальные деформации – результат преобладания каких-либо отдельных личностно-психологических особенностей воспитателя.

Сложившиеся у воспитателя подобным образом стандарты и поведенческие установки способны стать препятствием на пути приобретения новых компетенций. Наряду с этим, отмечаемая трансформация личности проявляется в планомерном исчезновении стихийности, уступчивости и истощении эмоций.

Данную трансформацию нужно расценивать как триггер, запускающий синдром эмоционального выгорания, т.е. развитие устойчивости перед психологическим стрессом, принимающее форму «защиты», способно стать последствием повторяющегося обращения к деструктивным механизмам копинга и обеспечить последующее их закрепление.

Формирование выгорания происходит из совокупности таких составляющих, как эмоциональное истощение, деперсонализация, и редукция профессиональных достижений. Отметим, что не быстрый, а достаточно продолжительный по времени процесс, который в конечном счете может стать

необратимым для психосоматического здоровья личности.

Исследователи данной проблемы выявили, что возникнув однажды, выгорание уже никуда не исчезает, оно направлено на медленное, но постоянно растущее развитие. При этом человек, страдающий выгоранием, может только затормозить данный процесс развития, но оставить его он не в силах.

Таким образом, профессиональная педагогическая деятельность отличается целым рядом особенностей. Она высоко интенсивна, энергозатратна, предполагает постоянное общение как с учащимися, так и с их родителями, коллегами, администрацией учебного учреждения.

При высокой степени ответственности, возлагаемой обществом на воспитателей, данный труд не относится к числу высокооплачиваемых или почетных. Поэтому в ходе работы у воспитателей нередко возникает истощение, как физического, так и эмоционального характера, которое по мере накопления способно трансформироваться в эмоциональное выгорание.

Педагогическая деятельность в рамках закрытых учреждений интернатного типа (в частности кадетском корпусе) отличается выраженной субординацией отношений, нестандартными социально-бытовыми условиями труда, потребностью повышения квалификации без отрыва от основной деятельности, повышенной моральной ответственностью и гражданской активностью.

Все вышеуказанные характеристики способны привести к эмоциональному выгоранию у воспитателей этих учреждений, поэтому высока потребность поиска эффективных способов профилактики эмоционального выгорания как у воспитателей-предметников, так и у офицеров-воспитателей, работающих в закрытых образовательных учреждениях.

1.3. Возможности психологического консультирования в профилактике эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений

Сегодняшний формат трудовой этики в нашей стране (который тянется своими корнями еще со времен СССР) одобряет ненормированный труд и полную самоотдачу работников. Подобные условия очень часто вызывают психическое истощение, приводят к прочим негативным последствиям.

В тех же культурных кодах российского общества содержится установка на сочувствие и сострадание собеседнику, жалующемуся на «вредность» работы. Обсуждение профессиональных сложностей и несправедливостей, осуществляемое в разговорах с близкими, выступает первичным способом снижения профессионального стресса [22].

Если уровень выгорания достаточно высок и «бытовых» способов профилактики недостаточно, необходима профессиональная помощь в виде работы специалиста, который обучит приемам выявления ранних стадий выгорания, покажет базовые комплексы психофизиологической и психологической профилактики выгорания.

Порой поменять или изменить организационные условия бывает затруднительно или невозможно в силу каких-либо обстоятельств или ограничений, поэтому меры по профилактике синдрома эмоционального выгорания воспитателей направлены на пополнение личностных ресурсов трудовых отношений.

По этой причине одним из важнейших направлений в работе психологической службы является психологическая профилактика, которая способна вовремя предупредить и не допустить возникновения не только психических, но и некоторых соматических заболеваний.

Большой потенциал в отношении профилактики эмоционального выгорания воспитателей имеет психологическое консультирование.

Под понятием «психологическое консультирование» в большинстве

психологических научных и литературных источниках понимается взаимодействие, которое включает применение педагогических и психологических теорий, которые средствами коммуникативных навыков направлены для решения личных проблем клиента.

Основной принцип психологического консультирования заключается в том, что клиент получает помощь без какого-либо давления при принятии решения. При этом, оно не является простым набором техник, которые использует специалист, оно предполагает установление определенных отношений между психологом и клиентом[6].

Ю.Е. Алешиной[1] этапы психологического консультирования определяются следующим образом:

- подготовительный этап;
- настроечный этап;
- диагностический этап;
- рекомендательный этап;
- контрольный этап[3].

В современной литературе по психологическому консультированию консультанты обычно предлагается воспользоваться «пятишаговой» моделью процесса психологического консультирования:

- 1 этап – направлен на установление контакта и ориентирования клиента на работу;
- 2 этап – сбор необходимой информации, формулирование ответа на вопрос: «В чем состоит проблема?»;
- 3 этап – формулирование желаемого результата, получение ответа «Чего Вы хотите добиться?»;
- 4 этап – выработка поиска альтернативных решений, («Что еще мы можем сделать по этому поводу?»);
- 5 этап – обобщение и резюмирование результатов взаимодействия [7].

Индивидуальное психологическое консультирование выступает одним из

наиболее эффективных средств профилактики и преодоления эмоционального выгорания у воспитателей по ряду причин.

Во-первых, в условиях индивидуального консультирования психолог работает с психологом наедине, что позволяет обеспечить полную конфиденциальность и высокую уникальность сессий. Каждый человек индивидуален, а потому эмоциональное выгорание может протекать у него особенным образом. Индивидуальные сессии позволяют работать с конкретной личностью, со всеми ее особенностями и характеристиками.

Во-вторых, формат работы «психолог-воспитатель» позволяет консультанту изменять план сессии в случае необходимости, использовать взаимозаменяемые упражнения и техники, ориентируясь на производимый ими эффект и потребности конкретного человека.

В-третьих, воспитатель, работая наедине с психологом, находится в условиях полной психологической безопасности, может не беспокоиться о том, что его слова будут превратно истолкованы коллегами или переданы третьим лицам (как в ситуации группового консультирования).

Основное отличие от всех других форм консультативной работы кроется в сфокусированности на уникальности проблемы клиента. Консультант в рамках индивидуальной консультации не может отойти от факторов, воздействующих на личность клиента, однако он учитывает их в рамках уникальности человека, обратившегося за помощью.

Преимущество индивидуального консультирования состоит в индивидуальной работе, что позволяет сосредоточить внимание консультанта только на присущих особенностях внутреннего содержания клиента.

Характер направления работы, а также выбор психологического инструментария, и специфика его использования придают уникальность индивидуальному консультированию, что является важным атрибутом в рамках данного исследования.

Так как весь спектр внимания психолога-консультанта устремлен на

клиента и суть его запроса в процессе индивидуальной психологической консультации, мы решили описать основные техники, применяемые психологом консультантом, в процессе индивидуального консультирования (см. Таблица 11).

Таблица 11. – Техники, применяемые психологом консультантом, в процессе индивидуального консультирования

Методика	Описание	Функции в процессе индивидуальной консультации беседы с клиентом
Открытые вопросы	Позволяют выяснить основную суть имеющейся проблемы. Помогает изложить факты и выясняет отношение и чувства к проблеме.	Вопросы помогают наладить контакт и погрузиться в суть имеющейся проблемы (воспитателем).
Закрытые вопросы	Такие вопросы задаются для конкретизации и более точных и четких коротких ответов.	Очень уместны в том случае, если клиент ведет длинный монолог, а также они уточняют суть проблемы, не упуская нюансов, важных для решения проблемы или запроса.
Поощрение (поддержка)	Заключается в повторении ключевых фраз клиента.	Помогают поддерживать контакт и сблизиться с клиентом в решении его проблемы.
Пересказ	Такой прием приближает осознание клиента в том, что он понимается правильно и что его запрос открыт для решения.	Помогает активизировать клиента и мотивирует на решение проблемы.
Отражение чувств	Основной упор делается на эмоциональном окрашивании беседы.	Раскрывает истинные чувства по отношению к проблеме, буквально обнажает клиента перед проблемой.
Интерпретации	Здесь перед клиентом открываются новые возможности для решения имеющейся проблемы.	Владение возможностью увидеть новые перспективы позволяют клиенту активизировать свою внутреннюю мотивацию для решения той или иной задачи в устранении проблем.
Директива (указание)	Показывает наилучшие пути достижения желаемого результата.	Ясно показывает клиенту, какого действия хочет от него психолог. Предполагает, что клиент сделает то, на что ему указывают.
Самораскрытие	Здесь роль отводится психологу: он показывает суть обратной связи и «Я-предположений».	Способствует установлению раппорта.

Обратная связь	Возможность для клиента увидеть себя со стороны и оценить свое поведение и отношение к проблеме.	Приводит данные, которые помогают клиенту осознать, как другие воспринимают его поведение и стиль мышления. Создается параллель иного самовосприятия.
Логическая последовательность	Клиент видит причинно-следственные связи между мышлением и поведением, а также результатом возможного сюжета развития.	Этот метод помогает людям предвидеть результаты их действий.
Резюме	Подводится итог: суждения психолога в комбинации с эти обобщения из интервью в выводами и резюмирующими высказываниями клиента.	Призвано помочь клиенту перенести реальную жизнь.

Для эффективного использования консультативным контактом, необходимо осознавать и понимать чувства, мысли, модели поведения, которые проявляет консультант. В рамках индивидуального консультирования это очень важный аспект, о котором нельзя забывать и необходимо руководствоваться.

Таким образом, индивидуальное психологическое консультирование – это поэтапный процесс, содержащий стадию установление контакта и доверительных отношений между консультантов и клиентом, уяснения проблемы, осознания желаемого результата, поиска путей решения проблемы и достижения желаемого результата и обобщения процесса психологического консультирования.

Выводы по Главе 1

Таким образом, теоретический анализ литературы по теме исследования показал, что:

1. Эмоциональное выгорание в рамках исследования трактуется в качестве специфического многокомпонентного синдрома, формирующегося у человека как ответ на длительное воздействие стрессоров (чаще всего связанных с эмоциональным перенапряжением от взаимодействия), и вызывающего физическое и эмоциональное истощение.

2. Причины формирования эмоционального выгорания подразделяются на внешние (иначе объективные) и внутренние (иначе субъективные). К внешним причинам относят разнообразные характеристики, присущие непосредственно профессиональной деятельности (условия труда). К внутренним причинам относят особенности личности, которые могут как способствовать, так и препятствовать развитию эмоционального выгорания. Основными неблагоприятными внешними факторами, способными привести к эмоциональному выгоранию, являются нездоровая рабочая атмосфера и конфликтность в коллективе, несправедливое распределение рабочей нагрузки, неравномерность рабочего процесса, чрезмерная напряженность труда или сверхнормативные нагрузки. Ведущими внутренними факторами, обуславливающими склонность к эмоциональному выгоранию, являются высокий нейротизм, развитая эмпатия, личностная неустойчивость, повышенная ответственность, эмоциональная ригидность.

3. Профессиональная педагогическая деятельность отличается целым рядом особенностей. Она высоко интенсивна, энергозатратна, предполагает постоянное общение как с учащимися, так и с их родителями, коллегами, администрацией учебного учреждения. При высокой степени ответственности, возлагаемой обществом на воспитателей, данный труд не относится к числу высокооплачиваемых или почетных. Поэтому в ходе работы у воспитателей

нередко возникает истощение, как физического, так и эмоционального характера, которое по мере накопления способно трансформироваться в эмоциональное выгорание.

4. Педагогическая деятельность в рамках закрытых учреждений интернатного типа (в частности кадетском корпусе) отличается выраженной субординацией отношений, нестандартными социально-бытовыми условиями труда, потребностью повышения квалификации без отрыва от основной деятельности, повышенной моральной ответственностью и гражданской активностью. Все вышеуказанные характеристики способны привести к эмоциональному выгоранию у воспитателей этих учреждений, поэтому высока потребность поиска эффективных способов профилактики эмоционального выгорания как у воспитателей-предметников, так и у офицеров-воспитателей, работающих в закрытых образовательных учреждениях.

5. Существует запрос на поиск наиболее эффективных средств профилактики эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений. Имеющиеся средства профилактики эмоционального выгорания можно условно представить двумя группами. Первая группа включает в себя способы самопомощи, иначе говоря, действия, которые может реализовывать сам воспитатель с целью профилактики развития синдрома эмоционального выгорания. Вторая группа средств профилактики состоит из действий, реализуемых исключительно специалистами-психологами.

6. Психологическое консультирование обладает большим потенциалом в отношении профилактики эмоционального выгорания воспитателей. Психологическое консультирование выступает видом психологической помощи, выделившимся в самостоятельное направление из психотерапии и не являющимся частью лечебного процесса. Психологическое консультирование – это поэтапный процесс, содержащий стадию установление контакта и доверительных отношений между консультантов и клиентом (т.н. раппорта), уяснения проблемы, осознания желаемого результата, поиска путей решения

проблемы и достижения желаемого результата и обобщения процесса психологического консультирования.

7. К преимуществам индивидуальной формы психологического консультирования относится обеспечение полной конфиденциальности и психологической безопасности за счет работы в режиме «психолог – клиент»; использование психологом абсолютно индивидуализированного подхода и возможность оперативно корректировать используемые техники в зависимости от результаты конкретного человека; сосредоточение внимание психолога только на одном человеке; признание уникальности личности и эксклюзивная работа с ней. Поэтому выдвигается предположение о том, что профилактика синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях посредством индивидуального консультирования будет эффективной. Доказательству этого предположения посвящена следующая глава диссертации.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях посредством индивидуального консультирования

2.1. Методическая организация исследования. Результаты констатирующего эксперимента и их обсуждение

С целью изучения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей, проведено экспериментальное исследование на базе краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебедея» (КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебедея»).

Учитывая результаты теоретического анализа, проведенного в первой главе, нами был осуществлен подбор психодиагностического инструментария. На констатирующем этапе использовались методики, которые позволяют диагностировать типичные проявления синдрома эмоционального выгорания, которые фиксируют деструктивные нарушения развития личности воспитателя закрытого учебного заведения.

В основу дальнейшего экспериментального исследования, направленного на определение компонентов в структуре личности, искажение которых в процессе профессиональной деятельности отражает уровень развития синдрома эмоционального выгорания, взяты теоретико-методологические подходы: А.А. Рукавишникова, Maslach Burnout Inventory, MBI) (адаптация Н.Е. Водопьяновой), Н. Е. Водопьянова, М. Штейн, С.В. Соловьева.

Опытнo-экспериментальная работа была проведена строго в соответствии со следующими основными методологическими принципами:

- принципом детерминизма: все наблюдаемые явления были не случайны, а имели определенную причину;
- принципом объективности – осознание и принятия субъективной стороны информации, умение оценить степень этой субъективности, и принять ее в работу. А также умение свести к минимуму субъективность, искажающую

реальное положение дел;

- принцип единства сознания и деятельности (является основой всех объективных методов психологии) – деятельность и сознание образуют органическое целое – не тождество, но единство;

- принципом развития – необходимость при исследовании психологических явлений и личности человека выявлять их закономерные изменения в процессах фило-, онто- и социогенеза.

Объектом в рамках опытно-экспериментальной работы выступил процесс профилактики синдрома эмоционального выгорания воспитателей закрытых учебных заведений.

Предметом в опытно-экспериментальной работе было определено индивидуальное консультирование как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

Основной **целью** реализуемой опытно-экспериментальной работы мы полагали реализацию индивидуального консультирования как средства профилактики синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях.

В качестве **гипотезы** в ходе опытно-экспериментальной работы было выдвинуто предположение о том, что психологическое консультирование воспитателей закрытых учебных заведений будет результативно в целях профилактики синдрома эмоционального выгорания, если будут:

- реализованы встречи в форме индивидуального консультирования, построенные в четкой последовательности, в специально отведенное для этого время;

- использоваться техника песочной терапии, способная обеспечить восстановление эмоционального баланса, рост ресурсности и стимулирования мотивационной сферы;

- использоваться техники индивидуального консультирования, ориентированные на развитие навыков саморегуляции, самоконтроля,

самопомощи при стрессе и поддержку позитивного восприятия рабочего процесса.

Достижению указанной цели и гипотезы в опытно-экспериментальной работе служило решение следующих **задач**:

- составить диагностический комплекс для изучения синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений;
- изучить и описать актуальный уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений;
- исследовать динамику в проявлении синдрома эмоционального выгорания после опытно-экспериментальной работы;
- обобщить результаты исследования.

Опытно-экспериментальная работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у воспитателей в закрытых учебных заведениях посредством индивидуального консультирования была реализована, согласно методологии эксперимента, в четыре этапа.

Таблица 12. – Этапы опытно-экспериментальной работы и их содержание

Этап работы	Цель этапа	Содержание этапа
Подготовительный этап	Подбор диагностических методик, определение компонентов эмоционального выгорания в структуре личности.	Подбор и описание диагностических методик, определить компоненты в структуре личности, искажение которых в процессе профессиональной деятельности отражает уровень развития синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных учреждений.
Констатирующий этап	Определить актуальный для испытуемых воспитателей уровень выраженности эмоционального выгорания.	Составление выборки испытуемых. Выполнение диагностики при помощи пакета психодиагностических методик, включающих в себя: - методику на определение психического выгорания (А. А. Рукавишников); - методику МВІ (К. Маслач и С. Джексон) в адаптации Н. Е. Водопьяновой; - опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» (ОППР, Н. Е. Водопьянова, М. Штейн);

		- методику оценки мотивации личности (С. В. Соловьев). Обработка, анализ и интерпретация полученных эмпирических данных.
Формирующий этап	Адаптировать с учетом индивидуальных потребностей содержание консультативной работы и провести консультации по профилактике эмоционального выгорания с воспитателями закрытых учебных учреждений.	Разработка серии встреч в форме индивидуального консультирования, направленная на коррекцию и профилактику эмоционального выгорания и преодоления ее симптомов (при наличии). Основа работы – использование техник индивидуальной терапии (в частности, песочной терапии) и техник индивидуального консультирования (в частности, ориентированных на развитие навыков саморегуляции, самоконтроля, самопомощи при стрессе и поддержку позитивного восприятия рабочего процесса).
Контрольный этап	Выявить динамику уровня эмоционального выгорания у воспитателей, проходивших индивидуальное консультирование.	Диагностика уровня развития эмоционального выгорания у воспитателей экспериментальной группы. Обработка, анализ и интерпретация полученных данных.

Подготовительный этап опытно-экспериментальной работы предполагал на основе теоретического анализа научной литературы определение критериев и уровней эмоционального выгорания личности в процессе профессиональной деятельности и отбор методического комплекса их диагностирования. На основании изученной литературы были выявлены критерии и уровни эмоционального выгорания у воспитателей закрытых заведений и их критерии (см. Таблица 13).

Представленные в Таблице 13 критерии и уровни эмоционального выгорания воспитателей позволяют определить степень проявления у воспитателей исследуемого феномена как на индивидуально-психологическом, так и социально-психологическом уровнях. Показатели высокого уровня указывают на достаточно ярко выраженный синдром эмоционального выгорания, а низкий уровень – на наименьшее проявление эмоционального напряжения.

Таблица 13. – Критерии и уровни эмоционального выгорания воспитателей закрытых заведений

Критерии	Уровни			Методики диагностики
	высокий	средний	низкий	
Психоэмоциональный	Психическое истощение. Раздражительность. Враждебные или сензитивные эмоции. Представляющие угрозу потери ресурсов.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность. Перепады настроения. Дефицит ресурсов.	Эмоционально стабильное состояние. Преимущественно положительный фон настроения.	Методика «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников).
Личностный	Утрата собственной позиции, безынициативность. Не умеет распределять жизненные ресурсы и искать новые их источники. Недоволен своим состоянием, отсутствует желание что-то изменить.	Собственное состояние вызывает беспокойство, но все же предпринимает попытки что-то изменить.	Собственная позиция не утрачена. Умеет находить новые источники для получения жизненных ресурсов. Доволен собственным состоянием.	Методика оценки мотивации (С. Соловьев).
Профессиональный	Недоволен своим материальным положением. Неудовлетворенность работой. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи. Неудовлетворенность собой, как профессионалом. Пренебрежение проф. обязанностями.	Снижение потребности в достижениях. Заниженная самооценка себя как профессионала. Дистанцирование от проф. деятельности, выполнение только необходимых требований.	С удовольствием занимается трудовой деятельностью. С большим интересом относится к выполняемой деятельности, вовлечен в нее, полон сил и энергии. Заинтересованность к своей карьере	Методика оценки мотивации (С. Соловьев).
Социально-психологический	Неудовлетворенность отношениями в коллективе. Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Критичное отношение к окружающим и не критичность к себе. Значимость своей работы. Отношения с коллегами и окружающими периодически бывают с негативным оттенком. Коммуникативная нейтральность.	Стабильные отношения с окружающими, заинтересованность в других людях. Удовлетворенность отношениями в коллективе. Проявления толерантности и коммуникабельности.	Опросник МБИ (Maslach Burnout Inventory, MBI) (адаптация Н. Е. Водопьяновой).

Окончание Таблицы 13.

Регулятивный	Низкая толерантность к стрессогенным жизненным обстоятельствам и низкий индекс ресурсности. Трудности самоконтроля и саморегуляции.	Динамичность развития потери устойчивости к жизненным обстоятельствам и средний индекс ресурсности. Потеря способности к самоконтролю и саморегуляции в значимых ситуациях.	Наличие устойчивости к жизненным обстоятельствам и высокий индекс ресурсности. Умеет находить новые источники для получения жизненных ресурсов. Хороший самоконтроль и саморегуляция.	Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» (ОППР) (Н. Е. Водопьянова, М. Штейн).
Мотивационный	Пренебрежение к работе, разочарование в профессии; доминирование материального мотива в структуре мотивации; отсутствие мотивов к самосовершенствованию; амбициозность или безынициативность.	Равнодушие к своей работе и слабо выраженная заинтересованность в профессии; неопределенность в структуре мотивации; проявления желания к самосовершенствованию; частичное проявление инициативности.	Увлеченность и заинтересованность работой; стремление к самосовершенствованию и саморазвитию; наличие системы ценностей; преданность своей профессии.	Методика оценки мотивации (С. Соловьев).

Представленные в Таблице 13 критерии и уровни эмоционального выгорания воспитателей позволяют определить степень проявления у воспитателей исследуемого феномена как на индивидуально-психологическом, так и социально-психологическом уровнях. Показатели высокого уровня указывают на достаточно ярко выраженный синдром эмоционального выгорания, а низкий уровень – на наименьшее проявление эмоционального напряжения.

Констатирующий этап опытно-экспериментальной работы проводился в три шага.

1. Согласование выбора закрытого учебного учреждения для проведения опытно-экспериментальной работы и описание его специфики функционирования. Выборка респондентов основной группы для проведения констатирующего этапа исследования.

2. Проведение констатирующего эксперимента по выбранным методикам методического комплекса и оформление результатов исследования по полученным сырым баллам.

3. Описание результатов исследования, обоснование и выборка экспериментальной группы респондентов, которые показали высокий и средний уровень эмоционального выгорания согласно итоговой обработке тестов и опросников методического комплекса.

На первом шаге была сформирована выборка респондентов. Исследование проводилось на воспитателях КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А. И. Лебедея» в количестве 30 человек в возрасте от 35 до 60 лет.

Специфика данного образовательного учреждения состоит в том, что педагогический коллектив состоит, помимо воспитателей-предметников, также и из воспитателей (30 человек). В каждой роте (в кадетском корпусе их всего 7) трудятся:

- командир роты;
- заместитель командира роты;

- старшина;
- командиры взводов.

Вышеописанные особенности базы опытно-экспериментальной работы обусловили значительное разнообразие выборки испытуемых.

Исследования проводилось с добровольного согласия воспитателей и основывалось на следующих методиках.

1. Методика «Определение психического выгорания» (автора А.А Рукавишникова) служит общим диагностическим инструментом психического выгорания, включающим различные подструктуры личности. Содержит три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО), профессиональной мотивации (ПМ).

Краткая характеристика шкал:

- психоэмоциональное истощение – подразумевается процесс постепенного истощения внутренних ресурсов личности и выраженный внешний характер на этой основе.

- личностное отдаление –отстраненность, повышенная возбудимость, раздражительность, негативизм.

- профессиональная мотивация – эффективность продуктивности профессиональной деятельности, а также выраженный энтузиазм и оптимизм по отношению к работе, оценка профессиональной компетентности и степени успешности в своей работе с воспитанниками.

Таблица 14. – Жизненные проявления психического выгорания на системно-структурных уровнях

Шкалы	Проявления психического выгорания на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Высокая степень раздражительности, нетерпимость к критике и оценке со стороны окружающих, истощение в рамках эмоционального внутреннего баланса.	Проявление тревожности и эмоциональной неустойчивости.	Отсутствие твердых установок к выполнению основных рабочих обязанностей.

ЛО	Добровольное дистанцирование от людей, циничное и эмоционального негативное отношение к ним.	Критичное отношение к окружающим и некритичное отношение к себе и своим действиям.	Нежелание включаться в рабочие ритмы, безразличное отношение ко сему окружающему.
ПМ	Дискомфортный фон пребывания в коллективе и Неудовлетворенность работой.	Снижение уровня самооценки, высокая критичность к себе и своим действиям.	Снижение или полное отсутствие потребности в профессиональных достижениях.

2. Методика «Диагностика профессионального выгорания»

С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой предназначена для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных. В данной работе мы используем эту методику для выявления синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений.

Методика содержит три шкалы:

- «эмоциональное истощение» - оценивает тяжесть эмоционального состояния, связанную с профессиональной деятельностью;
- «деперсонализация» - показывает уровень отношений с коллегами, с профессиональной деятельностью;
- «редукция личных достижений» - диагностируются такие направления как: низкий уровень оптимизма, профессиональная уверенность в своих силах, позитивное отношение к работе и сотрудникам.

Следует учесть тот факт, что от количества суммы баллов зависит конечный результат. Если сумма баллов по каждой приведенной шкале высокая, то различные стороны «выгорания» также высоки.

О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал[61].

3. Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой, М.Штейна. Основная задача опросника состоит в раскрытии оценки временного взаимодействия (за последний год-два) в рамках двух основных направлений: потерь и приобретений в плане личностных

ресурсов. Опросник хорош тем, что можно задать любой временной интервал жизни(от 6 месяцев и более).

Согласно концепции Хобфолла, психологический стресс и риск болезней адаптации образуется при дисбалансе между потерями и приобретениями персональных ресурсов личности.

Выгорание происходит и развивается в рамках трех основных ситуационных сценариев: непосредственная угроза потери ресурсов; фактическая потеря уже имеющихся ресурсов; отсутствие адекватного возмещения исчерпанных ресурсов.

Таблица 15.–Тестовые нормы для опросника ОППР

Уровень ресурсности — баланс между приобретениями и потерями	Значение индекса ресурсности
Низкий	<0,8
Средний	0,8-1,2
Высокий	>1,2

4. Тест «Оценка мотивации личности» С.Соловьева позволил нам оценить с разных сторон мотивацию воспитателя и его зависимость от своей работы.

Общий уровень мотивации к работе – это своеобразный показатель заинтересованности к работе. Особое внимание следует обращать на низкий общий уровень мотивации воспитателя к работе. Причиной может быть устойчивое пренебрежение к работе, разочарование воспитателя в своей профессии.

Для определения качественного уровня выраженности СЭВ у воспитателей нами были выделены следующие критерии: умение воспитателей задействовать в работе свои ресурсы и развивать навыки в течение трудовой деятельности; умение воспитателей заинтересованно относиться к своей профессиональной деятельности и добиваться целей; умение воспитателей адекватно реагировать на окружающих и воспринимать получаемую

информацию.

Под умением воспитателей задействовать свои ресурсы, понимается качественное распределение своих сил на то или иное направление и развитие навыков в течение всей трудовой деятельности.

Умение заинтересованно относиться к своей профессиональной деятельности, данный критерий говорит о том, что воспитатель должен прислушиваться к себе и своим желанием, быть мотивированным на работу и достижение поставленных целей.

Адекватная реакция у воспитателя на окружающих и восприятие информации, а также здоровая коммуникация с коллегами, является одним из аспектов его продуктивной работы и создает благоприятную обстановку для трудовой деятельности.

На втором этапе были получены первичные результаты диагностики. Рассмотрим более подробно полученные результаты по данным методикам на констатирующем этапе исследования.

Результаты исследования по тесту «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

Согласно полученным результатам в ходе нашего исследования, среди испытуемых (воспитателей) были выявлены те, у кого обнаружались симптомы индекса психического «выгорания» (см. Приложение А, Таблица 1).

Для лучшего восприятия, мы представили их в процентном соотношении в рамках исследуемых групп:

Психоэмоциональное истощение:

высокий уровень – 0%;

средний уровень – 15%;

низкий уровень – 85%.

Личностное отдаление:

высокий уровень – 17,5%;

средний уровень – 30%;

низкий уровень – 52,5%.

Профессиональная мотивация:

высокий уровень – 10%;

средний уровень – 40%;

низкий уровень – 50%.

На основе полученных результатов был вычислен индекс психического выгорания:

высокий уровень -17 % воспитателей;

средний уровень – 63% воспитателей;

низкий уровень – 20% воспитателей.

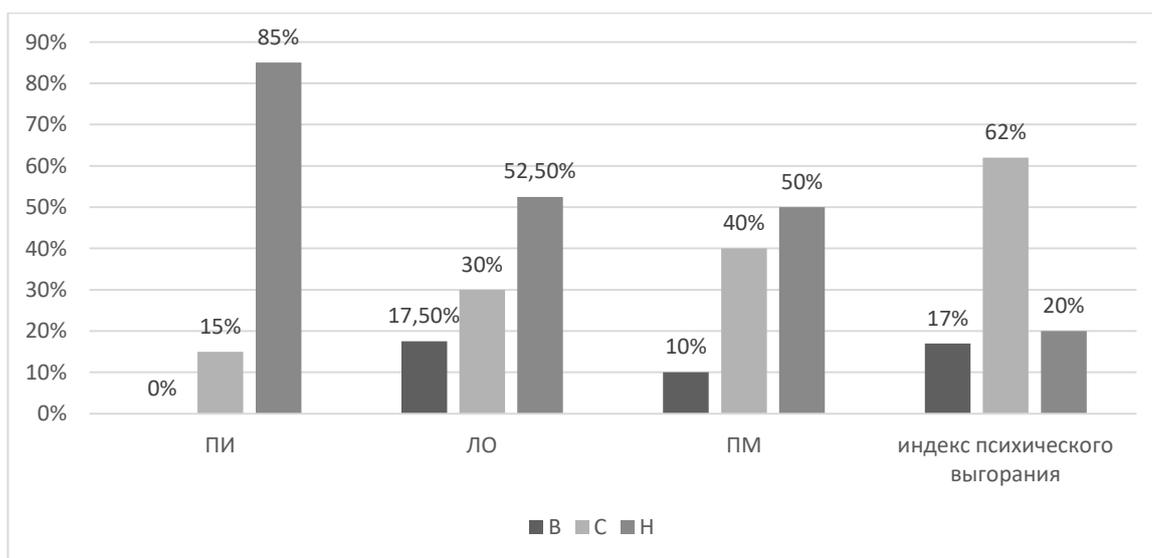


Рисунок 2. – Распределение испытуемых (воспитателей) по уровням выраженности симптомов психического «выгорания» (в%)

ПИ – психоэмоциональное истощение; ЛО – личностное отдаление; ПМ – профессиональная мотивация

По шкале «психоэмоциональное истощение» у 85% испытуемых выявлен низкий уровень, средний уровень – у 15% испытуемых и высокий уровень психоэмоционального истощения у 0%. Из этого следует, что большая часть воспитателей нет ярких признаков синдрома психоэмоционального выгорания и они находятся на низком и среднем уровнях. А это значит, что признаки и

симптомы истощения не обнаружены в хронической форме эмоциональной и физической утомляемости, а также не выявлены признаки проявления депрессии, безразличия и раздражительности.

По шкале «личностного отдаления» низкий и средний уровни находятся практически на одном уровне и показали следующие результаты: высокий уровень наблюдается у 17,5%, средний уровень – у 30% воспитателей и низкий уровень – у 52,2% воспитателей. Данные шкалы говорят о том, что у меньшинства респондентов наблюдается сокращение количества контактов с окружающими, повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения, а также негативизм относительно других людей.

Что касается шкалы «профессиональная мотивация», то здесь результаты оказались следующими: у 10% – высокий уровень, средний уровень показали 40% исследуемых и 50% имеют совсем низкий уровень.

Согласно представленным данным, мы видим, что большинство воспитателей достаточно низкий уровень рабочей мотивации и энтузиазма, что свидетельствует об их низком стремлении (а скорее его отсутствии) достичь высоких результатов в работе. Неудачи испытуемые переносят легко и не имеют тенденции к их болезненному переживанию. Также можно утверждать, что у большинства испытуемых нет стремления подвергать ревизии собственную профессиональную компетентность.

По итогам общего подсчета баллов по каждому респонденту был выведен индекс психического выгорания, который показал, что очень низкий уровень выгорания в группе респондентов отсутствует, низкий выявлен у 20% воспитателей от общего количества испытуемых. У большинства респондентов диагностированы средние показатели психического выгорания по всем параметрам, что составило 62% респондентов. Высокий и очень высокий уровень выявлен у 17% воспитателей.

Эмоциональные нагрузки, связанные с педагогической загруженностью, негативно сказываются как на личностной, так и на профессиональной

сферах. Как результат, это ведет к осознанному ограничению социальных связей, нетерпимости в общении, в полном отсутствии желания работать, безразличию к возможной карьере, к основным трудовым обязанностям и т.д. Усложняет профессиональную ситуацию наличие того факта, что воспитатели по долгу своей службы в закрытом учебном заведении сталкиваются и оказывают помощь самым незащищенным слоям населения – детям.

Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» С. Джексона, К.Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой

При проведении данной методики, мы опирались на три основные шкалы, включенные в нее: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Результаты проведенного исследования позволили нам выявить степень эмоционального выгорания у воспитателей закрытых учебных заведений (см. см. Рис.3). Результаты диагностики показали, что у испытуемых стороны сформированности синдрома эмоционального выгорания не сформированы.

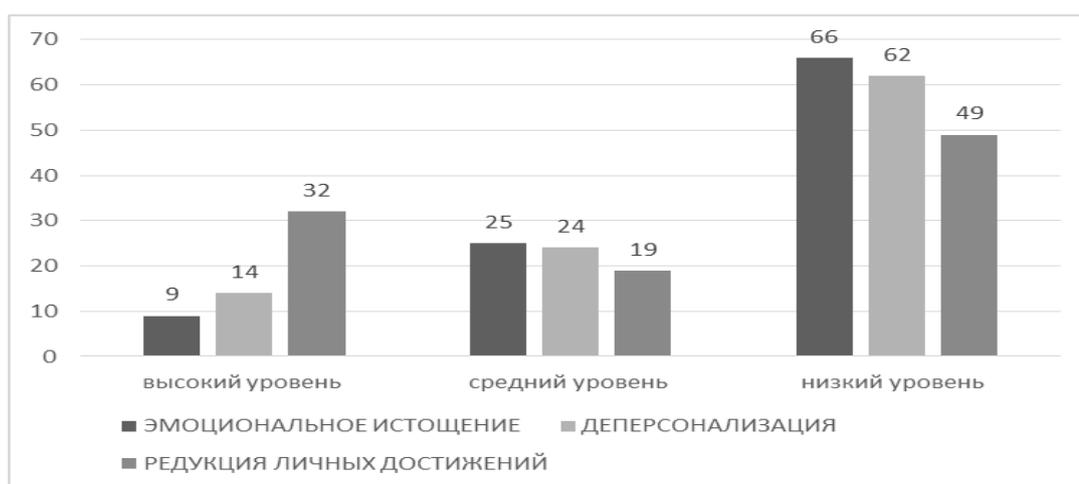


Рисунок 3. – Распределение испытуемых (воспитателей) по уровням сформированности синдрома эмоционального выгорания (в %)

По шкале «эмоциональное истощение» высокий уровень наблюдается у 9% воспитателей, что говорит у них о высокой степени угнетенности профессиональной деятельностью, а также возможных высоких утомлении и апатии ко всему происходящему. Чувство усталости, апатии, депрессии приводит к тому, что человек эмоционально опустошается, «закрывается» от внешнего мира, проявляя критическое безразличие не только ко всему окружающему, но и к своему существованию. Средний уровень эмоционального истощения выявлен у 25% воспитателей и низкий уровень эмоционального истощения у 66 % испытуемых – эти испытуемые набрали наименьшее количество баллов (меньше 7 баллов).

По шкале «деперсонализация» высокий уровень выявлен у 14% воспитателей, средний – у 24% и низкий уровень – у 62%. Данные говорят о том, что у 14% воспитателей наблюдаются нарушение эффективной коммуникации с коллегами и воспитанниками. В качестве отдельных признаков собственной деперсонализации, таких, как стремление снизить частоту и интенсивность социальных контактов, определяют 24% воспитателей. Низкий уровень деперсонализации (большинство испытуемых) не имеют проблем с коммуникацией и не выражают формального отношения с коллегами и воспитанниками.

По шкале «редукция личных достижений» высокий уровень выявлен у 32% воспитателей, средний – у 19% и низкий – у 49% воспитателей. Высокий уровень редукции личных достижений говорит о том, что только 32% воспитателей адекватно оценивают свои профессиональные достижения и успехи. У большинства воспитателей (49%) выявлены признаки недовольства, безответственности за свои неуспехи и неудачи в карьере.

Результаты исследования по опроснику «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н.Е. Водопьяновой, М.Штейна

При обработке данных поданной методике мы высчитали

индексресурсности (ИР) – как показателя стрессоустойчивости.

Уровень стрессоустойчивости был вычислен и имел следующие показатели: низкий уровень ниже 0,8; средний 0,8-1,2; высокий выше 1,2 (см. Табл. 2 в Приложении А)

Получив результаты стрессоустойчивости воспитателей, мы определили, что фактически половина респондентов исследования (45%) обладают высоким уровнем стрессоустойчивости, 30% свойственен средний уровень и 25% воспитателей имеют низкий уровень стрессоустойчивости. Средний индекс ресурсности у исследуемых воспитателей равен 1 (считается нормой для средней стрессоустойчивости), это означает, что воспитатели готовы противостоять стрессорам.

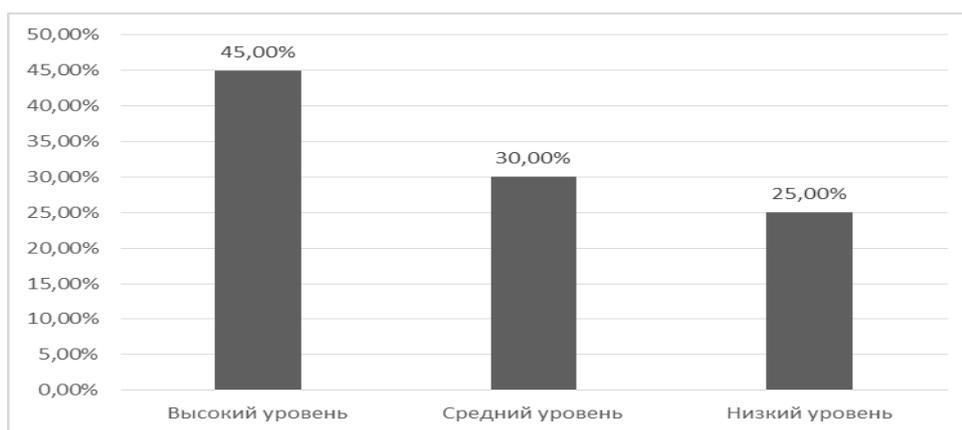


Рисунок 4. – Результаты распределения испытуемых (воспитателей) по уровню стрессоустойчивости (в %)

Если значения ИР высокие, это говорит о том, что испытуемый имеет высокий личностно-адаптационный потенциал, стрессоустойчивость. Он владеет своеобразным ресурсным «приростом», благодаря которому жизненные разочарования не провоцируют выгорание.

Если значения ИР низкие, то у испытуемого наблюдается обратное развитие событий: он опустошен, обессилен. Его личностно-адаптационный потенциал истощен. Это ведет к высокому риску развития стресса, и на этом фоне велик риск развития эмоционального выгорания.

Результаты исследования по тесту «Оценка мотивации личности» С.Соловьева

По итогам проведенного теста можно увидеть следующие обобщенные результаты (см. Табл. 3 в Приложении А)

У воспитателей кадетского корпуса выявлен достаточно высокий общий уровень мотивации к работе.

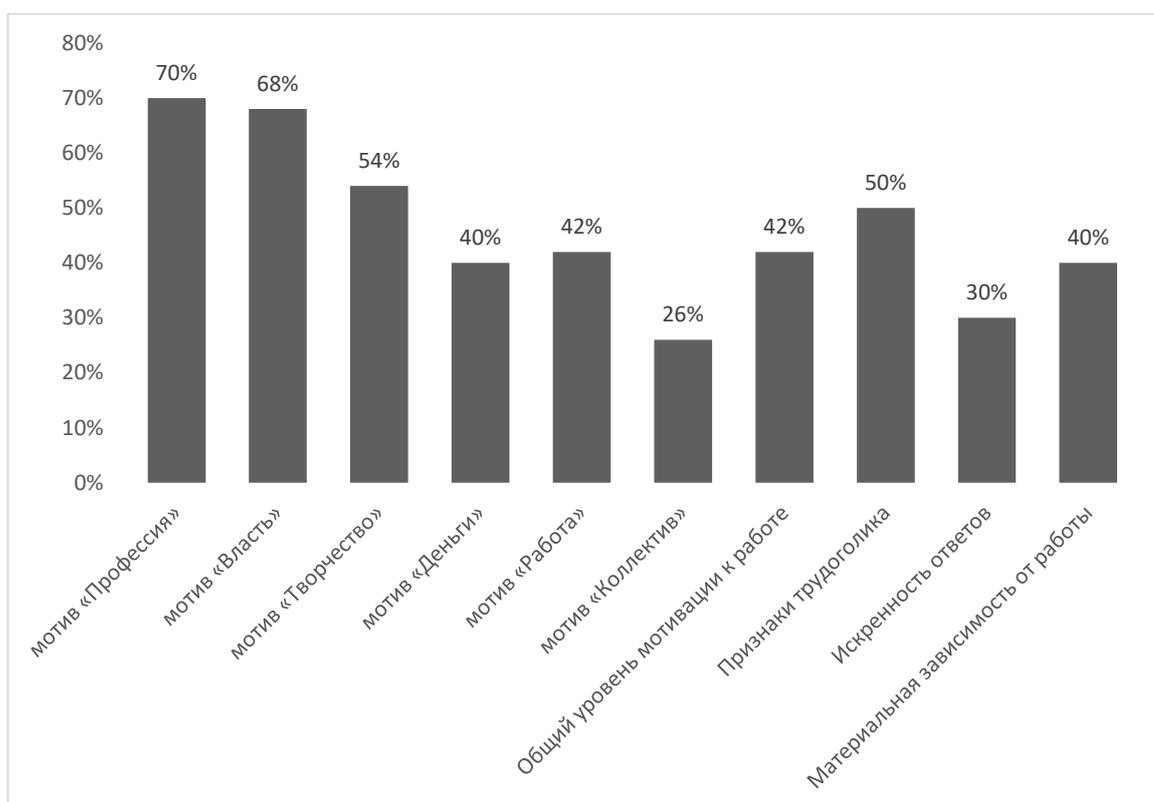


Рисунок 5. – Результаты оценки мотивации личности воспитателей (в %)

Они стремятся работать усиленно и заинтересованно. Воспитатели оценивают стоимость своего труда достаточно разумно, как и свои возможности в рамках профессиональной деятельности.

Ключевые мотивы в индивидуальной структуре мотивации «Власть» и «Профессия». При мотивации для них наиболее эффективен метод «Поощрение» (в виде карьерного продвижения) и «Партнерство» (в виде делегирования дополнительных полномочий). Позитивное влияние на

мотивацию может оказывать профессиональное обучение.

Негативное воздействие на удовлетворенность работой воспитателя оказывают:

- недостаточная организованность работы и системе управления закрытым ОУ;
- система оплаты труда в виде фиксированного должностного оклада;
- неразумная кадровая политика при подборе руководителей высшего звена;
- отсутствие внятной системы мотивации персонала за достижения в работе.

Воспитатели не только обладают совокупностью необходимых личностных и профессиональных способностей, но они также и амбициозны, для успешного управления им недостаточно должностного статуса. Они могут быть грубыми, проявлять упрямство и своеволие. В плане межличностного взаимодействия возможны вспышки конфликтности, что отрицательно сказывается на коллективе в целом.

Таким образом, выявленные результаты говорят о том, что у воспитателей, работающих в закрытых учебных заведениях, эмоциональное выгорание выражено больше. Воспитатели выработали индивидуальные способы эффективной психологической защиты от ежедневного стресса, связанного с профессиональной деятельностью.

Это позволяет сделать вывод о том, что в условиях закрытого ОУ воспитателям необходима поддержка и помощь в преодолении и профилактике эмоционального выгорания.

Результаты итогового уровня эмоционального выгорания воспитателей на основании проведенного исследования

Обобщая результаты методик диагностики эмоционального выгорания,

мы решили представить диаграмму из трех групп воспитателей с различной степенью выраженности синдрома эмоционального выгорания.

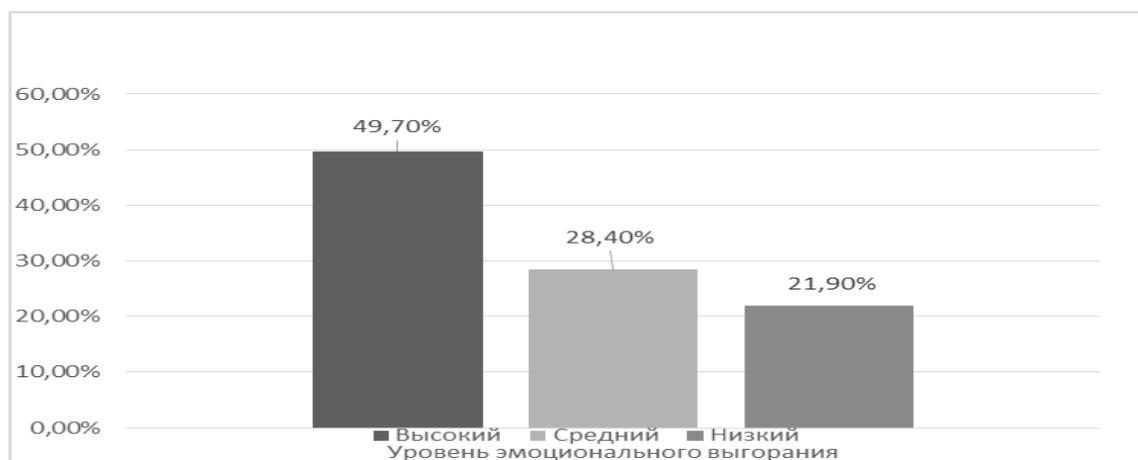


Рисунок 6. – Распределение воспитателей по уровням синдрома эмоционального выгорания на основании проведенных исследований (в %)

Воспитатели имеют разный общий уровень выгорания. Высокий уровень проявления синдрома эмоционального выгорания характерен для большей части воспитателей исследуемой группы – 49,7%. Для данных респондентов характерны такие психоэмоциональные состояния, как эмоциональная усталость и истощение в результате накопленного стресса, или сочетания того и другого, подавленность, низкая самооценка, отсутствие мотивации к профессиональным обязанностям, низкая коммуникативная деятельность и продуктивность, что является препятствием на самостоятельное преодоление симптомов эмоционального выгорания.

У 28,4% респондентов наблюдается средний уровень синдрома эмоционального выгорания, как развитие резистенции на фоне борьбы с нарастающими проявлениями стресса, стремление выйти из психологического дискомфорта путем нивелирования влияния внешних обстоятельств, эмоциональная дезориентация, усталость от необходимости контактировать с другими людьми на работе, снижение заинтересованности или упрощение своих профессиональных обязанностей.

Низкий уровень общего эмоционального выгорания выявлен у 21,9%

среди исследуемых респондентов, что демонстрирует развитие психоэмоциональной и физической усталости, тревожно-депрессивных признаков, начало прогрессирования истощения жизненных ресурсов, частичное снижение мотивации на саморазвитие, самообразование и профессиональный рост, поступательно переходящие в эмоционально-интеллектуальный диссонанс.

В данном случае для поддержки и устранения низкого уровня общего эмоционального выгорания рекомендуются индивидуальные консультации на преодоление внутренних барьеров принятия окружающей действительности и повышение уровня устойчивости в стрессовых ситуациях, на формирование конкретных практических навыков в совершенствовании жизненных приоритетов.

2.2. Организация и проведение формирующего эксперимента

Согласно результатам констатирующего этапа исследования, мы установили, что преобладающее число воспитателей имеют эмоциональное выгорание, которое характеризуется развитием или уже сформированной фазой напряжения, высоким уровнем эмоционального истощения и деперсонализации личностного отдаления.

Поэтому основная цель формирующего эксперимента – обеспечение индивидуального консультирования воспитателей, ориентированного на восстановление эмоционального баланса, построения защитных барьеров от эмоционального выгорания, стимулирование мотивационной сферы и волевого аспекта, развитие навыков саморегуляции и самоконтроля, самопомощи при стрессе и поддержку позитивного восприятия рабочего процесса.

Организация психологической помощи воспитателям закрытого учебного заведения в процессе индивидуальных консультаций осуществляется на основе научно обоснованных и проверенных практикой теоретических представлений о личности и межличностных отношений, а это требует объединения

социально-психологических и психолого-педагогических знаний [17]. Теоретическими принципами психопрофилактической работы в процессе индивидуальных консультаций является концепция деятельности А.Н. Леонтьева [51], генетическая теория личности С.Д. Максименко [54], культурно-историческая концепция Л.С. Выготского [23].

С целью предупреждения синдрома эмоционального выгорания нами была разработана программа индивидуальных консультаций коррекции и профилактики этого феномена у воспитателей закрытого учебного заведения КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебедея». Для проведения формирующего этапа опытно-экспериментальной работы была сформирована экспериментальная группа (7 человек), у которых на констатирующем этапе исследования было выявлено эмоциональное выгорание высокого и среднего уровня по показателям личностно-смыслового, эмоционального, регулятивного критериев, средний и низкий уровень мотивационного критерия.

Характеристика экспериментальной группы:

Средний возраст респондентов – 43 года (от 35 до 60 лет).

Стаж работы в учебном заведении – 19 лет (от 8 до 40 лет)

Из 7 человек – 5 мужчин, 2 женщины.

Тип профессии респондентов – «человек-человек».

Методами психопрофилактики в процессе индивидуального консультирования были выбраны: активное психологическое общение (АПО), психологические упражнения/техники (ПТ). Основываясь на концепцию субъект-ресурсного развития профессионала Н.Е. Водопьяновой, была разработана программа индивидуального консультирования профилактики эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения [22].

Основные положения программы индивидуального консультирования.

Противодействие эмоциональному выгоранию связано с системой мотивационных ресурсов, которые способствуют личностно-профессиональному развитию субъекта труда и реализуют целеустремленность

и самодетерминацию.

Следовательно, индивидуальное консультирование должно быть направлено на повышение субъектной активности, которая будет способствовать снижению выраженности эмоционального выгорания и смыслового отчуждения. Программа индивидуального консультирования профилактики эмоционального выгорания воспитателей является последовательной системой организованных психологических действий, которая складывается из определения целей, проектирования, определения содержания и разработки комплекса методов и форм профилактики и коррекции симптомокомплекса эмоционального выгорания. Результатами внедрения программы индивидуального консультирования является формирование готовности у воспитателей к успешной профессиональной деятельности, самосовершенствования, повышения уровня квалификации, личностных изменений.

Программа индивидуальных консультаций разрабатывалась нами в соответствии с современными представлениями о профилактике синдрома эмоционального выгорания, которая, как правило, организовывается с учетом следующих направлений и факторов:

1. Целостная психика (когда все уровни психической деятельности согласованны и взаимосвязаны) возможна только у гармонично развитой личности.

2. Основными причинами дисфункции психической целостности могут быть травмы, отрицательные эмоции, деструктивно влияющие на психику (злоба, неприятие, страх, вина, горе), одиночество, низкая самооценка, а также обесценивание себя как личности и своих профессиональных достижений.

3. К базовым интегративным психическим механизмам принято относить: сон, равномерное дыхание, позитивные эмоции и эмоциональную память с включенностью позитивных мыслеобразов, созидательную и творческую деятельность, переживание и осознание жизненного опыта, способность к

переходу от внутреннего к внешнему действию (экстериоризация опыта), востребованность социумом и воссоединение с духовностью, взаимосвязь с окружающим миром и любовь ко всему сущему.

4. В случаях постоянного подавления негативных эмоций, в деятельности психики формируются нарушения, они «оседают» в сфере бессознательного. Именно на подобном принципе и базируются методы эмоционального очищения (т.е. катарсиса).

5. Позитивные эмоции позволяют объединить психику, а также становятся предпосылкой для деятельности, направленной на созидание и творчество. Наилучший способ психической реабилитации – это событие, которое несет с собой радость.

6. Деятельность, направленная на созидание и творчество, в первую очередь коллективная, содействует психической гармонии, совладанию с отрицательным опытом, а также становится обязательной предпосылкой для адаптации к изменяющимся условиям, развития сознания и мышления.

7. Проявлению эмоций, а также росту осознанности жизненного опыта содействует проговаривание жизненных событий собеседнику.

8. Основополагающим фактором общественной интеграции, а также развития самосознания личности является вовлеченность и участие в жизни социальной группы и социальная востребованность. Наиболее значимо переживание ощущения успеха, а также личной значимости для группы в целом.

В основе **разработки индивидуальных консультаций** были заложены определенные **принципы**: концептуальность (разработка проходила на основе определенной научной концепции); системность (процесс консультирования следовал четкой логике, все ее составляющие имели взаимосвязь); эффективность (эффективность по результатам, оптимальность по материальным и временным затратам, достижение определенного стандарта); индивидуальность и дифференциальность (учет в консультационном процессе

индивидуальных особенностей физического, психического и социального развития личности воспитателя, моделирование консультаций на основе индивидуальных программ развития личности воспитателя); воспроизводимость (возможность использования программы индивидуальных консультаций в учебных заведениях различного типа и формы собственности).

Традиционно для проведения промежуточного мониторинга результативности консультаций по профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания, а также факторов, которые влияют на его возникновение и развитие, используется **комплекс методов и форм психологической работы:**

– метод наблюдения (выявление социальных, организационных и индивидуальных психологических факторов выгорания, которые свойственны воспитательной работе);

– метод беседы (для диагностики эмоционального состояния воспитателя, его отношения к деятельности и окружающим людям, к работе в целом); метод экспертных оценок (для изучения объективных факторов социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности);

– психодиагностические методики, направленные на выявление уровня эмоционального выгорания воспитателя, его индивидуальных, социальных и организационных психологических факторов выгорания.

Цель программы индивидуальных консультаций: разработка и апробация мероприятий по профилактике эмоционального выгорания воспитателей закрытого учебного заведения.

Задачи программы индивидуальных консультаций:

- обеспечение психологической поддержки воспитателям и их взаимодействия с коллективом, социумом (КГБОУ «Красноярский кадетский корпус имени А.И. Лебедея»);

- помощь воспитателям в преодолении кризисов профессионального

становления;

- предупреждение возникновения психологического давления на воспитателя со стороны других людей в повседневной жизни.

Программа индивидуального консультирования носит вариативный характер и рассчитана на проведение с каждым воспитателем цикла занятий, которые предполагают 10 индивидуальных встреч. Программа индивидуальных консультаций имеет устойчивую обобщенную структуру, которая включает обязательные содержательные блоки и процедурные моменты: обозначение целеполагания встречи и психотерапевтические техники (упражнения).

При проведении индивидуальных консультационных встреч мы придерживались требований к работе с клиентом и регламентации времени. Индивидуальные консультации проводились в согласованности с воспитателями по времени один раз в неделю на протяжении двух с половиной месяцев с 01.06.2022 по 15.08.2022 года.

В Таблице 16 представлено разработанное программное содержание индивидуальных консультаций с учетом вариативности их проведения.

Таблица 16. – Содержание психологического консультирования воспитателей экспериментальной группы

№ консул ьтаци и	Тема	Цель	Содержание консультации
1	«Дорога эмоций»	Обучение воспитателя навыкам, позволяющим определить свое текущее эмоциональное состояние.	Упражнение «Алфавит эмоций»или рефлексивная техника «Расскажи себе».
2	«Клад моих эмоций»	Развитие у воспитателя способности отличать свои эмоции, выделять их, переживать и контейнировать их при необходимости.	Упражнение «Калейдоскоп чувств». Упражнение «В шаре света».
3	«Какими чувствами я наполнен: хорошими или плохими?»	Формирование у воспитателя представлений о нормализации всех испытываемых эмоций, развитие навыков конструктивного их переживания.	Упражнение «Я выбираю настроение»или«Блок-негатив»(на выбор).

4	«Как приручить свои эмоции?»	Обучение воспитателя навыкам саморегуляции, управления своей эмоциональной жизнью.	Рефлексивное письмо на тему «Я управляю своими эмоциями или они мной?» или «Зачем управлять своими эмоциями?» (на выбор).
5	«Чувства в наших закоулках?»	Стимулирование эмоциональной рефлексии воспитателя, углубление его представлений о собственном эмоциональном мире.	Упражнение «Эксперимент» или «Кладезь мудрости» (на выбор). Упражнение «Подвиг искренности» или «Айсберг» (на выбор). Анализ притчи «Шесть шляп».
6	«Я отпускаю вас, эмоции»	Обучение воспитателя снижению эмоционального напряжения.	Упражнение «Психологическая зарядка». Упражнение-рисунок «Полный цилиндр».
7	«Где мой ресурс?»	Оказание помощи воспитателю в поиске эмоционального ресурса для профессиональной самореализации.	Упражнение «Дыхание на счет» или «Я спокоен».
8	«В гармонии с собой»	Изучение воспитателем своих сильных и слабых сторон, принятие своей индивидуальности и уникальности как специалиста.	Упражнение «Я откровенен с собой». Упражнение «Я знаю, что смогу» или «Моя копилка».
9	«Расставляю приоритеты в себе и для себя»	Формирование у воспитателя навыков эффективного планирования деятельности с целью преодоления переработок и ощущения загнанности.	Упражнение «Сможем решить» или «Мои приоритеты» (на выбор).
10	«На позитивной волне»	Развитие у воспитателя навыков саморегуляции, формирования позитивного эмоционального настроения.	Техника «Продолжи фразу» или «Плюс-минус» (на выбор). Техника «Источник внутреннего движения» или «Блок-негатив».

Индивидуальные встречи проходили в кабинете психолога кадетского корпуса регулярно, в строго определенное для каждого воспитателя время. В процессе реализации индивидуального консультирования учитывались принципы добровольности и конфиденциальности. На первой встрече каждый воспитатель был предупрежден о том, что в любой момент, при желании, он имел право прервать консультирование (отметим, что на практике не произошло ни одного случая прерывания индивидуальной консультации).

Также отметим, что после первой беседы с воспитателями, у которых в

дальнейшем был отмечен высокий уровень СЭВ автором были выполнены зарисовки, отразившие в той или иной степени эмоциональное состояние клиента. Зарисовки в данном случае можно рассмотреть как метафору консультанта на проблему клиента. В дальнейших беседах рисунки предъявлялись клиентам. Во всех случаях клиенты подтверждали высокую степень совпадения с их текущим эмоциональным состоянием. У некоторых были вскрыты глубинные личностные проблемы, которые способствуют развитию СЭВ. (см. рисунки из Приложения В).

Представим ниже анализ наиболее значимых в нашем исследовании случаев эмоционального выгорания воспитателей, участвующих в эксперименте.

Случай 1. Мужчина, 53 года, педагог-воспитатель, стаж работы 28 лет.

Результаты диагностики. Результаты диагностики и беседа на первой консультации показали, что клиент постоянно испытывает удрученность – субъективное ощущение усталости, нехватки сил, которое зачастую сопровождается головными болями, ломотой в теле. В результате у клиента преобладают отрицательные эмоции над положительными, что сказывается на выполнении профессиональных обязанностей, в общении с коллегами и учащимися. Развитие деперсонализации, как ощущение автоматизма жизни – *«жизнь идет – а я стою»* – не только во время выполнения рабочих обязанностей, но и вне профессиональной деятельности (дома, среди друзей и знакомых), чувство эмоциональной отгороженности от ближайшего окружения. В беседе часто ссылается, что «родным не до меня», при этом выглядит очень расстроенным и обиженным. Как результат происходящего имеет стойкое желание отстраниться от социума, не посвящать в свои проблемы и рассуждения как близких и так и знакомых. Тенденция к абстрагированию и уединению в грустном одиночестве. При попытке более доверительного общения реагирует жестко и быстро. В то же время клиент ощущает

потребность в помощи от окружающих его людей. Так, на вопрос о возможности получить помощь от других людей и в какое русло она могла бы быть направлена, клиент в завуалированной форме ответил, что года не вернуть: *«Вот если бы можно было вернуть время, я бы все сделал для того, чтобы быть частью семьи, а не ее отрезанным ломтем»*.

Психологический анамнез: высокий уровень синдрома эмоционального выгорания на фоне депривации.

Тип выгорания – эмоционально-мотивационное истощение.

Постановка проблемы: *«Постоянно ощущаю внутренний конфликт. Мне не хватает ярких положительных эмоций, но я не могу их вызвать или разбудить, «все перестало радовать?»*. Бьюсь как птица в клетке, а выхода не вижу. Такое ощущение, что, если так дальше пойдет, то можно сойти с ума». Клиента беспокоит отсутствие эмоционально позитивных установок повседневности и жизненных целей, удрученность и депрессивные мысли, а также неуверенность в своих силах и возможностях, недоверие к окружающим людям и к себе.

Область коррекции и профилактики: преодоление повышение общего эмоционального тонуса (высвобождение от негативных энергетических ресурсов); снижение тревожно-депрессивных состояний; корректировка фаз активной деятельности и отдыха с обучением навыкам самовосстановления общего психофизического здоровья.

На первой консультации с клиентом были использованы психологические методы активной беседы, наблюдения и упражнения. Применение техники «Алфавит эмоций» осуществлялось в три этапа. На первом этапе клиенту было предложено на флипчарте записать по одной эмоции, которые он переживал сегодня и переживает на данный момент, на каждую букву алфавита. На втором этапе – эмоции, которые переживались в прошлом, и на третьем этапе – эмоции, которые он бы хотел переживать в будущем. В случае затруднения определения эмоции на конкретную букву, клиенту предлагалось заменить

синонимом или пропустить данную букву. Таким образом, использование данной техники позволило проанализировать стрессовые ситуации с точки зрения их положительного и отрицательного воздействия на эмоциональное реагирование клиента в то или иное время жизни, оценить значимость отношения к самому себе и создать единый эмоциональный банк данных клиента, который во время последующих встреч корректировался. Совместный с клиентом анализ эмоционального банка показал, что на данный момент у него на подсознательном уровне фиксируются в большей степени отрицательные эмоции, а будущее связано с такими положительными эмоциями, как азартность, блаженство, вдохновение, гордость, достоинство, жизнерадостность, забота, интерес, коммуникабельность, любовь, мечтательность, нежность, одухотворенность, радость, сексуальность, удовлетворенность, энтузиазм, ясность. В результате работы было выяснено, что у клиента достаточно высокий уровень желаемого эмоционально-жизненного потенциала, но на момент консультации данный феномен закрыт выгоранием практически во всех сферах жизни. В связи с этим для данного клиента было принято решение каждую встречу заканчивать специально подобранными сеансами медитации, релаксации и др. Так, первая встреча была завершена управляемой медитацией-визуализацией на избавление от тяжелых неприятных мыслей и плохого настроения с использованием синего цвета, что позволило клиенту вернуть душевный покой, способствовало развитию умений умирять свой разум и направлять мысли в нужное русло. Дневник эмоций был предложен клиенту для ежедневного использования, особенно в периоды острых спадов настроения. По окончании была проведена рефлексия о проведенной консультации и выявление эмоциональной реакции на встречу, которую клиент обозначил так: *«Посмотрел на себя как бы со стороны. Есть над чем работать»*.

На предложение продолжить консультации, содержание которых будет меняться, клиент согласился, сказав: *«Если это изменит меня и мое состояние,*

а также общее отношение к жизни – буду очень рад». Последующие консультационные встречи с клиентом, кроме программных упражнений, включали приемы библиотерапии, сочинения рассказов и ведения дневника эмоций.

Так, например, во время второй встречи, когда с клиентом прорабатывались коммуникативные способности во время выполнения упражнения «Словарь чувств» домашним заданием было сочинение-рассказ, которое должно начинаться со слова «Однажды...». Суть данного задания состояла в том, что в течение недели, до следующей встречи необходимо собрать среди случайных встречных (на улице, в транспорте, в магазине) и знакомых людей по одному слову, которое они не задумываясь назовут. В итоге должно быть сорок-пятьдесят слов, которые в обязательном порядке должны войти в рассказ. На следующей встрече данное задание обговаривалось с клиентом в форме беседы-опроса, где была возможность выявить те эмоции и переживания, которые клиент проживал во время сбора информационных слов, сочинения своего авторского рассказа и ощущения от выполненного задания. Как выяснилось по итогам задания, вначале клиенту было тяжело совладать со своими чувствами неловкости и замешательства перед случайными прохожими, так как он *«...не знал, как подойти и объяснить суть обращения (что обо мне подумают? Как к этому отнесутся?)»*, стеснялся огласки, что получает психологическую помощь, *«поэтому просит назвать любое слово...»*, но уже после двух-трех случаев *«Я вошел во вкус и хотел собрать как можно больше интересных слов для своего рассказа»*. Из этого следует, что клиент стал активнее использовать коммуникативные навыки, у него повысился эмоционально-жизненный тонус и желание двигаться вперед, к новым творческим делам. По мере встреч у клиента накапливалось все больше инструментария для работы над своим состоянием (подавленность, депривация, отчужденность и неуверенность в себе и своих силах). По завершению консультативных встреч, клиент обрел веру в себя и свои возможности,

поменял отношение к жизненной ситуации и увидел новые возможности в профессиональной деятельности.

Случай 2. Женщина, 48 лет, педагог-воспитатель, стаж работы 11 лет.

Результаты диагностики. Согласно результатам диагностического обследования и первичной беседы было выявлено, что у клиентки сформировался комплекс профессиональной неполноценности, выражающийся в страхе, неуверенности, сомнениях и тревоге. При более глубоком изучении случая, выяснилось, что женщина переехала в город пятнадцать лет назад. Работу нашла не сразу и перебивалась отдельными заработками. За это время (по ее личному мнению) были потеряны лучшие годы для построения карьеры и растерян основной профессиональный навык. Анализ отношений клиентки с коллегами показал, что она постоянно пребывает в состоянии *«страха и собственной неуверенности перед коллегами и руководством. Часто ловлю себя на мысли, что недоотягиваю до своих коллег и это заметно руководству»*. В связи с этим у клиентки выраженная психологическая защита, заключающаяся в проявлении *«желания спрятаться, избежать, скрыться»*, иными словами, сформирован внутренний зажим. Наблюдается стойкое недоверие и к себе и окружающим, некий страх будущего: *«Я боюсь не справиться с поставленными задачами, с нагрузкой, которую еле тяну, боюсь, что не справлюсь и буду осмеяна окружающими меня людьми, боюсь показаться слабой, если у меня что-то не получится»*.

Можно резюмировать, что клиентка переживает некий страх будущего, осуждения коллег и руководства, недоверие к себе. Через всю первую встречу красной нитью прослеживалась тема «страха отношений», которая проявляется в личностном отчуждении посредством деформации отношений с другими людьми, недоверии к будущему, к коллегам, к себе. Данный фактор подтверждается и ответом клиентки во время заключительного обсуждения внутренних переживаний с использованием медитативного подхода (была дана установка на «визуализацию» внутреннего состояния и его связь с внешними

переживаниями как объект): *«Меня переполняют страх и ужас...мне кажется, что они пропитали меня целиком».*

Также во время беседы клиент демонстрировала напряженность и тревогу (как физически – поза, жесты, мимика, интонация, так и в психологическом смысле), что вызвано повышенными требованиями к себе, как к профессионалу: *«Мне очень важно, чтобы я сделала все правильно, так я спокойна и уверена в себе и своей работе. Если я что-то упущу, то могу лишиться работы, а в моем возрасте шансы найти что-нибудь стоящее невелики».* Налицо повышенная ответственность за характер и результаты своей деятельности, осознание важности принимаемых решений и учет возможных негативных последствий этих решений вызывают у клиентки психоэмоциональный стресс и связанное с ним выгорание.

Психологический анамнез: высокий уровень эмоционального выгорания, как результат постоянного и зацикленного проигрывания возможных неудач, деперсонализация.

Тип выгорания – социально-эмоциональная зависимость.

Постановка проблемы: *«Я испытываю постоянную тревогу за свою работу. Боюсь, что не соответствую поставленным задачам. Еще больше боюсь того, что это может быть заметно со стороны. С коллегами пытаюсь быть настороже, вдруг они заметят мою неуверенность и донесут руководству. Мне не на кого положиться, рассчитывать можно только на себя и свои силы. Но я понимаю, что с каждым разом я буквально на волоске от провала».* На вопросы: *«В чем заключается Ваш провал? Что побуждает Вас к этой мысли? Что при этом происходит внутри? Внутренне можете сейчас отследить?»*, – клиентка ответила: *«Происходит какой-то щелчок от любой фразы или ситуации совместной деятельности. Я вижу во всем подвох и чувствую, что меня как будто проверяют. После чего у меня нет особого желания к человеку, идти вновь на контакт».* Кроме того, клиентка отметила, что очень часто сомневается *«...как мне поступить в той или иной ситуации».*

Боюсь, что меня будут осуждать, если я сделаю что-то не так... И я заметила за собой, что я постоянно перепроверяю себя, автоматически». Сам сценарий недоверия, вероятнее всего, направлен «на себя» и вызван у клиентки тем, что не всем людям с ней просто. Получается, что фактически, благодаря вот этой «внутренней неуверенности» клиентки возникает недоверие к себе и разрушает отношения с другими коллегами.

Область коррекции и профилактики: проработка сценария недоверия путем осознания корневых факторов; трансформация и проработка внутреннего образа «Я» по принципу «лучше всех знаю себя только Я»; формирование ответственности – опоры на себя, которая способна удерживать жизненный тонус на сильном, зрелом, осознанном уровне; повышение общего эмоционального тонуса (высвобождение энергии); формирование мотивации на самореализацию, личностный рост и ценностную переоценку возможностей.

После определения цели работы были использованы необходимые индивидуальные практики, сущность которых заключалась в проработке внутренних ситуаций. Выполняя упражнение «Словарь чувств» на второй консультации, клиентка «пересматривала» жизненные ситуации, которые происходили с ней в различные временные периоды и с разными людьми, а затем на флипчарте выписывала в отдельные колонки положительные и отрицательные эмоции, возникавшие в тех или иных этапе ситуациях. Затем проводился самоанализ причинно-следственных связей. В результате работы клиентка поняла, что *«муж и его родители не идеальны, что я вынуждена была взять на себя ответственность, не соответствующую своему положению в семье (женщина, жена)»*, она осознала, что это были те предпосылки, которые спровоцировали развитие внутреннего недоверия к окружающим, что и привело к страху сделать что-то не так, как того требует окружающая действительность. Кроме того, в процессе выполнения упражнения выяснилось, что муж и его ближайшее окружение не давали ей эмоциональной поддержки и необходимого заряда уверенности, что вызвало в настоящее время чувство

страха перед трудностями.

Для определения и конкретизации психологической поддержки клиентки, на четвертой консультации было принято решение выявить объем ощущаемого ею страха перед жизненными трудностями и недоверием к людям в количественном, процентном оценивании (от 0% до 100%). Как сама клиентка определила, объем страха что-то выполнить не так, как того требует окружающая действительность, в особенности достаточно трудных задач, составляет для нее около 84%. Иногда, как отмечала клиентка, уровень этого страха доходил и до 95-100%. Следующим этапом проработки стал поиск корневых причин сценария. На данном этапе было использовано упражнение «Подвиг искренности», во время которого разбирались описанные клиенткой эпизоды с точки зрения их искреннего субъективного оценивания. Результатом выполнения упражнения стало то, что клиентка *«сделала открытие»*, что она неуклонно склоняется к «внутренней перестраховке» в любых ситуациях, независимо от того, имеют ли оно первостепенное значение или нет, зависят непосредственно от нее или нет. Из воспоминаний клиентки: *«Однажды я, будучи только вошедшим в новый коллектив, высказала свой протест коллеге: «Разве педагог может так поступить с учеником?!», что привело к достаточно глубокому конфликту и назидательному «приказу» со стороны других коллег «...в нашем коллективе работают люди с большим педагогическим стажем, для которых педагогическое мастерство и педагогический такт – не пустые слова»*. Таким образом, найдя причину сценария недоверия к себе и своим силам, которая скрывалась еще с начала работы в данном закрытом заведении, увидев яркий пример противостоянию авторитетного человека, клиентка смогла осознать опыт, который имела ранее, но не включала его в свою жизненную практику, а только в процессе консультаций связала воедино.

Следующей задачей работы с клиенткой во время пятой консультации стало выявление и осознание ею источников «подпитывания» сценария

недоверия в настоящий момент. В результате поиска причин постоянного возникновения сценарных моментов, клиентка определила следующие факторы: постоянное подтверждение ситуаций – мыслительное предугадывание итогов действий «как бы чего не случилось», ожидание повторения сценария; подпитка сценария какими-то деталями, похожестями; видение мира через призму негативного (все в негативном цвете) и «игнорирование» позитивного; перенос личности прошлого на человека в текущее время; проекция других людей на себя, не до конца понимание себя.

На следующих консультациях к основным упражнениям была добавлена практика для исследования корней сценария и выработки некоторых его изменений, новых перспектив. В основу практики легла медитативная техника на внутренние ощущения: наблюдение за плавным и естественным дыханием, сменой вдоха (внутреннее наполнение себя светлой и чистой энергией) и выдоха (освобождение от всего лишнего, мешающего погрузиться в свой внутренний опыт, заглянуть в свое сознание, внутренний мир). Обязательным заключительным моментом практики было осознание этого решения – его обоснованность, признание, справедливость, а затем посмотреть на ситуацию со стороны и оценить все на основе опыта, который уже есть, на контакте с собой, с сердцем, с душой и также сделать вывод «Что я могу сказать той себе, когда была когда-то?». В процессе такой проработки ситуации закладываются новые решения, новые выводы, новое понимание, новые чувства человека к себе, к другим людям, новые ощущения и внутренние изменения.

Во время рефлексии по данной практике, клиентка отмечала, что *«в начале были глубокие сомнения, чувствовала кожей внутренне сопротивление и несогласие, связанное с непониманием и неприятием»*. Работая с недоверием, которое возникало в юные годы (учителя доверяли работу только в группе, не индивидуально), клиентка поняла, что «*вот эта цепочка*» недоверия была безопасностью. Таким образом, недоверие, которое было в далеком детстве, в последующие годы расширялось, проявлялось в разных сферах,

переместившись в жизнь клиентки и вызвав синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

Отметим, что использование данной практики на каждой консультации эффективно способствовало опережающей коррекции психоэмоционального выгорания у клиентки и достаточно эффективному восстановлению внутреннего состояния доверия к себе и нивелирование страхов перед будущим и результативностью своей деятельности. Кроме того, в результате проведенных профилактических мероприятий было отмечено, что страх перед трудностями у клиентки практически стал нулевым, так как она стала справляться с разными заданиями, искать возможности их выполнять и стремилась находить более сложные, но намного интереснее пути для реализации поставленных задач.

Случай 3. Мужчина, 39 лет, педагог-воспитатель, стаж педагогической работы 13 лет.

Результаты диагностики. В процессе первой консультации было выявлено, что с начала рабочей карьеры у клиента все шло хорошо: у нее были достаточно доверительные отношения с обучающимися, он пользовался уважением как среди них, так и среди коллег, постоянно повышал уровень своей квалификации и был в курсе новых образовательных тенденций, щедро делился новыми знаниями с коллегами. Несмотря на свое профессиональное благополучие, личная жизнь оставляла желать лучшего. Разведен, от первого брака растет дочь – подросток. Отношения с бывшей женой после развода очень натянуты и это сказывается на поведении дочери. Со временем выполнение профессиональных обязанностей начало «хромать» из-за проблем в отношениях с дочерью и бывшей женой. Стали появляться признаки выгорания. Клиент начал страдать бессонницей, на работе стали проявляться вспыльчивость и раздраженность, а также нервозность: *«В моей работе, в моей жизни больше нет смысла. Я не понимаю, что происходит, например, я руководствуюсь одними правилами при разговоре с дочерью и воспитанниками,*

они все примерно одного возраста. Но почему воспитанники меня слышат и понимают, а собственная дочь не хочет? Мне неуютно... неуютно на работе, неуютно дома. Мало того, что я морально устал, так еще я и не понимаю того, что я в этой жизни сделал не так, и почему я во всем виноват один...».

Чувство безнадежности, которое он испытывал, постоянно усиливалось, и, как и у многих, кто испытывает выгорание, у него проявились мысли отстраниться от окружающих, часто возникало чувство уйти «в свою ракушку, а лучше из жизни», «бросить все» и пр. Тем не менее, поворотным событием в его жизни стал момент, когда бывшая жена снова вышла замуж и у дочери с отчимом сложились прекрасные (по словам клиента) отношения. Поэтому, для клиента было «подарком судьбы» наше исследование, на которое он согласился без колебаний и уже во время беседы четко выразил свои проблемные зоны: «Я всю жизнь стараюсь принести пользу людям, пытаюсь рассмотреть в них тот самый неограненый алмаз и помочь принять им те грани, которые по-новому откроют их как личность. Буквально за последний год (именно столько бывшая жена проживает с новым мужем) я заметил, что у меня появились проблемы с концентрацией внимания. Мне стало трудно выполнять свою работу, что вызывает недовольство руководства, да и мое недовольство тоже. Я страшно раздражителен...». То есть, клиент утратил чувство контроля и депрессия, которую он переживает из-за развода, усилилась, и достаточно сильно проявляется обесценивание своих достижений и успехов в выполнении обязанностей и, как результат, отношение к работе, к жизни поменялись не в лучшую сторону: «То, что я делаю, меня не радует. Да, я добился каких-то успехов в работе, но это было в прошлом и сейчас они не имеют никакой значимости... Сколько бы я не уделял времени работе, сколько бы ни старался, вокруг меня жизнь большинства людей лучше, чем у меня... А в целом мне кажется, что я перестал быть интересным человеком для дочери и близких, для коллег» и пр. Как и многие люди, испытывающие эмоциональное выгорание, клиент не решился говорить о проблемах, с которыми столкнулся,

«не хотел обременять друзей и близких своими проблемами, так как у них своя работа и своя жизнь».

Психологический анамнез: высокий уровень эмоционального выгорания, как результат перехода от эмоционального истощения и деперсонализации в переживание редукции профессионально-личностных достижений.

Тип выгорания – субъективно-эмоциональная фрустрация и депривация.

Область коррекции и профилактики: повышение у клиента уровня психофизического здоровья, самооценки; развитие у него стойких паттернов уверенности в себе и своих возможностях; формирование высокой психологической гибкости и способности поддерживать в себе позитивное мышление; выработка установок на тотальное принятие, обучение управления своей энергией и своим напряжением.

Работа на второй и третьей консультации выполнялась по программе, что позволило выявить у клиента достаточно устойчивое нервно-раздражительное состояние, что усиливает внутреннее напряжение и недовольство собой: *«Меня очень угнетает, что позволяю себе частые эмоциональные срывы, особенно на работе. Поэтому я стараюсь держать себя в руках».* Можно предположить, что к подавленным эмоциям добавляется чувство вины и все это превращается в замкнутый круг.

В связи с выяснившимся проявлением синдрома выгорания, во время четвертой консультации одной из задач коррекции и профилактики выгорания было выявление и решение проблем эмоционального фона клиента. Перед выполнением практики рефлексивного письма «Как я управляю своими эмоциями?», клиенту, после выбора волнующей ситуации для анализа, был задан вопрос: *«Что Вы чувствуете?»*, – на что был получен ответ: *«Разочарование и предательство».* И здесь трудность в степени чувствительности и умении чувствовать тонкие ощущения, а не только яркие болезненные или яркие приятные. В связи с этим клиенту было предложено

еще раз погрузиться в ситуацию, более внимательно прислушаться к себе. Данный ход позволил заметить чувства, которые вызваны ситуацией, и возможность поработать с ними. Работа шла по определенному сценарию, который был направлен на выработку привычки замечать свои эмоциональные реакции. Приведем эпизод работы, где Ф – клиент (инициал изменен), К – консультант:

Ф. – Я чувствую раздражение и обиду.

К. – Где Вы его чувствуете?

Ф. – Везде и даже вокруг себя, я как будто в коконе.

К. – А как Вы определили, что это раздражение, а не что-то другое?

И дальше в процессе беседы консультант помог клиенту осознать и прочувствовать, что в теле есть целая гамма ощущений, которые в голове автоматически определяются как раздражение, но пропускаются в теле. То есть, Ф. по привычке замечает только свои мысли, игнорируя ощущения в теле, не проживая их.

Таким образом, перед нами встала еще одна задача – замечать ощущения, которые возникают во время различных волнующих ситуаций, не пропускать. На следующих консультациях прорабатывались волнующие ситуации, цель которых состояла в том, чтобы научиться «видеть», как все чувства и эмоции обязательно и всегда проявляются в теле в виде конкретных ощущений – тонких и тихих или более заметных и ярких. На работу с данной техникой во время консультации в основном уходило от 5 до 12 минут.

На последней консультации клиент поделился своими достижениями и сказал, что записался на очередные курсы по повышению квалификации. Эти курсы *«дадут мне возможность погрузиться в обычный ритм моей жизни: быть в курсе сего нового, связанного с моей работой»*. В то же время клиент отметил, что стал уделять много времени себе и дочке, у них налаживается взаимопонимание. Он может поделиться новостями с дочерью и даже попросить ее «подросткового» совета. Коллеги стали отмечать его былую

позитивность и добродушие, *«мои личные проблемы теперь остаются дома и на работу не переносятся. Чему я очень рад»*. Из этого следует, что в результате проведенных консультаций у клиента значительно повысился уровень самооценки и переоценки своих возможностей и взглядов, он с большим энтузиазмом стал относиться к саморазвитию и самосовершенствованию, научился находить и выдвигать жизненные приоритеты, что указывает на нивелирование у него проявлений синдрома эмоционального выгорания.

Ввиду ограниченности объема текстового материала, описать особенности консультационной работы вне программного материала со всеми клиентами не представляется возможным, поэтому мы представили наиболее интересные случаи по основным проявлениям синдрома эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессионально-личностных достижений. Отметим, что основными методами, которые использовались в процессе индивидуального консультирования, были активные психологические беседы, открытое общение, психологические упражнения и техники. В то же время консультационные сеансы показали, что кроме основной программы в работу с каждым клиентом необходимо было включать дополнительные методы, приемы и техники психологического воздействия в зависимости от индивидуального проявления синдрома выгорания клиента.

Таким образом, использование основной программы и дополнительных практик в процессе консультаций, как показали рефлексивные беседы с клиентами, результаты формирующего эксперимента показали достаточно значимое положительное изменение в поведении воспитателей. Из этого можно сделать вывод, что проведенная консультационная работа способствовала не только снижению уровня эмоционального напряжения в жизни воспитателей, но и позволила наладить гармоничное взаимодействие между членами коллектива, позволила усвоить и отработать техники и приемы саморегуляции,

преодолевать последствия эмоционального выгорания, а также содействовать предупреждению его симптомов.

2.3. Результаты формирующего эксперимента и их обсуждение

Контрольный этап опытно-экспериментальной работы предусматривал динамику уровня эмоционального выгорания у воспитателей, проходивших индивидуальное консультирование. Содержанием данного этапа является диагностика уровня развития эмоционального выгорания у воспитателей и оценка произошедших изменений. Результаты данного этапа представлены ниже.

Результаты исследования по тесту «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

В результате внедрения индивидуального консультирования по преодолению синдрома эмоционального выгорания у воспитателей была выявлена положительная динамика личностно-смыслового критерия. С целью возможности визуального оценивания мы представили эффективность проведенной консультативной работы с воспитателями в виде Рисунка 7.

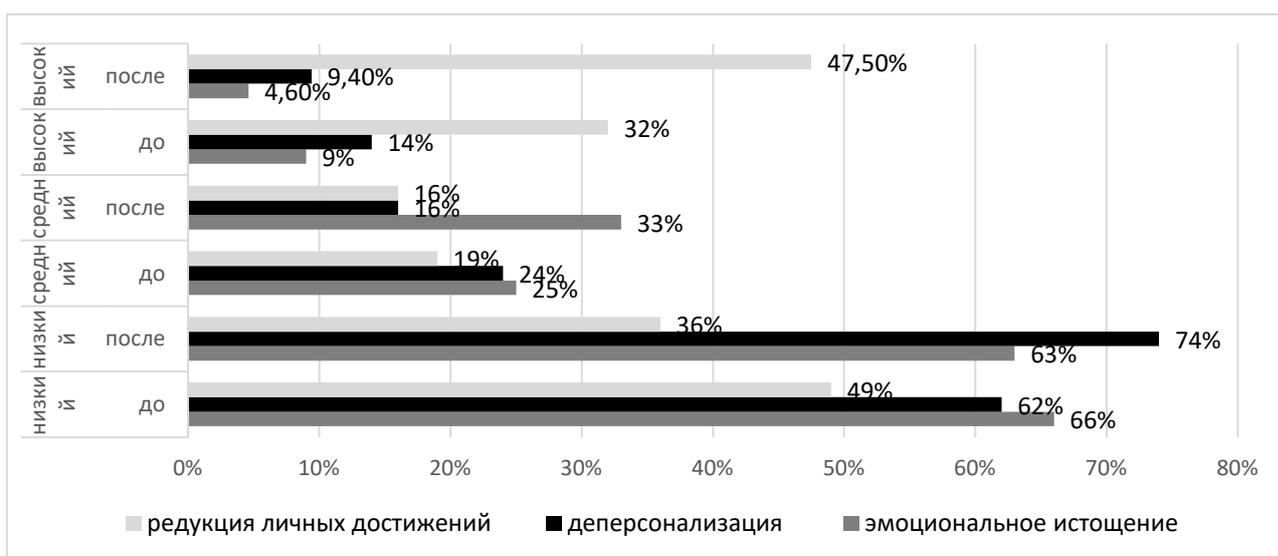


Рисунок 7. – Распределение результатов испытуемых (воспитателей) после формирующего эксперимента (в %)

У воспитателей наблюдается достаточно выраженное снижение уровня эмоционального выгорания по личностно-смысловому критерию. По шкале «эмоциональное выгорание» наблюдается снижение числа воспитателей со средним (на 8%) и увеличение (на 8%) с низкими уровнями проявления. По шкале «личностное отдаление» улучшения более заметны: число воспитателей с высоким уровнем сократилось с 17,5 % до 11,5%, со средним – с 30% до 22%, а число воспитателей с низким уровнем возросло с 52,2% до 67%. Шкала «профессиональной мотивации» также претерпела изменения: число воспитателей с высоким уровнем снизилось с 10% до 6%, со средним – с 40% до 32%, а число воспитателей с низким уровнем возросло с 50% до 61%. Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что программа индивидуального консультирования имела достаточно значимую эффективность по профилактике и коррективке эмоционального выгорания воспитателей закрытого учебного заведения на личностно-смысловом уровне. В ходе проведения индивидуального консультирования воспитатели открыли новые возможности в своей работе и перспективы. Коммуникативная сторона приобрела новый формат в рамках профессиональной деятельности.

С целью подсчета статистической значимости различий показателей до проведения формирующего эксперимента и после внедрения индивидуальных консультаций, проанализируем сдвиг различий в пределах группы воспитателей ЭГ с помощью t-критерия Вилкоксона в программе SPSSStatistics26 (см. Табл. 1 и Табл. 2, Приложение Г).

Как показано в таблице, сравнение уровня психического выгорания до внедрения индивидуальных консультаций и после формирующего этапа опытно-экспериментальной работы демонстрирует семь отрицательных рангов (столбец N), значение которых указывает на количество значений после консультаций, меньших от значений до консультаций. Что касается положительных рангов, значение которых выше уровня психического выгорания до внедрения консультаций, то данное значение имеет нулевой

показатель. Также в анализе t-критерия не выявлено одинаковых связей, о чем указывает нулевой показатель совпадающих наблюдений.

Для того, чтобы сделать вывод об эффективности влияния индивидуальных консультаций на снижение уровня психического выгорания воспитателей ЭГ, необходимо проанализировать значение статистических критериев (см. Таблица 2, Приложение Г).

Как видим из таблицы, статистика критерия Z равна -2,444, то есть, насколько исходный результат ниже среднего, но нам необходимо определить значимость этого значения. Для этого проанализируем результаты расчета асимптотической значимости при условии, что, если значение данного параметра $<0,05$, следовательно, между группами выборки есть различие. Если значение асимптотической значимости $>0,05$, то между группами различие отсутствует. В нашем случае значение асимптотической значимости $0,007 < 0,05$, следовательно, влияние индивидуальных консультаций на уровень психического выгорания воспитателей обнаружено.

Результаты исследования по методике диагностики профессионального выгорания С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой

По результатам данной диагностики было выявлено, что большинство воспитателей, прошедших программу индивидуального консультирования показали низкий уровень профессионального выгорания (см. Рисунок 8).

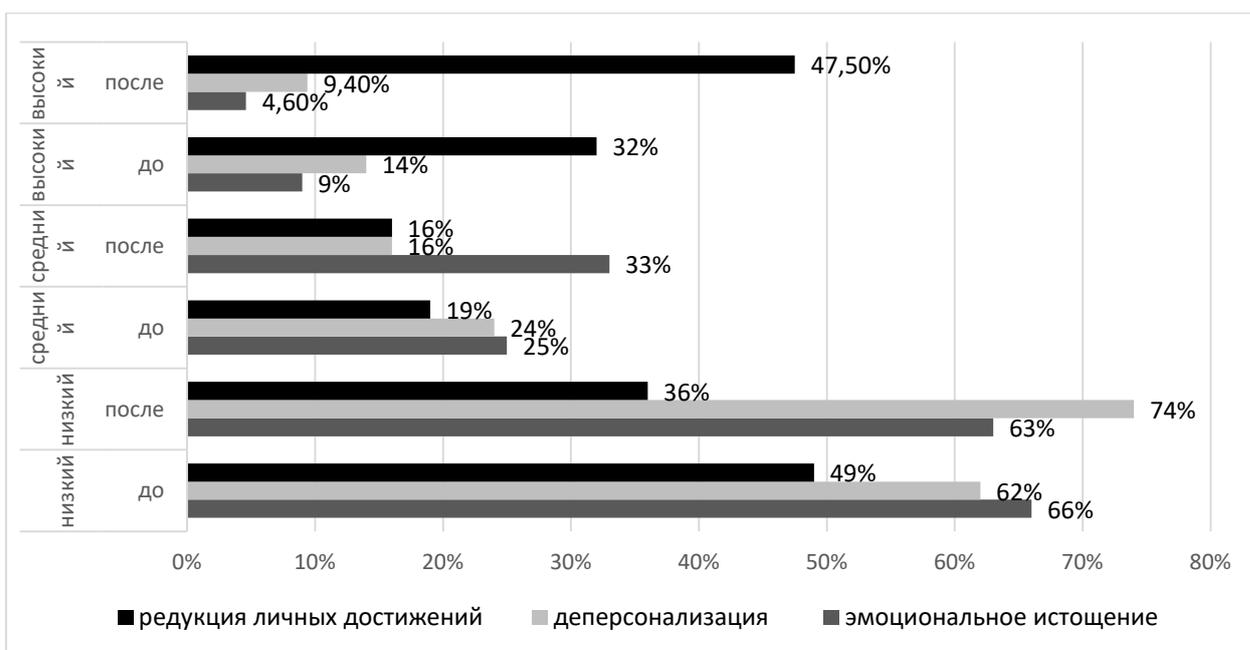


Рисунок 8. – Распределение уровней эмоционального выгорания воспитателей «до» и «после» формирующего эксперимента (в %)

Из Рисунка 8 видно, что до формирующего этапа опытно-экспериментальной работы тенденция профессионального выгорания среди воспитателей была направлена на высокие показатели по всем шкалам в соответствии с индексом выгорания. После проведенных индивидуальных консультаций отмечается диаметрально-противоположное состояние уровня проявления синдрома выгорания среди респондентов, характеризующееся низкими показателями и отсутствием высоким уровнем профессионального выгорания. Таким образом, можно сделать вывод, что в результате участия воспитателей в серии индивидуальных консультационных встреч отмечается снижение выраженности всех фаз эмоционального выгорания по методике диагностики профессионального выгорания С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой.

Для того чтобы установить, достоверны ли выявленные изменения в уровне психического выгорания воспитателей по методике диагностики профессионального выгорания С. Джексона, К. Маслач в адаптации Н.Е Водопьяновой, был использован расчет t-критерия Вилкоксона, который позволяет установить достоверность различий в связанных выборках. Расчет

критерия производился при помощи программы SPSSStatistics 26. Результаты расчетов представлены в Таблице 3 и Таблице 4 из Приложения Г.

Из таблицы видим, что сравнение уровня эмоционального выгорания по таким показателям, как эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений до и после формирующего этапа опытно-экспериментальной работы имеет семь отрицательных рангов (столбец N). Положительных рангов, значение которых выше уровня эмоционального выгорания, то данное значение имеет нулевой показатель. В статистическом анализе t-критерия не выявлено и одинаковых связей.

Анализ статистических критерий, представленных в таблице 21 позволяет сделать вывод о влиянии индивидуальных консультаций на динамику уровня психического выгорания воспитателей(см. Таблицу 4, приложение Г).

Статистика критерия Z равна -2,556. Для анализа результатов расчета асимптотической значимости определяем, что ее значение 0,009, а при условии, что, если значение данного параметра $<0,05$, то, между группами выборки есть различие. Следовательно, статистический анализ T-критерия Вилкоксона указывает на значимость значений и обнаружить влияние индивидуальных консультаций на уровень эмоционального выгорания воспитателей.

Сравнительные результаты исследования по методике «Потери и приобретения персональных ресурсов» (Н.Е. Водопьянова, М. Штейн).

Следующим этапом опытно-экспериментальной работы стало сравнение уровня регулятивного критерия симптома эмоционального выгорания воспитателей после формирующего этапа исследования. Результаты сравнительного анализа представлены в Рисунке 9.

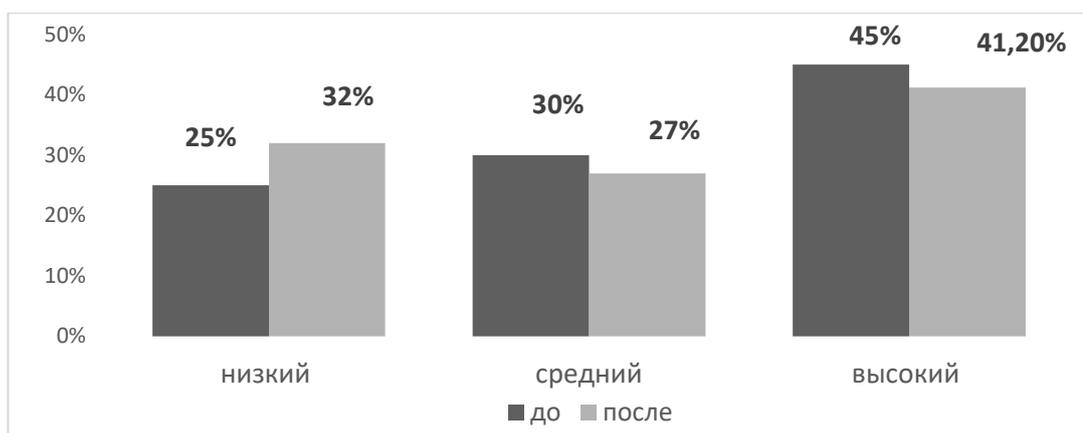


Рисунок 9. – Результаты распределения воспитателей по показателям индекса ресурсности после формирующего эксперимента (в %)

После проведенного эксперимента низкий уровень ресурсности находится в значении 32,3%, показатели данного уровня до эксперимента – 25%, что составляет разницу в 7,3% между первичной диагностикой и контрольной. Показатели среднего уровня также демонстрируют изменения – 26,5% после формирующего этапа эксперимента, что на 3,5% ниже, чем на констатирующем (30%). Высокий уровень индекса ресурсности отмечается у 41,2% респондентов на контрольном этапе экспериментальной работы, что на 3,8% ниже, чем по показателям констатирующей диагностики (45%). Из этого можно сделать вывод, что проведенные консультационные сеансы достаточно эффективно способствовали повышению индекса ресурсности практически у всех респондентов. Следует отметить, что данные результаты не рекомендуется считать полностью фактическими, так как между консультационными сессиями и контрольным диагностическим срезом для данной диагностики последовал недостаточно продолжительный временной период. Для получения более достоверных значений результативности внедрения консультационной программы, проведение данной диагностической методики целесообразно выполнять не ранее, чем через полгода, что позволит более точно осознать респондентам те внутренние и внешние изменения, которые повлияли на их психофизиологическое состояние, как профессионала и личность в целом.

Сравнительные результаты исследования по методике оценки мотивации (С.В. Соловьев)

В заключение опытно-экспериментальной работы по внедрению программы консультационных сессий с воспитателями мы провели контрольную диагностику мотивационного критерия, которая дает возможность путем сравнения показателей констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы выявить уровень трансформации или статичность ведущих мотивов воспитателей, наличие или отсутствие улучшения их общей мотивации к работе, характер психологической зависимости от работы. Обобщенные результаты сравнительного анализа уровня мотивационного критерия после проведения формирующего этапа исследования представлены в Рисунке 10.

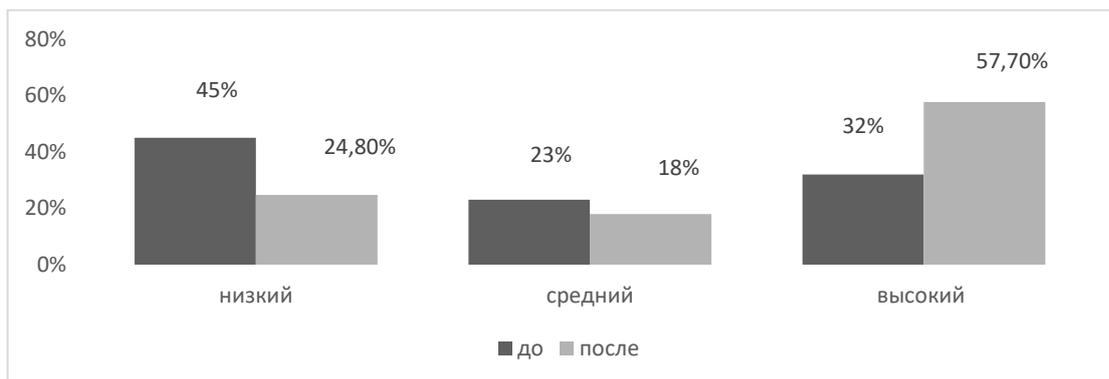


Рисунок 10. – Сравнительный анализ мотивационного критерия уровня синдрома выгорания у воспитателей после опытно-экспериментальной работы (в %)

В результате внедрения программы индивидуальных консультаций высокий уровень выгорания воспитателей по мотивационному критерию снизился и составил 13,5%. Средний уровень мотивационного критерия показал 18,9%. Низкий уровень выгорания по мотивационному критерию повысился на и демонстрирует 67,6%.

Таким образом, результаты сравнительного анализа позволяют сделать вывод, снижение высоких мотивационных факторов профессионального

выгорания в совокупности с личностно-смысловым, эмоциональным и регулятивным компонентами после проведенных консультационных сессий нивелировало эмоциональное выгорание личности.

Анализ результатов итоговых уровней эмоционального выгорания на основании проведенной опытно-экспериментальной работы

Обобщая и сравнивая результаты методик диагностики профессионального выгорания, на основе выделенных нами критериев и уровней эмоционального выгорания у воспитателей закрытого учебного заведения, можно констатировать результативность проведенной опытно-экспериментальной работы по внедрению профилактической программы индивидуальных консультаций для воспитателей (см. Рис.11).

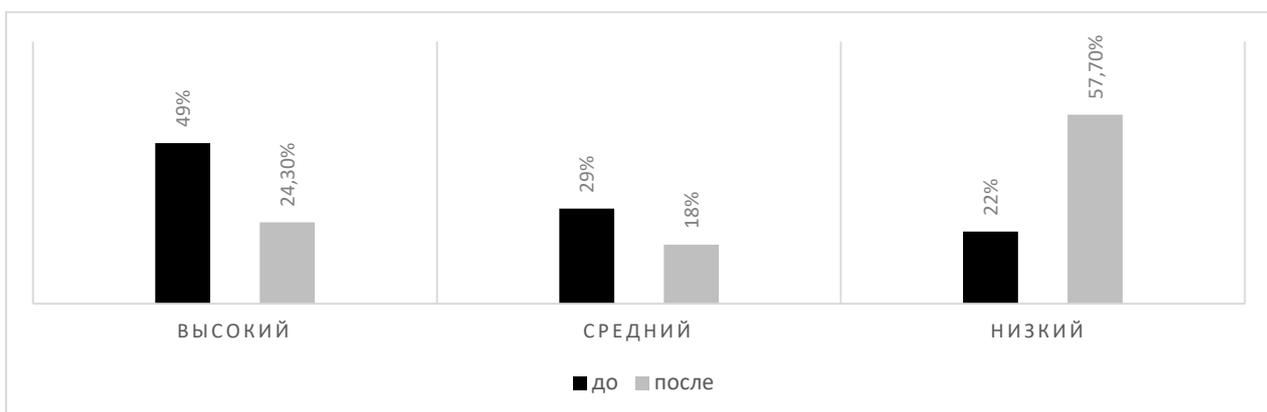


Рисунок 11. – Результаты распределения проявления мотивационного критерия уровня синдрома выгорания воспитателей «до» и «после» внедрения программы индивидуального консультирования (в%)

Согласно статистическим данным, число воспитателей с высоким уровнем эмоционального выгорания при помощи индивидуальных консультаций сократилось на 24,7%, со средним уровнем – на 11%, с низким – возросло на 35,7%.

Из этого следует, что после проведения программы индивидуальных консультаций с воспитателями закрытого учебного заведения уровень их личностного благополучия значительно вырос путем нивелирования

негативного влияния компонент эмоционально-профессионального выгорания и корректировки общей психоэмоциональной сферы.

Несмотря на достаточно значимые результаты опытно-экспериментальной работы, мы полагаем, что для воспитателей целесообразно и достаточно важно в рамках их специфической (подразумевая закрытый тип) профессиональной деятельности продолжать участие в процессе индивидуального консультирования. Кроме того, эффективным будет привлечение их к групповой консультационной работе для закрепления полученного эффекта.

Согласно статистически данным, высокий уровень эмоционального выгорания у испытуемых (воспитателей, работающих в закрытом учебном заведении) при помощи индивидуальных консультаций сократился на 24,7%, средний уровень эмоционального выгорания сократился на 11% и низкий уровень эмоционального выгорания вырос на 35,7%.

Таким образом, качественный и количественный анализ эмпирических данных позволил доказать выдвинутую гипотезу исследования о том, что психологическое консультирование воспитателей закрытых учебных заведений будет результативно в целях профилактики синдрома эмоционального выгорания.

С целью проверки достоверности различий нами была проведена статистическая обработка полученных результатов с применением Т-критерия Вилкоксона. В данном случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: (0,01). Гипотеза H_0 принимается. Показатели после эксперимента превышают показатели до опыта. Подробнее с результатами можно ознакомиться в приложении Д.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что реализованная программа положительным образом сказалась на участниках группы, снизив общий уровень СЭВ и его отдельных факторов, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Выводы по Главе 2

Опираясь на результаты исследования, можем сделать следующие выводы:

1. На этапе констатирующего эксперимента, проанализировав все результаты по проведённым методикам, можно увидеть общий уровень эмоционального выгорания воспитателей. Высокий уровень проявления синдрома эмоционального выгорания характерен для большей части воспитателей исследуемой группы – 49,7%. Для данных респондентов характерны такие психоэмоциональные состояния, как эмоциональная усталость и истощение в результате накопленного стресса, или сочетания того и другого, подавленность, низкая самооценка, отсутствие мотивации к профессиональным обязанностям, низкая коммуникативная деятельность и продуктивность, что является препятствием на самостоятельное преодоление симптомов эмоционального выгорания. У 28,4% респондентов наблюдается средний уровень синдрома эмоционального выгорания, как развитие резистенции на фоне борьбы с нарастающими проявлениями стресса, стремление выйти из психологического дискомфорта путем нивелирования влияния внешних обстоятельств, эмоциональная дезориентация, усталость от необходимости контактировать с другими людьми на работе, снижение заинтересованности или упрощение своих профессиональных обязанностей. Низкий уровень общего эмоционального выгорания выявлен у 21,9% среди исследуемых респондентов, что демонстрирует развитие психоэмоциональной и физической усталости, тревожно-депрессивных признаков, начало прогрессирования истощения жизненных ресурсов, частичное снижение мотивации на саморазвитие, самообразование и профессиональный рост, поступательно переходящие в эмоционально-интеллектуальный диссонанс. Для поддержки и устранения низкого уровня общего эмоционального выгорания воспитатели нуждаются в индивидуальных консультациях, направленных на преодоление внутренних

барьеров принятия окружающей действительности и повышения уровня устойчивости в стрессовых ситуациях.

2. При разработке программы была выбрана форма индивидуального консультирования. Основное отличие от всех других форм консультативной работы кроется в сфокусированность на уникальности проблемы клиента. Консультант в рамках индивидуальной консультации не может отойти от факторов, воздействующих на личность клиента, однако он учитывает их в рамках уникальности человека, обратившегося за помощью. Таким образом, была создана программа индивидуального консультирования, которая носила вариативный характер и была рассчитана на проведение с каждым воспитателем цикла занятий, которые предполагали 10 индивидуальных встреч. Программа индивидуальных консультаций имела устойчивую обобщенную структуру, которая включала обязательные содержательные блоки и процедурные моменты: обозначение целеполагания встречи и психотерапевтические техники (упражнения).

3. Согласно статистическим данным, число воспитателей с высоким уровнем эмоционального выгорания при помощи индивидуальных консультаций сократилось на 24,2%, со средним уровнем – на 11%, с низким – возросло на 35,7%. Из этого следует, что после проведения программы индивидуальных консультаций с воспитателями закрытого учебного заведения уровень их личностного благополучия значительно вырос путем нивелирования негативного влияния компонент эмоционально-профессионального выгорания и корректировки общей психоэмоциональной сферы. Стоит учитывать, что данный показатель не может говорить о том, что все специалисты, у которых низкий уровень выгорания, уже смогли его устранить, но это говорит о положительной динамике в работе над данной проблемой и о том, что реализуемая программа достаточно эффективна в борьбе с такой актуальной проблемой как эмоциональное выгорание.

4. Статистическая обработка полученных результатов с

применением Т-критерия Вилкоксона показала достоверность различий в уровнях эмоционального выгорания офисных сотрудников до и после формирующего эксперимент на 99% уровне значимости. Таким образом, можно сделать вывод, что реализованная программа положительным образом сказалась на участниках группы, снизив общий уровень СЭВ и его отдельных факторов, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Заключение

Профессиональная педагогическая деятельность отличается целым рядом особенностей. Она высоко интенсивна, энергозатратна, предполагает постоянное общение как с учащимися, так и с их родителями, коллегами, администрацией учебного учреждения. При высокой степени ответственности, возлагаемой обществом на воспитателей, данный труд не относится к числу высокооплачиваемых или почетных. Поэтому в ходе работы у воспитателей нередко возникает истощение, как физического, так и эмоционального характера, которое по мере накопления способно трансформироваться в эмоциональное выгорание.

Воспитательно-педагогическая деятельность в рамках закрытых учреждений интернатного типа (в частности кадетском корпусе) отличается выраженной субординацией отношений, нестандартными социально-бытовыми условиями труда, потребностью повышения квалификации без отрыва от основной деятельности, повышенной моральной ответственностью и гражданской активностью. Все вышеуказанные характеристики способны привести к эмоциональному выгоранию у воспитателей этих учреждений, поэтому высока потребность поиска эффективных способов профилактики эмоционального выгорания как у воспитателей-предметников, так и у офицеров-воспитателей, работающих в закрытых образовательных учреждениях.

Эмоциональное выгорание у воспитателей, работающих в закрытом учебном заведении происходит постепенно, можно только заметить симптомы физического утомления, душевного истощения, снижения радости и удовольствия, получаемых от работы, также может наблюдаться личностная отстраненность.

В рамках исследовательской работы были изучены теоретические аспекты и особенности СЭВ воспитателей, работающих в закрытом учебном

заведении: описание различных подходов к изучению данного синдрома, как зарубежных, так и отечественных ученых; симптомы эмоционального выгорания; факторы возникновения и стадии развития СЭВ; синдром эмоционального выгорания у воспитателей: особенности, причины, последствия СЭВ.

В ходе констатирующего эксперимента, в котором участвовали 30 воспитателей, работающих в закрытом учебном заведении, были получены следующие результаты: высокий уровень проявления синдрома эмоционального выгорания характерен для большей части воспитателей исследуемой группы – 49,7%. Для данных респондентов характерны такие психоэмоциональные состояния, как эмоциональная усталость и истощение в результате накопленного стресса, или сочетания того и другого, подавленность, низкая самооценка, отсутствие мотивации к профессиональным обязанностям, низкая коммуникативная деятельность и продуктивность, что является препятствием на самостоятельное преодоление симптомов эмоционального выгорания. У 28,4% респондентов наблюдается средний уровень синдрома эмоционального выгорания, как развитие резистенции на фоне борьбы с нарастающими проявлениями стресса, стремление выйти из психологического дискомфорта путем нивелирования влияния внешних обстоятельств, эмоциональная дезориентация, усталость от необходимости контактировать с другими людьми на работе, снижение заинтересованности или упрощение своих профессиональных обязанностей. Низкий уровень общего эмоционального выгорания выявлен у 21,9% среди исследуемых респондентов, что демонстрирует развитие психоэмоциональной и физической усталости, тревожно-депрессивных признаков, начало прогрессирования истощения жизненных ресурсов, частичное снижение мотивации на саморазвитие, самообразование и профессиональный рост, поступательно переходящие в эмоционально-интеллектуальный диссонанс. Для поддержки и устранения низкого уровня общего эмоционального выгорания воспитатели нуждаются в

индивидуальных консультациях, направленных на преодоление внутренних барьеров принятия окружающей действительности и повышения уровня устойчивости в стрессовых ситуациях.

На основании полученных данных была создана программа индивидуальных консультаций воспитателей, работающих в закрытых учебных заведениях по преодолению (снижению) синдрома эмоционального выгорания. Положительное влияние данной программы было оценено участниками эксперимента.

Таким образом, экспериментально было доказано, что индивидуальное консультирование с использованием различных техник и упражнений будет результативно в целях преодоления и профилактики СЭВ у воспитателей, работающих в закрытых учебных заведениях.

Программа является легко подстраиваемой под разные задачи, поэтому может быть использована в работе практикующими психологами, коучами, специалистами по обучению персонала, учитывая особенности той или иной группы и подстраиваясь под конкретные условия.

Список используемых источников:

1. Агапова М.В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. - Ярославль, 2004. 22 с.
2. Аканбаев Б.Н., Каиргали Н.К. Условия профилактики эмоционального выгорания учителя руководителями школ Вестник КГПИ. 2019. № 2 (54). С. 118-123.
3. Андреева Е.А. Особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы ModernScience. 2019. № 12-2. С. 319-322.
4. Аристова Н.А. Синдром эмоционального выгорания педагогов высшей школы В сборнике: Психология и педагогика в системе современного образования. Под общей редакцией С.С. Чернова. 2017. С. 7-10.
5. Бейлина Н.С., Двойникова Е.Ю., Арсланова Ю.Р. Особенности эмоционального выгорания преподавателей высшей школы Тенденции развития науки и образования. 2020. № 63-6. С. 32-36.
6. Берченко Я.В. Синдром эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной средней школы В сборнике: Мир детства в современном образовательном пространстве. сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов. Витебск, 2013. С. 17-20.
7. Былинская Н.В. Взаимосвязь агрессивности с синдромом эмоционального выгорания у педагогов школ В сборнике: повышение качества образования в условиях поликультурного социума. Сборник статей. Витебск, 2017. С. 141-144.
8. Бячкова Н.Б. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов коррекционной школы Мир педагогики и психологии. 2020. № 7 (48). С. 124-133.
9. Винокурова А.С., Катаманова Е.В., Денисова И.А., Катаманов Д.А.,

Андреева О.К. Некоторые клинические аспекты синдрома эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ Современные проблемы науки и образования. 2022. № 3. С. 109.

10. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. Психология профессионального здоровья / Н.Е.Водопьянова; Под ред. проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2006. - С.323-428.

11. Высоцкая Н.В., Черкашина Е.Ю. Некоторые результаты профессионального (эмоционального) выгорания педагогов высшей школы. Материалы докладов Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г. А. Берулава. 2017. С. 132-134.

12. Гарашкин Д.В. Исследование влияния копинг-стратегий на феномен эмоционального выгорания у преподавателей вуза и средней образовательной школы Студенческая наука и XXI век. 2014. № 11. С. 102-105.

13. Григорова Л.И., Меньшова А.В., Звонарева Е.Б., Черкасова Ю.Б. Условия и механизмы профилактики синдрома эмоционального профессионального выгорания педагогов средней и высшей школы Перспективы науки. 2021. № 10 (145). С. 60-63.

14. Гурвич И.Н., Зиньковский А.К., Морева Е.В Школьный класс умственно отсталых детей как источник эмоционального выгорания педагогов коррекционной школы-интерната. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 2 (27). С. 62-66.

15. Даллакян Р.О. Эмпирическое исследование синдрома эмоционального выгорания учителя средней общеобразовательной школы Инновации. Наука. Образование. 2021. № 25. С. 1384-1390.

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

Лобачевского, Арзамасский филиал. 2017. С. 90-92.

17. Дьяченко Е.В. Взаимосвязь эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы с их личностными особенностями Вестник магистратуры. 2020. № 3-2 (102). С. 67-68.

18. Дьяченко Е.В. Особенности эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательной школы в зависимости от возраста и стажа работы Вестник магистратуры. 2020. № 2-6 (101). С. 47-49.

19. Дьяченко Ю.А., Хмырова С.А. Особенности эмоционального выгорания педагогов высшей школы В сборнике: гуманитарные исследования в дальневосточном государственном аграрном университете. Сборник научных трудов. Благовещенск, 2014. С. 39-44.

20. Емельянова Т.П., Шуралева Е.И. Личностные факторы эмоционального выгорания педагогов коррекционной школы Горизонты гуманитарного знания. 2018. № 5. С. 67-84.

21. Ефремов А.Н. Особенности эмоционального выгорания педагогов высшей школы Калужский экономический вестник. 2018. № 3. С. 81-83.

22. Ефремов А.Н., Ефремов Н.В. Особенности связи эмоционального выгорания и удовлетворенности трудом у педагогов высшей школы Электронный журнал: наука, техника и образование. 2018. № 4 (22). С. 119-128.

23. Зорькина О.С. Исследование синдрома эмоционального выгорания в профессии учителя иностранного языка средней общеобразовательной школы В сборнике: Социокультурные проблемы современного человека. Часть 1. Оформление. ФГБОУ ВО «НГПУ». 2018. С. 46-52.

24. Изотова Е.Г., Острогина Ю.С. Специфика синдрома эмоционального выгорания у учителей средней школы В сборнике: Дошкольное и начальное образование: варьирование подходов в условиях смены образовательных парадигм. Материалы международной конференции «Чтения Ушинского» педагогического факультета ЯГПУ. 2013. С. 138-141.

25. Иргит Е.Л., Ондар Ч.А. Состояние эмоционального выгорания

педагогов общеобразовательной школы. Вестник Тувинского государственного университета. №1 Социальные и гуманитарные науки. 2012. № 1 (12). С. 65-69.

26. Калинина Т.В., Патрикеева Э.Г., Беганцова И.С. Психологическая помощь педагогам школы в профилактике эмоционального выгорания В сборнике: Ментальное здоровье - интеграция подходов. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2020. С. 183-190.

27. Каяшева О.И. Особенности эмоционального выгорания преподавателей высшей школы В сборнике: Практическая психология в России и за рубежом. сборник научных трудов. Российский университет транспорта (МИИТ). Санкт-Петербург, 2018. С. 27-36.

28. Коврова С.И., Дмитриева А.В. Влияние копинг-поведения на эмоциональное выгорание у сотрудников коррекционных школ Международный студенческий научный вестник. 2016. № 5-1. С. 36-37.

29. Кондаурова О.П., Молева К.С. К вопросу исследования эмоционального выгорания учителей средней школы Заметки ученого. 2021. № 13. С. 209-211.

30. Коротков Н.В. Сравнительный анализ проявлений синдрома эмоционального выгорания у преподавателей и учебно-вспомогательного персонала высшей школы Медицинское образование сегодня. 2020. № 3 (11). С. 64-70.

31. Крецан З.В., Морозов Е.В., Семке Л.В. Параметры личности как предикторы развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. Т. 4. № 1 (13). С. 12-25.

32. Криусова К.В. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагога в школе В сборнике: неделя молодежной науки. В 4-х томах. 2022. С. 146-150.

33. Кузнецова Е.Н. Психологическая безопасность образовательной среды школы как один из факторов развития эмоционального выгорания

педагога Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 8-1 (59). С. 60-64.

34. Куляс В.М., Садеков Д.Р., Кустов Д.Ю., Мельник В.А., Мельник А.В. Психолого-педагогические аспекты изучения уровня эмоционального выгорания у работников высшей школы В сборнике: Научные основы создания и реализации современных технологий здоровьесбережения. Материалы IV межрегиональной научно-практической конференции. 2017. С. 12-18.

35. Курапова И.А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности (на примере педагогов средней и высшей школы) автореферат дис. ... кандидата психологических наук / Ин-т психологии РАН. Москва, 2009. 35 с.

36. Курапова И.А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности (на примере педагогов средней и высшей школы) диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Институт психологии Российской академии наук. Москва, 2009. 25 с.

37. Курчатова А.А. Эмоциональное выгорание учителей общеобразовательных школ Международный студенческий научный вестник. 2015. № 5-2. С. 293.

38. Леонова А.С. Эмоциональное выгорание педагогов средней и высшей школы: сравнительный анализ В сборнике: Развитие общественных наук российскими студентами. Сборник научных трудов. 2017. С. 31-35.

39. Лобас С.В., Фролихина Е.Н. Выраженность синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2014. № 1 (1). С. 63-64.

40. Любимова Т.Г. Пути преодоления эмоционального выгорания учителей средней школы В сборнике: Научная дискуссия: вопросы филологии и методики преподавания иностранных языков. Нижний Новгород, 2022. С. 263-265

41. Макаров Ю.В. Причины и профилактика эмоционального выгорания учителей гуманитарных дисциплин в общеобразовательной школе Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 11-2. С. 172-175.
42. Малышев И.В. Взаимосвязь адаптационных составляющих личности и проявлений эмоционального выгорания у учителей школ Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8. № 5. С. 19.
43. Малышева О.А. Профилактика эмоционального выгорания личности преподавателя высшей школы В сборнике: Вузовская наука - региону. материалы XIV Всероссийской научной конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации; Правительство Вологодской области; Вологодский государственный университет. 2016. С. 210-213
44. Мальцева Н. В. Исследование синдрома психического выгорания в связи с индивидуальными и личностными свойствами учителей // Актуальные проблемы профессионального развития воспитателей в условиях модернизации образования: материалы межрегион, науч.-практ. конф. педагогических работников в образовательных учреждениях. Тюмень, 2015. С. 86–90.
45. Мальцева С.Н., Гаджиева Ю.П. Проблемы профилактики эмоционального выгорания педагогов в современной школе Инновации в образовании (Казахстан). 2019. № 1 (40). С. 45-48.
46. Маркова В.С. Психологическая диагностика синдрома эмоционального выгорания у сотрудников детских домов и школ-интернатов Вопросы гуманитарных наук. 2007. № 3 (30). С. 340-343.
47. Мелоян А.Э., Погребная А.А., Кохан С.Т., Гунчин Б. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности учителей школ-интернатов для детей с нарушениями интеллекта Чита, 2020. С. 69-75
48. Науменко М.В., Панкратова И.А. Особенности взаимосвязи профессиональных представлений и эмоционального выгорания у учителей средней школы Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2015. № 4-2. С. 57-

59.

49. Носкова А.В., Кормилицына Н.К. Эмоциональное «выгорание» педагогов сельских школ В сборнике: Актуальные проблемы современной науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Сукиасян А.А., 2015. С. 13.

50. Нуркенова А.С. Особенности профессионального эмоционального выгорания учителя средней школы Научно-методический электронный журнал Калининградский вестник образования. 2019. № 4. С. 9-15.

51. Овсянникова Т.Ю. Психологические условия предупреждения синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. Астрахань, 2008. 29 с.

52. Орлова Е.А. Эмоционально-личностные особенности педагогов средней школы как ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 8. С. 52-58

53. Отставнова Ю.Ю., Тутынин С.В., Волкова Л.И. Синдром эмоционального выгорания и психоэмоциональных нарушений у учителей средней школы Уральский медицинский журнал. 2019. № 13 (181). С. 73-75.

54. Перепелицына Е.А. Синдром эмоционального выгорания педагога общеобразовательной школы: причины и симптомы В сборнике: цифровое общество в контексте развития личности. сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2017. С. 159-161.

55. Пикуза Е.А. Особенности совладающего поведения педагогов городских и сельских школ, имеющих разные стадии эмоционального выгорания Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2011. № 8. С. 331-332.

56. Проничева М.М. Прогнозирование риска развития эмоционального выгорания у педагогов общеобразовательных школ Личность в меняющемся

мире: здоровье, адаптация, развитие. 2021. Т. 9. № 3 (34). С. 289-299.

57. Реан А. А. Акмеология личности // Психологический журнал. 2000, № 3. С. 88-95.

58. Рудакова Е.Н. Эмоциональное выгорание и особенности мотивации педагога как предпосылки деструктивных проявлений в современной школе Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7. № 5. С. 63.

59. Рукавишников А.А. Опыт создания методики для диагностики феномена психического «выгорания». /Психология и практика. Ярославль, 1998, т4., вып. 1, с.283-284.

60. Саматеева М.З. Готовность к переменам, жизнестойкость и синдром эмоционального выгорания учителей средней образовательной школы В сборнике: DiscoveryScience - 2016. сборник конкурсных работ международного интеллектуального конкурса студентов и аспирантов. Москва, 2016. С. 284-293.

61. Самсонова В.Ю. Педагоги начальной школы и синдром эмоционального выгорания. В сборнике: Реализация ФГОС начального общего образования в современных условиях: инновационные практики, проблемы, перспективы. Материалы XV региональной научно-практической конференции. Южный федеральный университет; Ответственные редакторы П.П. Пивненко, И.В. Шатохина. 2017. С. 59-63.

62. Семенов В.Ю., Герлис Я.П. Факторы риска возникновения эмоционального выгорания среди молодых специалистов-педагогов общеобразовательных школ Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2022. № 205. С. 245-253.

63. Ситникова Е.В., Ткач Е.Н. Факторы и симптоматика синдрома эмоционального выгорания преподавателей высшей школы Проблемы высшего образования. 2017. № 2. С. 202-204.

64. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания / М.М.Скугаревская // Медицинские новости.– 2002.– №7.– С.22-25

65. Соляк М.В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов

общеобразовательной школы с применением здоровьесберегающей технологии сеанс релаксации Вопросы психического здоровья детей и подростков. 2017. Т. 17. № S2. С. 226-227.

66. Томилин О.Б., Фадеева И.М., Томилин О.О. Оценка степени интеллектуального и эмоционального выгорания в высшей школе Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т. 23. № 1-2. С. 141-154.

67. Трухан Е.А. Симптомы "эмоционального выгорания" у учителей общеобразовательных школ. 2001. № 2. С. 113-124.

68. Федотова Н.И. Особенности эмоционального выгорания преподавателей высшей школы В сборнике: Преподаватель высшей школы. Электронный ресурс: сборник статей выпускников программы профессиональной переподготовки «Преподаватель высшей школы». В 2-х томах. Москва, 2021. С. 68-87.

69. Хуснутдинова Р.Р., Коновалова Е.В. Психологические факторы эмоционального выгорания педагогов сельских школ Человеческий капитал. 2022. № 7 (163). С. 185-193.

70. Цветкова О.А., Волкова А.А. Тренинг как инновационная технология профилактики эмоционального выгорания у педагогов коррекционной школы. В сборнике: XXVI Мерлинские чтения : Психологические инновации в образовании. материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию со дня образования ПГПИ-ПГПУ. 2011. С. 308-310.

71. Цюхай Е.И. Эмоциональное выгорание педагогов начальной школы: экзистенциальный аспект В сборнике: Психология глазами студентов. материалы XV ежегодной научной конференции факультета философии и социальных наук с международным участием. 2018. С. 51-53.

72. Чернявская А.В., Бреусова В.С. Эмоциональное выгорание педагогов в средней школе В сборнике: Scienceandinnovation. Сборник научных трудов по материалам III Internationalscientificconference. Анапа, 2022. С. 114-

118.

73. Шангареева Л.Р., Чуйкова Т.С. Социально - психологические и организационные факторы эмоционального выгорания преподавателей высшей школы В сборнике: педагогика, психология в условиях непрерывности образования. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2020. С. 156-158.

74. Шангареева Л.Р., Чуйкова Т.С. Эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы: профилактика и коррекция В сборнике: Человек в условиях социальных изменений. Материалы международной научно-практической конференции. 2022. С. 366-369.

75. Шатров С.Л., Кравченко А.В. Саморегуляция эмоционального состояния и профессиональное выгорание педагога высшей школы В сборнике: Актуальные проблемы бизнес-образования. Материалы XVI Международной научно-практической конференции. 2017. С. 212-215.

76. Шингарёва А.А. Психологические особенности преподавателей высшей школы с синдромом эмоционального выгорания Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2009. № 6-2. С. 57-61.

77. Шиндряев С.О. Диагностика и профилактика эмоционального выгорания педагогических работников в условиях коррекционной школы VIII вида В сборнике: Перспективные направления применения инновационных технологий в управлении. Межвузовский сборник научных трудов по материалам IV Межвузовской научной конференции молодых исследователей. Под редакцией О.В. Байдаловой. 2013. С. 262-265.

78. Шуралева Е.И., Емельянова Т.П. Проблема эмоционального выгорания педагогов коррекционной школы Вестник научных конференций. 2018. № 9-3 (37). С. 133-134.

79. Эмоциональное выгорание медицинских работников как предпосылка астенизации и психосоматических патологий // Вестник Санкт-

Петербургского университета. Медицина. 2019. № 3. С. 57–71.

80. Юрова И.Ю. К вопросу о проблемах эмоционального выгорания в профессии педагога высшей школы. В сборнике: Коммуникативное пространство в междисциплинарных исследованиях. Сборник научных трудов. Саратов, 2022. С. 97-100.

81. Яковлев В.А., Ткаченко Г.А. Эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы Научные исследования и образование. 2016. № 2 (22). С. 58-59.

82. HematiAllamdarloo G., Moradi S. Job burnout in public and special school teachers. Clinical Psychology and Special Education. 2021. Т. 10. № 2. С. 63-75.

83. Kulikova T.I. The relationship between time management competence and stress resistance of teachers with different amount of work experience Perspectives of Science and Education. 2021. № 4 (52). С. 381-391.

84. Bocheliuk V.Y., Shcherbyna S.S., Turubarova A.V., Antonenko I.Y., Rukolyanska N.V. Emotional intelligence and burnout of teachers of higher education institutions. Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment. 2021. Т. 9. № 5. С. 442-450.

85. Tkacheva T., Sazonova Z. Interactive educational methods of engineering pedagogy against technical teachers emotional burnout В сборнике: Proceedings of 2015 International Conference on Interactive Collaborative Learning, ICL 2015. 2015. С. 477-486.

Таблица 1. – Результаты диагностика профессионального «выгорания» воспитателей закрытых учебных заведений (А.А. Рукавишников)

№ п/п респондента	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений	Количество баллов
1	28	13	25	66
2	22	8	30	60
3	16	9	17	42
4	23	11	22	56
5	15	7	32	54
6	23	7	38	68
7	13	5	36	54
8	7	1	33	41
9	9	0	40	49
10	28	13	25	66
11	22	8	30	60
12	16	9	17	42
13	23	11	22	56
14	15	7	32	54
15	23	7	38	68
16	13	5	36	54
17	7	1	33	41
18	9	0	40	49
19	28	13	25	66
20	22	8	30	60
Итого	362	143	601	

Таблица 2. – Результаты проведения методики «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н. Водопьяновой и М. Штейн

Номер испытуемого	Ресурсы потерь	Ресурсы приобретений	ИР	Уровень стрессоустойчивости
1	79	43	0,54	низкий
2	100	59	0,59	низкий
3	61	38	0,61	низкий
4	90	61	0,62	низкий
5	78	56	0,72	низкий
6	79	67	0,85	средний
7	93	90	0,97	средний
8	79	80	1,01	средний
9	47	48	1,02	средний
10	108	113	1,05	средний
11	66	74	1,12	средний
12	64	82	1,28	высокий
13	34	45	1,32	высокий
14	40	58	1,45	высокий
15	69	119	1,72	высокий
16	51	89	1,75	высокий
17	54	97	1,8	высокий
18	51	100	1,96	высокий
19	41	83	2,02	высокий
20	49	100	2,04	высокий

Таблица 3. – Оценка структуры мотивации

Критерии оценки	Результаты тестирования	Результат оптимальный	Полученное отклонение	Уровень соответствия
мотив «Профессия»	70%	70% и выше	нет	высокий
мотив «Власть»	68%	60% и выше	нет	высокий
мотив «Творчество»	54%	около 60%	среднее	удов.
мотив «Деньги»	40%	менее 56%	нет	высокий
мотив «Работа»	42%	менее 60%	нет	высокий
мотив «Коллектив»	26%	менее 60%	нет	высокий
Общий уровень мотивации к работе	42%	44% и выше	среднее	удов.
Признаки трудоголика	50%	выше 50%	среднее	удов.
Искренность ответов	30% ситуативный	меньше 30% откровенный	среднее	удов.
Материальная зависимость от работы	большая	абсолютная и большая	нет	высокий
соответствие специалиста занимаемой должности				высокий
оценка лояльности специалиста к своему предприятию				
высокая	средняя			низкая
оценка специалистом стоимости своего труда				
заниженная	реальная			завышенная
оценка отношений специалиста с трудовым коллективом				
неформальные	деловые			проблемные
оценка управляемости специалиста в работе				
простая	квалифицированная			сложная
оценка эффективности специалиста на позиции руководителя				
высокая	средняя			низкая
оценка эффективности методов мотивации специалиста				
морально - психологические методы	материальная нематериальная			высокая средняя

Таблица 4. – Методы и формы мотивации воспитателей

Группы методов мотивации	Формы мотивации	Эффективность
экономические методы	материальная	высокая
социально-экономические методы	материальная не денежная	средняя
административные методы	материальная нематериальная	средняя
организационные методы	нематериальная	высокая
социально-психологические методы	материальная нематериальная	средняя средняя
морально-психологические методы	материальная нематериальная	высокая средняя

Таблица 5. – Прогнозируемые качества специалиста

сильные стороны в работе	слабые стороны в работе
Преданность своему делу, мотивация на высокие результаты в своей деятельности, гордость за выбранный профессиональный путь.	Нежелание переключаться на другой вид деятельности, не связанный (прямо или косвенно) с основным видом деятельности.
Полная готовность к конкурентоспособности, дифференцированной системе оплаты труда с учетом квалификации и результатов работы.	Эмоционального негативное отношение к уравниванию результатов деятельности, отсутствию стимулирования и поощрения за целенаправленное достижение высоких показателей в работе.
Направленность к освоению новых знаний и получению дополнительного опыта в сфере своей непосредственной деятельности.	Низкая мотивация к работе не связанной с управлением персоналом.
Лидерство, целеустремленность, способность оказывать влияние на окружающих людей, организаторские способности.	Возможные интриги и конфликты на почве стремления расширить сферу своего влияния, подчинить себе как можно больше людей.
Готовность взять на себя инициативу за решение перед трудовым коллективом.	Негативная установка к отсутствию в компании условий для профессионального развития и карьерного роста.

Приложение Б

Программное содержание индивидуальных консультаций с учетом вариативности их проведения.

Таблица 1. – Содержание психологического консультирования воспитателей экспериментальной группы

№ консультации	Тема	Цель	Содержание консультации
1	«Дорога эмоций»	Обучение воспитателя навыкам, позволяющим определить свое текущее эмоциональное состояние.	Упражнение «Алфавит эмоций» или рефлексивная техника «Расскажи себе».
2	«Клад моих эмоций»	Развитие у воспитателя способности отличать свои эмоции, выделять их, переживать и контейнировать их при необходимости.	Упражнение «Калейдоскоп чувств». Упражнение «В шаре света».
3	«Какими чувствами я наполнен: хорошими или плохими?»	Формирование у воспитателя представлений о нормализации всех испытываемых эмоций, развитие навыков конструктивного их переживания.	Упражнение «Я выбираю настроение» или «Блок-негатив» (на выбор).
4	«Как приручить свои эмоции?»	Обучение воспитателя навыкам саморегуляции, управления своей эмоциональной жизнью.	Рефлексивное письмо на тему «Я управляю своими эмоциями или они мной?» или «Зачем управлять своими эмоциями?» (на выбор).
5	«Чувства в наших закоулках?»	Стимулирование эмоциональной рефлексии воспитателя, углубление его представлений о собственном эмоциональном мире.	Упражнение «Эксперимент» или «Кладезь мудрости» (на выбор). Упражнение «Подвиг искренности» или «Айсберг» (на выбор). Анализ притчи «Шесть шляп».
6	«Я отпускаю вас, эмоции»	Обучение воспитателя снижению эмоционального напряжения.	Упражнение «Психологическая зарядка». Упражнение-рисунок «Полный цилиндр».
7	«Где мой ресурс?»	Оказание помощи воспитателю в поиске эмоционального ресурса для профессиональной самореализации.	Упражнение «Дыхание на счет» или «Я спокоен».
8	«В	Изучение воспитателем своих	Упражнение «Я откровенен с

	гармонии с собой»	сильных и слабых сторон, принятие своей индивидуальности и уникальности как специалиста.	собой». Упражнение «Я знаю, что смогу» или «Моя копилка».
9	«Расставляя приоритеты в себе и для себя»	Формирование у воспитателя навыков эффективного планирования деятельности с целью преодоления переработок и ощущения загнанности.	Упражнение «Сможем решить» или «Мои приоритеты» (на выбор).
10	«На позитивной волне»	Развитие у воспитателя навыков саморегуляции, формирования позитивного эмоционального настроения.	Техника «Продолжи фразу» или «Плюс-минус» (на выбор). Техника «Источник внутреннего движения» или «Блок-негатив».

Протоколы индивидуальных консультаций

Протокол 1.

Шифр протокола – О.Д.С.

Дата: 20.06.2022

Цель беседы: психологическое консультирование воспитателя закрытого учебного заведения

Проблема: СЭВ

Консультативная беседа прошла на рабочем месте клиента, в кабинете психолога в свободное от работы время (обеденный перерыв).

В начале консультации был проведен акт приветствия. Н.П. в тот момент находилась в напряженном состоянии (об этом говорила принятая поза во время приветствия).

2. Настрочный этап.

Психолог-консультант снял психологический барьер в общении с клиентом при помощи открытости к разговору и дружелюбной манере общения.

Клиент, после некоторой паузы, рассказала, что в последнее время ее очень беспокоит отношение коллектива к себе. Коллеги всячески стараются акцентировать внимание на ее возрасте (клиенту 64 года) и на непосильных (по их мнению) нагрузках для воспитателя данного учебного заведения. На попытки протеста со стороны клиента и способы «защитить» свои позиции коллеги лишь снисходительно улыбаются и при всяком удобном случае стараются навязать свою помощь.

Постепенно на «возрастные» темы перешло и руководство, отчего у клиента сложилось мнение, что в скором времени ее попросят уйти на заслуженный отдых. Сама же она не чувствует усталости, она полна сил и энергии, имеет много интересных идей, которые бы хотела реализовать в профессии. Она очень любит свою работу и отдала ей больше 25 лет. Но в последнее время на работе ощущает себя несчастной и оторванной от коллектива, которые «выбросили» ее за круг из-за имеющегося предпенсионного возраста.

В сложившейся ситуации испытывает тревогу за будущее, с коллективом ведет себя насторожено и при малейшем случае ищет подвоха с их стороны.

Внешний вид, мимика, голос так же внесли в это свои дополнения.

Основная трудность была в создании нужной психологической атмосферы, так клиент была озабочена и встревожена самой обстановкой в коллективе и ожидаемыми результатами от руководства.

3. Диагностический этап.

Психолог-консультант предложил клиенту плавно перейти к выполнению упражнения под названием «Алфавит эмоций».

Клиент после разъяснения данного упражнения согласилась его выполнить.

Необходимо было более тщательно разъяснить полученную информацию.

На первом этапе клиенту было предложено на флипчарте записать по одной эмоции, которые он переживал сегодня и переживает на данный момент, на каждую букву алфавита. На втором этапе – эмоции, которые переживались в прошлом, и на третьем этапе – эмоции, которые он бы хотел переживать в будущем. В случае затруднения определения эмоции на конкретную букву, клиенту предлагалось заменить синонимом или пропустить данную букву. Таким образом, использование данной техники позволило проанализировать стрессовые ситуации с точки зрения их положительного и отрицательного воздействия на эмоциональное реагирование клиента в то или иное время жизни, оценить значимость отношения к самому себе и создать единый эмоциональный банк данных клиента, который во время последующих встреч бы корректировался.

4. Рекомендательный этап.

Мною было подробно объяснены все моменты рекомендаций. Трудности были в том, что клиент не прислушалась к представленным рекомендациям и осталась при своем мнении по поводу сложившейся ситуации.

5. Контрольный этап.

Психолог-консультант подвел клиента к мысли, что всегда готов ответить на возникнувшие вопросы и предложил продолжить консультацию по сложившемуся запросу.

Прощание психолога-консультанта с клиентом.

Вывод: поставленная цель консультации достигнута, озвучены рекомендации, клиент дала согласие на продолжение встреч, обозначен контроль по наблюдению за дальнейшей динамикой развития.

Психолог-консультант: Степнов В.А.

Протокол 2.

Шифр протокола – П.Т.В.

Дата: 21.06.2022

Цель беседы: психологическое консультирование воспитателя закрытого учебного заведения

Проблема: СЭВ

Консультативная беседа прошла на рабочем месте клиента, в кабинете психолога в свободное от работы время (обеденный перерыв).

В начале консультации был проведен акт приветствия. Клиент в тот момент находился в раздраженном состоянии (об этом говорили интонация его голоса, частая жестикуляция, качание ногой).

На первой консультации с клиентом были использованы психологические методы активной беседы, наблюдения и упражнения.

1. Настроечный этап.

Психолог-консультант снял психологический барьер в общении с клиентом при помощи открытости к разговору и дружелюбной манере общения.

Клиент сразу изложил суть своей проблемы, заключающейся в несогласованном действии коллектива, из-за чего у него постоянно возникают стычки и недопонимания с коллегами. В силу своего опыта клиент старается передать молодому поколению как можно больше знаний и щедро делится ими. Но его очень раздражает, что молодые специалисты не разделяют его мнения по тому или иному вопросу в работе.

По мнению клиента, молодое поколение относится к работе легкомысленно, не задумывается об ответственности и работу ведет спустя рукава. Клиент, видя всю эту ситуацию, очень переживает за воспитательный процесс, который (по мнению клиента) с таким отношением сводится к нулю. Из-за чего клиент испытывает негативное отношение к молодым коллегам. Отношения еще более обострились, когда клиент попытался делать коллегам замечания, на почве которых с его теперь стараются сторониться. Реакция коллектива угнетает клиента. Свою работу он очень любит и ценит, и не может смотреть на то, как обесценивают профессию, которую он избрал и посвятил всю свою жизнь.

По словам клиента, он все время за последние полгода остро ощущает внутренний конфликт. Считает, что ему не хватает ярких положительных эмоций, признается, что все перестало радовать, включая и любимую работу. Клиента беспокоит отсутствие эмоционально позитивных установок повседневности и жизненных целей, удрученность и депрессивные мысли, а

также неуверенность в своих силах и возможностях, непонимание и недоверие к окружающим людям.

На данном этапе успешно осуществлено снятие психологического барьера в общении и поведении между клиентом и психологом-консультантом, что способствовало доброжелательности, психологической безопасности, раскрепощенности со стороны клиента. На задаваемые вопросы клиент давал достаточно развернутые ответы.

Основная трудность была в контроле хода беседы, нужной психологической атмосферы, так как клиент выражал свое недовольство в достаточно громкой и утвердительной форме, пытаясь убедить психолога-консультанта в своей правоте и признания правильности им своих действий.

3. Диагностический этап.

Психолог-консультант предложил клиенту плавно перейти к выполнению упражнения под названием «Откровенно говоря...». Упражнение помогает осознать проблемы воспитателя, вербализовать их, сплотить группу воспитателей, понять, что проблемы у всех воспитателей похожи.

Клиент после разъяснения данного упражнения согласился его выполнить. При обсуждении клиенту были заданы следующие вопросы: «Трудно ли Вам было отвечать?»; «Было ли для вас что-то новое?»; «Открыли ли вы что-то новое для себя?»; «Как вы себя сейчас чувствуете?», «Какие у вас сейчас ощущения?»),

Таким образом, использование данной техники позволило проанализировать стрессовые ситуации с точки зрения их положительного и отрицательного воздействия на эмоциональное реагирование клиента в той или иной ситуации на работе, которые во время последующих встреч бы корректировалось.

4. Рекомендательный этап.

Мною было подробно объяснены все моменты рекомендаций. Трудности были в том, что клиент не прислушался к некоторым представленным рекомендациям и частично остался при своем мнении по поводу сложившейся ситуации.

5. Контрольный этап.

Психолог-консультант подвел клиента к мысли, что всегда готов ответить на возникнувшие вопросы и предложил продолжить консультацию по сложившемуся запросу.

Прощание психолога-консультанта с клиентом.

На мой взгляд трудность была в том, что клиент считает свою позицию единственной верной и ставит свое мнение выше других, не желая считаться с коллегами. основной упор при этом ставится на большой стаж работы. От проведенной консультации клиент ожидал поощрение своих действий и

доказательность в своей правоте.

Вывод: поставленная цель консультации достигнута, озвучены рекомендации, клиент дал согласие на продолжение встреч, которые помогут ему посмотреть на возникшую проблему с другой стороны. Обозначен контроль по наблюдению за дальнейшей динамикой развития.

Психолог-консультант: Степнов В.А.

Протокол 3

Шифр протокола – К.О.В.

Дата: 22.06.2022

Цель беседы: психологическое консультирование воспитателя закрытого учебного заведения

Проблема: СЭВ

Консультативная беседа прошла на рабочем месте клиента, в кабинете психолога в свободное от работы время (обеденный перерыв).

В начале консультации был проведен акт приветствия. Клиент в тот момент находилась в состоянии скованности и замешательства (об этом говорили интонация его голоса, тихий голос, отсутствия «прямого взгляда»).

Для начала успешной консультации требовалось создать максимально благоприятную встречу, что способствовало раскрепощению, спокойствию клиента. Трудностей на данном этапе не возникло.

На первой консультации с клиентом были использованы психологические методы активной беседы, наблюдения и упражнения.

2.Настрочный этап.

Психологический барьер снят в общении с клиентом при помощи открытости к разговору и дружелюбной манере общения.

Клиент не сразу изложила суть своей проблемы. Потребовалось время, чтобы она начала говорить. В данной ситуации психолог-консультант неспешно задавал наводящие вопросы, пытаясь нащупать проблемные зоны клиента.

Согласно результатам первичной беседы, было выявлено, что у клиентки сформировался комплекс профессиональной неполноценности, выражающийся в страхе, неуверенности, сомнениях и тревоге. При более глубоком изучении случая, выяснилось, что женщина переехала в город пятнадцать лет назад. Работу нашла не сразу и перебивалась отдельными заработками. За это время (по ее личному мнению) были потеряны лучшие годы для построения карьеры и растерян основной профессиональный навык. Анализ отношений клиентки с коллегами показал, что она постоянно пребывает в состоянии «страха и собственной неуверенности перед коллегами и руководством. Часто ловит себя на мысли, что недотягивает до «необходимой планки» и это заметно руководству». В связи с этим у клиентки выраженная психологическая защита, заключающаяся в проявлении желания спрятаться, избежать, скрыться, иными словами сформирован внутренний зажим. Наблюдается стойкое недоверие и к себе и окружающим, некий страх будущего.

Из этого можно резюмировать, что клиентка переживает некий страх будущего, недоверие к себе, и осуждению коллег и руководства. Через всю первую встречу красной нитью прослеживалась тема «страха отношений», которая проявляется в личностном отчуждении посредством деформации отношений с другими людьми, недоверии к будущему, к коллегам, к себе.

Также во время беседы клиент демонстрировала напряженность и тревогу (как как физически – поза, жесты, мимика, интонация, так и в психологическом смысле), что вызвано повышенными требованиями к себе, как к профессионалу, «мне очень важно, чтобы я сделала все правильно, так я спокойна и уверена в себе и своей работе. Если я что-то упущу, то могу лишиться работы, а в моем возрасте шансы найти что-нибудь стоящее – невелики». Налицо повышенная ответственность за характер и результаты своей деятельности, осознание важности принимаемых решений и учет возможных негативных последствий этих решений вызывают у клиентки психоэмоциональный стресс и связанное с ним выгорание.

3. Диагностический этап.

Психолог-консультант предложил клиенту плавно перейти к выполнению упражнения под названием «Письмо самому себе...». Данное упражнение может выступать в качестве ресурса, как пример самоподдержки, как один из способов поднять самооценку. Благодаря данному упражнению развивается навык рефлексии (самоанализа).

Клиент после разъяснения данного упражнения согласилась его выполнить. После проведения упражнения психолог-консультант поинтересовался, как чувствует себя клиент. Валентина Георгиевна сказала, что нашла в себе достаточно много качеств, которым раньше не уделяла внимания или не замечала из-за собственной неуверенности.

Таким образом, использование данной техники позволило создать инструмент самоанализа который помог клиентке открыть скрытые качества, а значит, появилась возможность уверенно строить и реализовывать планы.

4. Рекомендательный этап.

Мною было подробно объяснены все моменты рекомендаций. Клиент прислушалась к представленным рекомендациям и пообещала выполнить их в ближайшее время.

5. Контрольный этап.

Психолог-консультант подвел клиента к мысли, что всегда готов ответить на возникнувшие вопросы и предложил продолжить консультацию по сложившемуся запросу.

Прощание психолога-консультанта с клиентом.

На мой взгляд трудность была в том, что клиент имеет высокий уровень эмоционального выгорания, как результат постоянного и заикленного проигрывания возможных неудач. Отсюда снижение самооценки и уверенности в себе. От проведенной консультации клиент ожидал помощи и нашел ее в упражнении, что поспособствовало новому взгляду на себя, а также согласился с рекомендациями, приняв их согласившись выполнить скором времени.

Вывод: поставленная цель консультации достигнута, озвучены рекомендации, клиент дала согласие на продолжение встреч, которые помогут ей посмотреть на возникшую проблему с другой стороны. Обозначен контроль по наблюдению за дальнейшей динамикой развития.

Протокол 4

Шифр протокола Г.А.Л.

Дата: 23.06.2022

Цель беседы: психологическое консультирование воспитателя закрытого учебного заведения

Проблема: СЭВ

Консультативная беседа прошла на рабочем месте клиента, в кабинете психолога в свободное от работы время (обеденный перерыв).

В начале консультации был проведен акт приветствия. Клиент в тот момент находился в состоянии подавленности (об этом говорили его поза (сутулость) тихая речь с долгими паузами, взгляд в пустоту).

На первой консультации с клиентом были использованы психологические методы активной беседы, наблюдения и упражнения.

2.Настрочный этап.

Психолог-консультант снял психологический барьер в общении с клиентом при помощи открытости к разговору и дружелюбной манере общения.

В процессе первой консультации было выявлено, что с начала рабочей карьеры у клиента все шло хорошо: у него была успешная программа обучения школьников и настоящая страсть к своей работе. Всем сердцем он чувствовал, что педагогика была его призванием. Также будучи отцом-одиночкой и воспитывая двух детей, он испытывал стресс, но в целом жизнь казалась достаточно успешной и хорошей.

Со временем его профессиональные и бытовые обязанности выросли, и начал нарастать стресс. Начали сказываться требования профессиональной и семейной жизни, стали появляться признаки выгорания. Клиент стал страдать бессонницей, стал вспыльчив и в конце концов он просто почувствовала себя в ловушке. Чувство безнадежности, которое он испытывал, постоянно усиливалось, и, как и у многих, кто испытывает выгорание, у него появились мысли отстраниться от окружающих, часто возникало чувство уйти «в свою ракушку, а лучше из жизни», «бросить все», и пр.

Клиент утратил чувство самооценности и депрессия, которую он переживала, усилилась, достаточно сильно проявляется обесценивание своих достижений и успехов в выполнении обязанностей и, как результат, халатное отношение к работе, к жизни.

Как и многие люди, испытывающие эмоциональное выгорание, клиент не решился говорить о проблемах с родными, боясь вешать на них свои проблемы.

3. Диагностический этап.

Психолог-консультант предложил клиенту плавно перейти к выполнению упражнения под названием «Алфавит эмоций». Клиент после разъяснения данного упражнения согласился его выполнить. Необходимо было более тщательно разъяснить полученную информацию. На первом этапе клиенту

было предложено на флипчарте записать по одной эмоции, которые он переживал сегодня и переживает на данный момент, на каждую букву алфавита. На втором этапе – эмоции, которые переживались в прошлом, и на третьем этапе – эмоции, которые он бы хотел переживать в будущем. В случае затруднения определения эмоции на конкретную букву, клиенту предлагалось заменить синонимом или пропустить данную букву. Таким образом, использование данной техники позволило проанализировать стрессовые ситуации с точки зрения их положительного и отрицательного воздействия на эмоциональное реагирование клиента в то или иное время жизни, оценить значимость отношения к самому себе и создать единый эмоциональный банк данных клиента, который во время последующих встреч бы корректировался. Таким образом, использование данной техники позволило создать инструмент самоанализа который помог клиенту открыть скрытые качества, а значит, появилась возможность уверенно строить и реализовывать планы.

4. Рекомендательный этап.

Мною было подробно объяснены все моменты рекомендаций. Руслан Денисович прислушался к представленным рекомендациям и пообещал выполнить их в ближайшее время.

5. Контрольный этап.

Психолог-консультант подвел клиента к мысли, что всегда готов ответить на возникнувшие вопросы и предложил продолжить консультацию по сложившемуся запросу.

Прощание психолога-консультанта с клиентом.

На мой взгляд трудность была в том, что клиент имеет высокий уровень эмоционального выгорания, как результат постоянного давления со стороны равноценных для себя по значимости составляющих: семья и работа.

От проведенной консультации клиент ожидал помощи и нашел ее в упражнении, что поспособствовало новому взгляду на себя, а также согласился с рекомендациями, приняв их согласившись выполнить скором времени.

Вывод: поставленная цель консультации достигнута, озвучены рекомендации, клиента дал согласие на продолжение встреч, которые помогут посмотреть на возникшую проблему с другой стороны. Обозначен контроль по наблюдению за дальнейшей динамикой развития.

Психолог-консультант: Степнов В.А.

Зарисовки автора, отразившие эмоциональное состояние клиентов в процессе индивидуального консультирования



Рисунок 1. – Клиент А

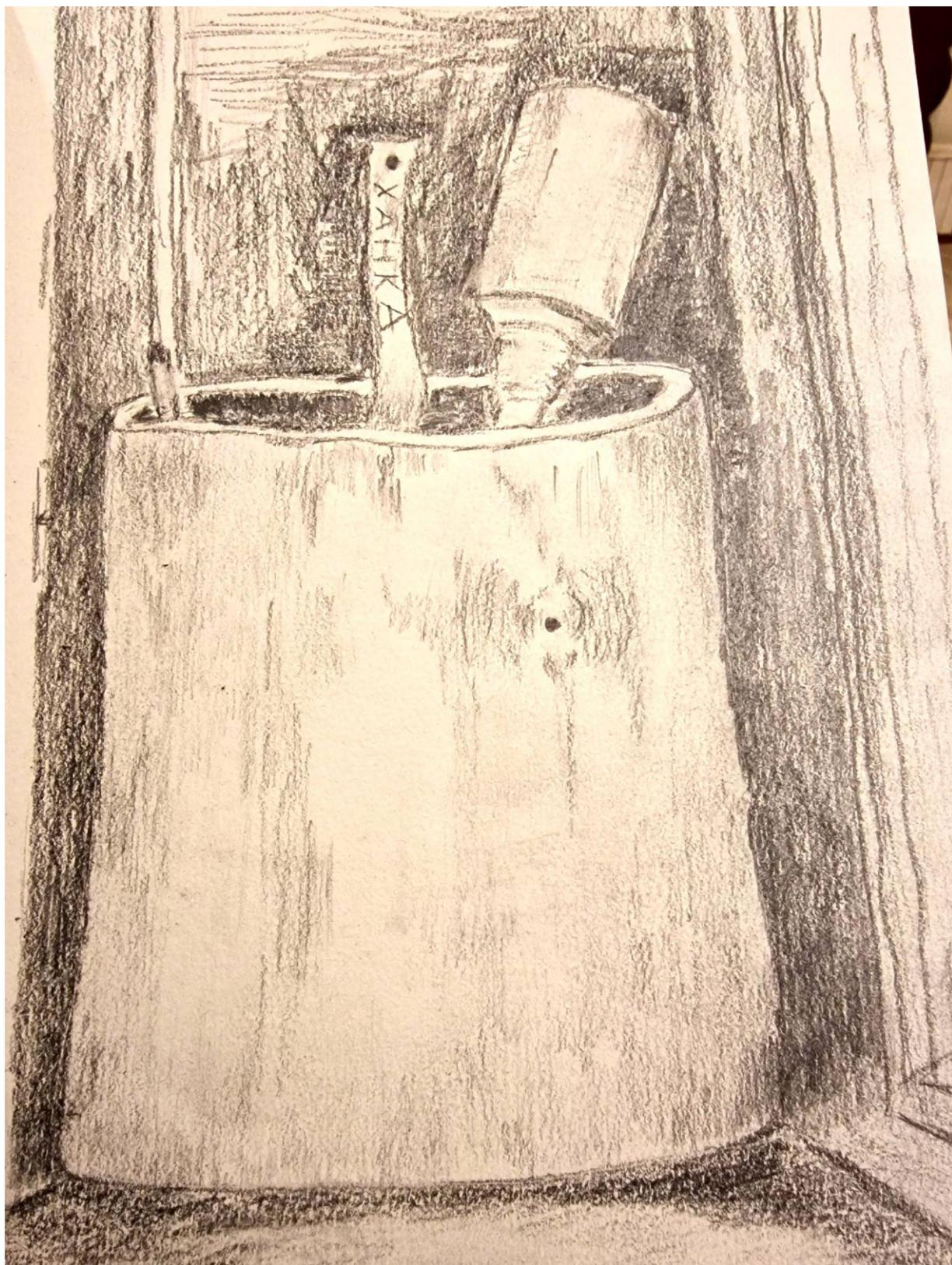


Рисунок 2. – Клиент Б



Рисунок 3. – Клиент В

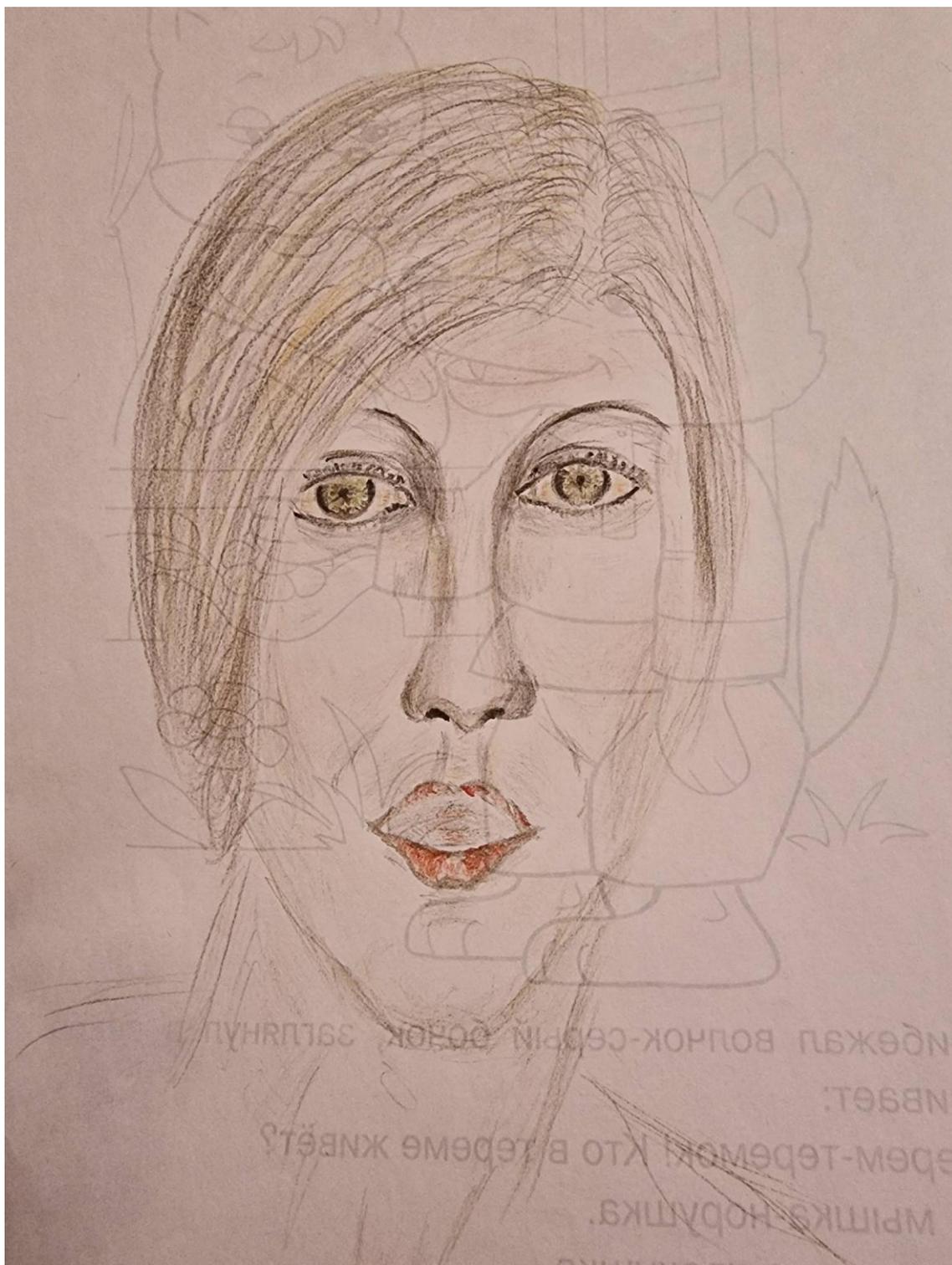


Рисунок 4. – Клиент Г



Рисунок 5. – Клиент Д

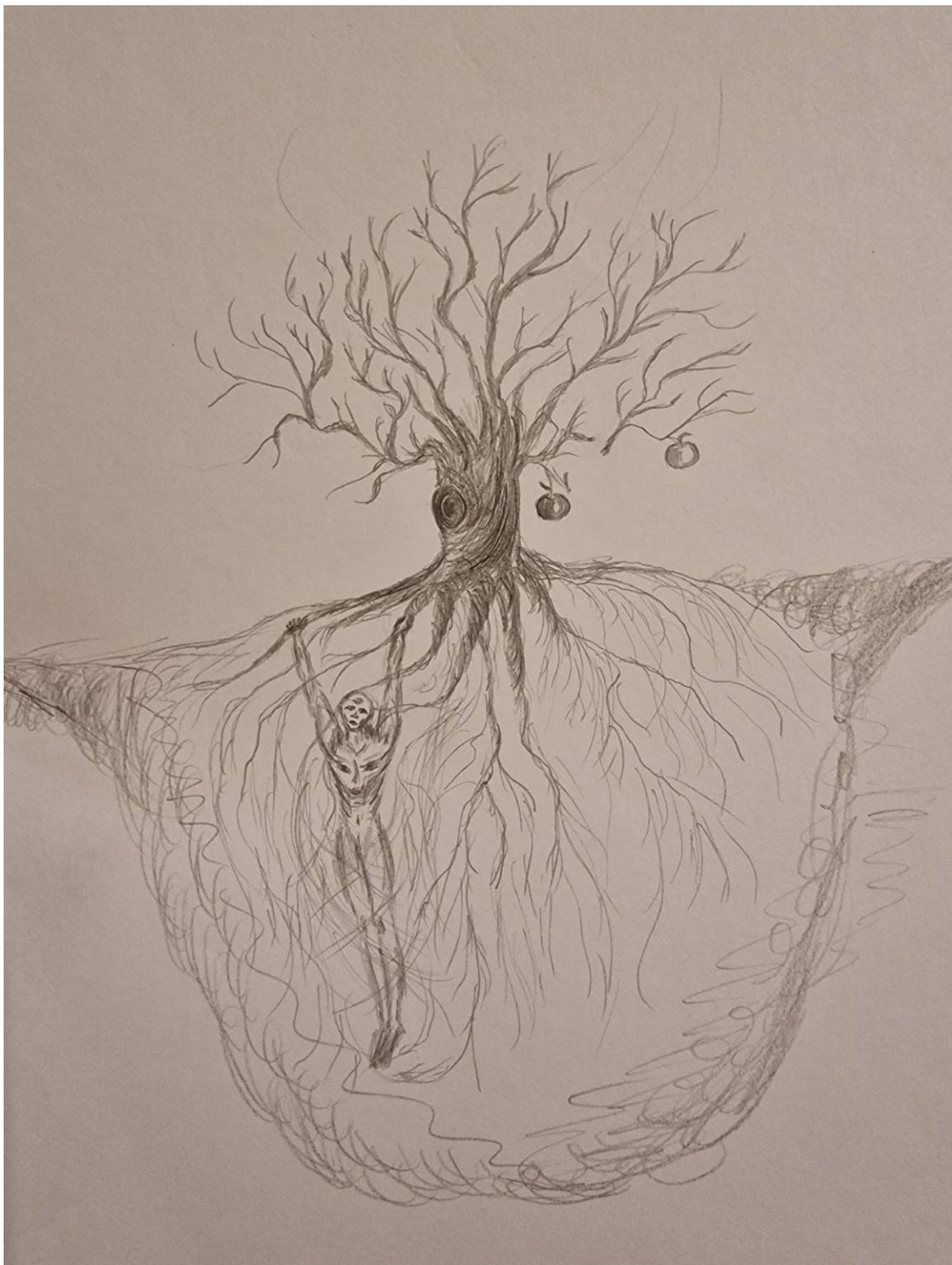


Рисунок 6. – Клиент Е

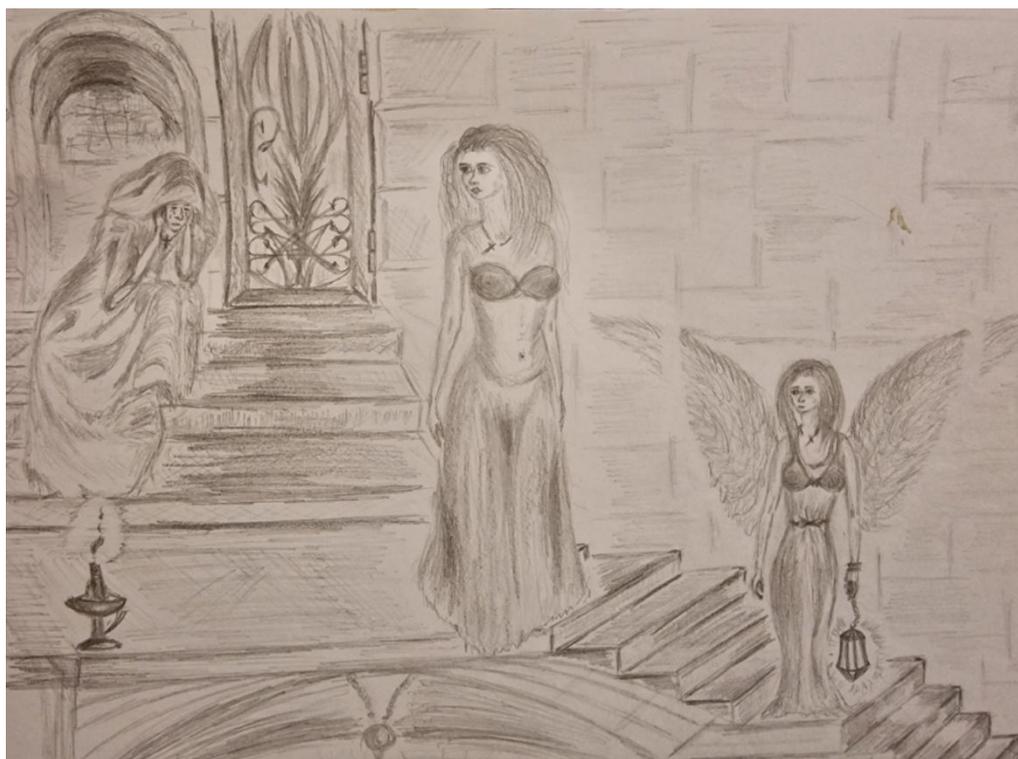


Рисунок 7. – Клиент Ж

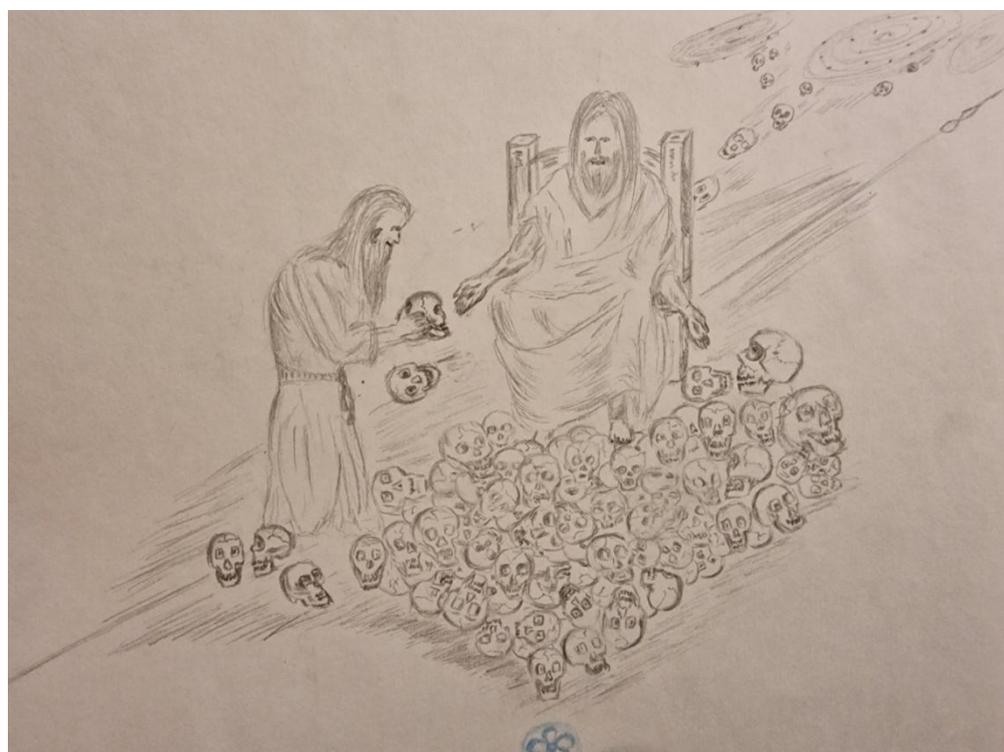


Рисунок 8. – Клиент З

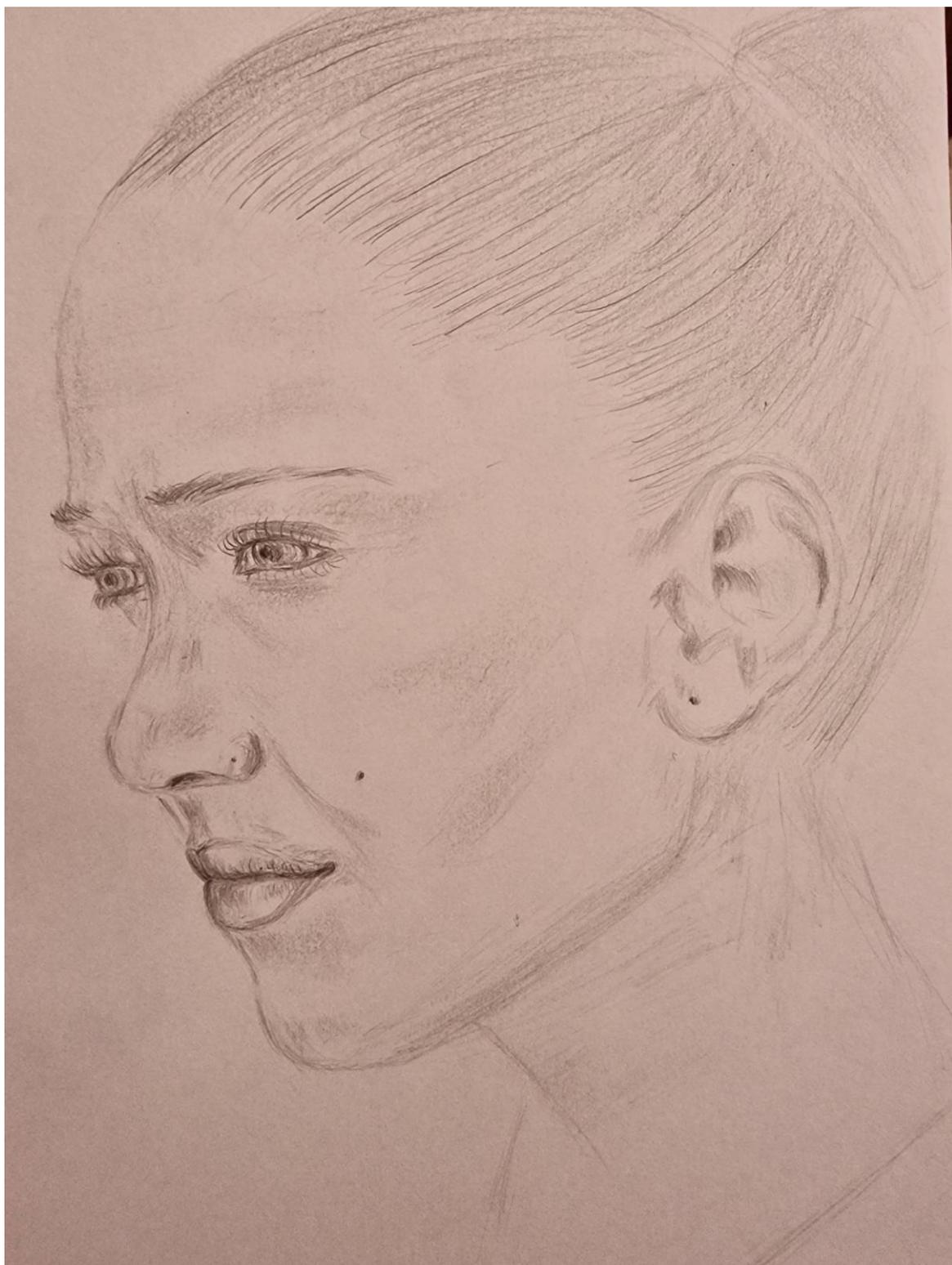


Рисунок 9. – Клиент И



Рисунок 10. – Клиент К

Приложение Г

Таблица 1. – Результаты диагностика профессионального «выгорания» воспитателей закрытых учебных заведений (формирующий этап)

(А.А. Рукавишников)

№ п/п респондент а	Эмоционально е истощение	Деперсонализац ия	Редукция личностных достижений	Количество о баллов	Количество о баллов «до»
1	10	7	18	35	66
2	8	8	12	28	60
3	6	8	4	18	42
4	10	10	10	30	56
5	12	10	20	42	54
6	12	11	15	38	68
7	4	10	6	20	54
8	2	6	4	12	41
9	7	3	4	14	49
10	8	5	15	28	66
11	6	14	10	30	60
12	3	7	4	14	42
13	10	5	13	28	56
14	6	20	14	40	54
15	13	10	15	38	68
16	17	1	2	20	54
17	5	2	5	12	41
18	14	12	12	38	49
19	18	2	17	37	66
20	10	11	18	39	60
Итого	181	162	208	512	1103

Таблица 2. – Результаты проведения методики «Потери и приобретения персональных ресурсов» Н. Водопьяновой и М. Штейн (формирующий этап)

Номер испытуемого	Ресурсы потерь	Ресурсы приобретений	ИР	Уровень стрессоустойчивости
1	23	98	2,54	Высокий
2	31	76	1,59	Высокий
3	12	83	1,81	Очень высокий
4	17	93	2,02	Очень высокий
5	34	85	1,14	Очень высокий
6	26	83	1,05	Высокий
7	21	79	1,97	Очень высокий
8	34	93	1,01	Высокий
9	13	94	1,02	Высокий
10	18	81	1,05	Высокий
11	26	90	1,12	Высокий
12	31	87	1,28	Высокий
13	35	73	1,32	Высокий
14	27	69	1,45	Высокий
15	32	93	1,72	Очень высокий
16	19	97	1,75	Высокий
17	14	81	1,8	Высокий
18	31	80	1,96	Высокий
19	22	74	2,02	Очень высокий
20	27	89	2,04	Очень высокий

Таблица 3. – Оценка структуры мотивации

Критерии оценки	Результаты тестирования	Результат оптимальный	Полученное отклонение	Уровень соответствия
мотив «Профессия»	89%	70% и выше	нет	Очень высокий
мотив «Власть»	60%	60% и выше	нет	Высокий
мотив «Творчество»	88%	около 60%	нет	Очень высокий.
мотив «Деньги»	45%	менее 56%	нет	Всысокий
мотив «Работа»	42%	менее 60%	нет	Высокий
мотив «Коллектив»	656%	менее 60%	нет	Очень высокий
Общий уровень мотивации к работе	87%	44% и выше	нет	Очень высокий
Признаки трудоголика	50%	выше 50%	среднее	Удов.
Искренность ответов	30% ситуативный	меньше 30% откровенный	нетнет	Удов.
Материальная зависимость от работы	большая	абсолютная и большая	нет	Удов.

Таблица 1. – Статистический анализ различий по t-критерию Вилкоксона (ранги)

		N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультаций - До_консультаций	Отрицательные ранги	7 ^a	4,00	35,00
	Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
	Совпадающие наблюдения	0 ^c		
	Всего	7		

а. После_консультаций < До_консультаций

б. После_консультаций > До_консультаций

с. После_консультаций = До_консультаций

Таблица 2. – Статистические критерии^a

	После_консультаций – До_консультаций
Z	-2,444 ^b
Асимп. знач. (двухсторонняя)	,007

а. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

б. На основе положительных рангов.

Таблица 3. – Статистический анализ различий по t-критерию Вилкоксона

		N	Средний ранг	Сумма рангов
После_консультаций - До_консультаций	Отрицательные ранги	7 ^a	4,00	35,00
	Положительные ранги	0 ^b	,00	,00
	Совпадающие наблюдения	0 ^c		
	Всего	7		

a. После_консультаций < До_консультаций

b. После_консультаций > До_консультаций

c. После_консультаций = До_консультаций

Таблица 4.– Статистические критерии^a

	После_консультаций – До_консультаций
Z	-2,556 ^b
Асимп. знач. (двухсторонняя)	,009

a. Критерий знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе положительных рангов.