

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

ЛИБЕРДОВСКАЯ КСЕНИЯ ЮРЬЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПСИХОПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
ПЕДАГОГОВ**

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Прикладная психология в образовании

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Завед. кафедрой
канд. псих. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

19.11.24

Руководитель магистерской программы
канд. псих. наук, доцент Дубовик Е.Ю.

19.11.24

Научный руководитель
канд. псих. наук, доцент Толдышева Т.Ю.

19.11.24

Обучающийся
Либердовская К.Ю.

19.11.24

Дата защиты

19.12.24

Оценка

Красноярск 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ	9
1.1. Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогических исследованиях	9
1.2. Профессиональная деятельность педагогов	15
1.3. Психопрофилактика эмоционального выгорания педагогов	21
Выводы по главе 1	32
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ	34
2.1. Организация и методы исследования	34
2.2. Анализ результатов исследования	35
2.3. Разработка и реализация программы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов	46
2.4. Анализ результативности проекта	54
Выводы по главе 2	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	70
ПРИЛОЖЕНИЯ	76

ВВЕДЕНИЕ

Проблема эмоционального выгорания является одной из наиболее актуальных проблем современной организационной психологии и психологии труда. Это связано с интенсификацией трудовых процессов, высокой конкуренцией на рынке труда, возрастающей стрессовой нагрузкой на работников во многих отраслях труда, глобальными социально-экономическими изменениями, которые, так или иначе, затрагивают профессиональную деятельность практически каждого человека. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности, которая затрагивает эмоциональную, мотивационную сферу личности, а также может отражаться на более глубинных структурах, в частности, на «Я-концепции» работника, проявляться на психосоматическом уровне. Эмоциональное выгорание значительно снижает качество жизни человека, уровень его психологического благополучия, снижает профессиональную эффективность выполняемой деятельности, может привести к уходу из профессии.

Педагогические работники относятся к зоне особого риска, так как их работа связана с каждодневными эмоциональными нагрузками, взаимодействием с другими людьми. Кроме того, с каждым годом увеличивает нагрузка на педагогов и возрастает уровень требований к качеству и эффективности их деятельности: всё это способствует формированию эмоционального выгорания.

В сложившихся условиях важно вовремя определить тех педагогов, которые оказались в зоне риска, рассматривая явление эмоционального выгорания в широком контексте психологического здоровья среди специалистов образовательной отрасли. Кроме того, стоит предвидеть стрессовые ситуации, которые могут возникать в условиях изменения системы образования, как фактор, который способствует эмоциональному

выгоранию, и разрабатывать стратегии их предупреждения и дальнейшего преодоления.

Итак, учитывая указанные выше обстоятельства, проблема уровня психологического благополучия и ментального здоровья педагогов становится чрезвычайно актуальной для научного исследования, направленного на изучение особенностей возникновения, проявления и предотвращения эмоционального выгорания.

Изучению различных аспектов эмоционального выгорания посвятили свои исследования зарубежные ученые (Н. Фруденбергер, С. Маслич, М. Леттер, М. Буриш, П. Мазур), а также отечественные ученые (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова и др.). Однако, несмотря на уже проведенные исследования, современные условия развития образования, другие вызовы в обществе требуют систематических мониторинговых исследований эмоционального выгорания педагогических работников.

Изучение и анализ научной литературы позволяет говорить о наличии противоречия между необходимостью психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов и недостаточной разработанностью практических аспектов данной проблемы – эффективных технологий в этой области крайне мало. Необходимость разрешения указанного противоречия обуславливает актуальность настоящего исследования и обозначает его проблему, которая заключается в разработке программы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Выбор темы проектной работы: «Психопрофилактика эмоционального выгорания педагогов» обусловлен актуальностью вопроса и его практической значимостью.

Цель проектной работы: состоит в том, чтобы разработать и реализовать проект психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов.

Задачи проектной работы:

1. На основе анализа научной литературы рассмотреть сущность эмоционального выгорания в профессиональной педагогической деятельности, определить детерминанты эмоционального выгорания и структуру.
2. Рассмотреть факторы выгорания в профессиональной деятельности педагога.
3. Определить связь саморегуляции и эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога.
4. Разработать и реализовать проект психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов и проверить его результативность.

Объект проектной работы: эмоциональное выгорание педагога.

Предмет проектной работы: психопрофилактика эмоционального выгорания педагогов.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ, сравнение, обобщение научной литературы.
2. Эмпирические: опрос, тестирование.
3. Статистические: критерий корреляции Спирмена, Т-критерий Вилкоксона.

Методики:

- методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
- опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССП-98) В.И. Моросановой.

Теоретико-методологическую основу исследований составляют труды следующих авторов:

- исследования, посвященные феномену эмоционального выгорания (В.В. Бойко, М. Буриш, Н.Е. Водопьянова, К. Маслич, В.Е. Орел, Е.С. Старченкова и др.);

– исследования, посвященные изучению саморегуляции (Е.А. Аронова, А.В. Ванин, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова и др.);

– системный и личностный подходы к исследованию личности (Б.Г. Ананьев, Л.П. Гримак, А.С. Мельничук и др.)

Практическая значимость проекта заключается в разработке программы профилактики эмоционального выгорания педагогов средне профессионального учебного заведения.

Результаты исследования могут использоваться в работе педагога-психолога для профилактики, выявления эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных и средне профессиональных учебных заведений, укрепления и сохранения их психологического здоровья.

Проектная идея: программа профилактики эмоционального выгорания педагогов должна формироваться на следующих условиях:

– изучении актуального уровня эмоционального выгорания педагогов, его особенностей, определить связь показателей саморегуляции и эмоционального выгорания;

– в основе программы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов лежит развитие компонентов саморегуляции, чем выше уровень саморегуляции, тем ниже выгорание;

– психопрофилактическая программа построена в форме тренинга.

Тип работы: исследование проектного типа.

Данное исследование проводилось на базе техникума г. Красноярск.

В исследовании участвовало: 20 педагогов.

Этапы проектной работы.

Реализация проекта осуществлялась с сентября 2023 г. по сентябрь 2024 г. в три этапа, на каждом из которых осуществлялся ряд мероприятий.

I. Предпроектный этап (сентябрь 2023 г.)

Анализ научной психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Определение компонентов и диагностика эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов.

II. Проектный этап (октябрь 2023 г.– март 2024г.)

Разработка и реализация программы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов.

III. Аналитический этап (апрель 2024 г. – сентябрь 2024г.)

Анализ результативности реализованной программы психопрофилактики выгорания педагогов, подготовка выводов исследования и оформление их результатов.

Теоретическая значимость проектной работы заключается в том, что в работе определены особенности проявления эмоционального выгорания (доминирующие фазы и компоненты, ведущие симптомы и характер динамики) педагогов общеобразовательного средне профессионального учебного заведения и расширены теоретические представления о типологических особенностях современных педагогов, подверженных эмоциональному выгоранию.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивается непротиворечивостью выбранных исходных теоретических позиций, опорой на фундаментальные научно-педагогические работы.

Результаты проекта опубликованы в 2-х сборниках статей и представлены:

Описание структуры ВКР:

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и приложений.

Работа иллюстрирована таблицами и рисунками. Во введении обоснована актуальность темы проектной работы, определены объект и предмет, идея и задачи проектной работы.

В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические основы проблемы исследования психопрофилактики эмоционального

выгорания педагогов», охарактеризованы понятие эмоционального выгорания, его компоненты, особенности выгорания педагогов и система мер профилактики выгорания.

Во второй главе «Эмпирическое исследование психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов» представлены результаты предпроектного исследования, аннотация и содержание проекта, его результативность.

В заключение выпускной квалификационной работы сформулированы выводы о результатах реализации проекта.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

1.1. Понятие «эмоциональное выгорание» в психолого-педагогических исследованиях

Первые работы по исследованию эмоционального выгорания появились в 70-е годы XX века в США. В 1974 г. Г.Дж. Фройденбергер (H.J. Freudenberger) опубликовал статью «Staff Burn-Out». Он ввел понятие «выгорание сотрудников», чтобы охарактеризовать психологическое состояние здоровых людей, которые в ходе выполнения своего профессионального долга постоянно находятся в эмоционально насыщенной атмосфере общения с клиентами и пациентами, и предложил перечень профилактических мероприятий для предупреждения и преодоления выгорания на рабочем месте. В качестве основных признаков выгорания он выделил истощение, ухудшение психического и физического самочувствия через потерю энергии в процессе решения проблем других людей. Работа Г.Дж. Фройденбергера содержала основные концепты по изучению феномена, поэтому стала основой для дальнейших исследований эмоционального выгорания [22].

Более детально к изучению проблемы подошла К. Маслич (C.Maslach), предложив новый термин: «burnout», который имел в виду процесс, характерными признаками которого были эмоциональное и физическое истощение, изнеможение и хроническая усталость в сочетании с ощущением собственной бесполезности и подавленности [57].

Автором К. Маслич был создан MBI (Maslach Burnout Inventory) – опросник для определения уровня эмоционального выгорания, который состоит из 22 утверждений, касающихся переживания эмоций, связанных с деятельностью на работе [57].

Согласно взглядам К. Маслич и С. Джексон, эмоциональное выгорание может рассматриваться как реакция индивида на профессиональные стрессы, которые продолжаются длительное время и имеют интенсивный характер, обычно они возникают в межличностном взаимодействии, их результатом является формирование цинизма, снижение эффективности профессиональной деятельности. К. Маслич считает, что в группу риска входят работники, которые долгое время вынуждены поддерживать достаточно близкий эмоциональный контакт с другими, либо часто сталкиваются с негативными эмоциональными состояниями других людей [57].

Так, К. Маслич выделяет следующие симптомы выгорания: эмоциональное истощение (под которым понимается комплекс проявлений «эмоциональной усталости» или «выпотрошения» от постоянного переживания напряжения и стрессовых реакций в процессе работы с людьми); деперсонализация (циничное, безразличное отношение к труду и объектам профессионального воздействия, из-за чего возникает чувство вины); редукция профессиональных обязанностей (возникновение чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, непонимание собственной значимости в профессиональном плане, перспектив дальнейшего развития своего и падение самооценки, что приводит к снижению успешности собственной деятельности)[57].

В совместных трудах, А. Пайнс и Е. Аронсон (А. Pines, Е. Aronson) предложили модель эмоционального выгорания и опросник ВМ (Burnout Measure), что позволяет рассмотреть феномен в другом ракурсе. Согласно их концепции, выгорание – это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях [58]. Поэтому, если модель К. Маслич сводилась лишь к исследованию выгорания у работников помогающих профессий, то здесь в группу риска попадают вообще все люди, которые трудятся в сложных условиях труда, а также люди за пределами профессиональной деятельности, испытывающие физические,

эмоциональные и когнитивные перегрузки, то есть, выгореть в определенных условиях может любой человек.

Исходя из этого, А. Пайнс и его коллеги апробировали свою модель выгорания в исследованиях супружеских отношений и участников политических конфликтов, и ими было выявлено, что в данных областях у многих испытуемых фиксируются признаки эмоционального выгорания. В качестве инструмента исследования коллективом был создан опросник MBI. В процессе его разработки авторы определили содержание и симптоматику выгорания: это, прежде всего, чувство беспомощности, безнадежности, ощущение загнанности в клетку, снижение энтузиазма, раздражительность и снижение самооценки. Эти симптомы являются универсальными и могут быть применены к любой сфере жизни и деятельности [58].

Еще один подход к изучению выгорания представил С. Меламед с коллегами. Они также предложили рассматривать выгорание как многомерный конструкт, который включает в себя эмоциональное истощение, усталость на физическом и когнитивном уровнях, которые вместе формируют ядро выгорания. Ими был разработан опросник SMBM (The Shirom–Melamed Burnout Measures), который состоял из трех субшкал: «эмоциональное истощение», «физическое утомление» и «когнитивная усталость». Он был создан специально для оценки выгорания в работающей популяции и включал вопросы, касающиеся условий, связанных с работой, взаимоотношений с коллегами и клиентами [60].

В трудах П. Брилла было предложено выделить в эмоциональном выгорании два основных специфических симптома: дисфорию и снижение уровня достижений в профессиональной деятельности. В качестве основной причины возникновения выгорания автор видит неосуществимые ожидания в сфере профессии. При этом определение П. Брилла включает в себя два ключевых критерия, которые дифференцируют выгорание от других нарушений: выгорание всегда связано с работой и может возникать только у психически здоровых людей. Таким образом, этот подход исключает

формирование эмоционального выгорания за пределами профессиональной деятельности и выгорания среди людей, у которых присутствуют какие-либо психопатологии (например, неврозы, депрессия и т.д.).

С экзистенциально-аналитической точки зрения, рассматривает эмоциональное выгорание А. Лэнгле; это длительное состояние истощения, которое может возникать в деятельности. Ведущим симптомом является истощение, оно определяет все остальные симптомы. Состояние истощения обусловлено его внутренним развитием. Сначала оно проявляется только в физическом самочувствии, затем начинает оказывать влияние на эмоциональные состояния, а потом на решения, позиции, установки и действия индивида [60].

В отечественной науке первым, кто описал эмоциональное выгорание, был Б.Г. Ананьев (1968). Он ввел термин «эмоциональное сгорание» для описания отрицательного явления, феномена, который появляется у людей, которые работают в системе профессий «человек-человек» и связан с межличностным взаимодействием, но выгорание рассматривалось лишь опосредованно, как феномен, связанный с профессиональным общением [2]. Как самостоятельный феномен выгорание начали исследовать лишь в конце XX века, при этом были использованы концепции зарубежных исследователей, которые были расширены и доработаны [19]. Представителями исследования в данной области являются Н.Е. Водопьянова [11], В.Е. Орел [3], В.В. Бойко [5] и др., они рассматривают эмоциональное выгорание как явление профессиональной деятельности представителей профессии «человек-человек».

К универсальным факторам возникновения эмоционального выгорания относят: ригидность, минимизацию обязанностей, терминальную значимость материальных ценностей, преобладание сопутствующих мотивов профессии. При этом одинаковый риск выгорания есть у людей с различными уровнями рефлексивности и субъективного контроля. Также отмечается высокая значимость косвенной агрессии, враждебности и реактивной агрессии [12].

Важными факторами влияния на развитие выгорания отмечают высокий уровень тревожности и низкий уровень эмоциональной устойчивости к стрессу [17].

Анализ исследований, посвященных эмоциональному выгоранию, показывает, что в основном труды психологов были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Обычно эти факторы разделяли на две большие группы: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих педагогов-профессионалов.

Советский ученый В.В. Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как средство защиты психического благополучия личности посредством отключения эмоций. Отключение может быть как полным, так и частичным. Процесс эмоционального выгорания развивается, проходя несколько этапов, которые соответствуют этапам развития стресса. Выгорание не несёт в себе положительных сторон и является исключительно дисфункциональным, приводит к разрушению профессиональной деятельности и оказывает негативное влияние на личностном развитии человека [5].

Мы будем придерживаться определения В. В. Бойко, и рассматривать эмоциональное выгорание как механизм психологической защиты личности в неблагоприятных условиях деятельности, который выражается в деформации или отключении эмоций и связан с эмоциональным и физическим истощением индивида.

Автор рассматривает выгорание с позиции теории стресса и общего адаптационного синдрома. По его концепции, эмоциональное выгорание – это динамический процесс, возникающий поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса и имеет те же фазы [5]. По мнению автора, каждая фаза сопровождается характерными для нее симптомами. Таким образом, выделяют три фазы формирования эмоционального выгорания, представлены на рисунке 1.

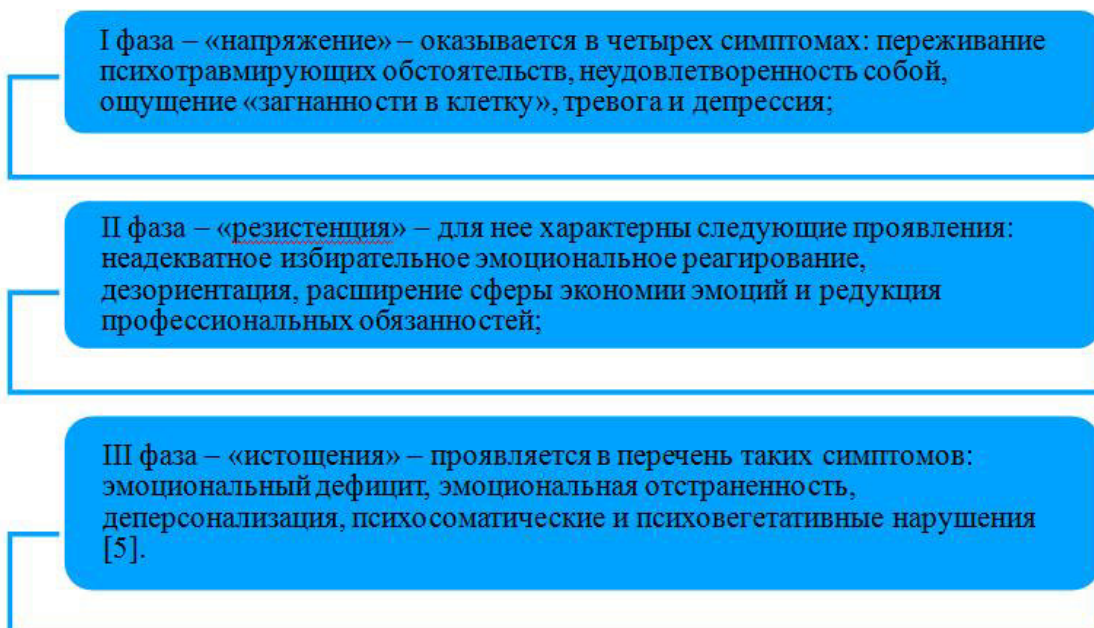


Рисунок 1. Фазы эмоционального выгорания по В.В. Бойко

Эмоциональное выгорание способно негативно повлиять на то, как человек выполняет свою профессиональную деятельность, а также на построение межличностных отношений с партнерами. Это связано с тем, что оно приводит к эмоциональной и личностной отчужденности, неудовлетворенности собой, соответственно, способствует развитию тревожности, депрессии и дальнейших психосоматических нарушений, неадекватного эмоционального реагирования.

Выгорание – это своеобразное состояние упадка и дезорганизации на всех уровнях функционирования человека.

Таким образом, под эмоциональным выгоранием мы рассматриваем механизм психологической защиты личности в неблагоприятных условиях деятельности, который выражается в деформации или отключении эмоций и связан с эмоциональным и физическим истощением индивида. Эмоциональное выгорание характеризуется появлениями симптомами тревоги, безысходности на начальном этапе, далее формируются симптомы утраты эмоций, на последнем этапе возникает ощущение безразличия и утраты собственного «Я».

1.2. Профессиональная деятельность педагогов

Деятельность педагогических работников относится к видам профессиональной деятельности, характерной особенностью которой является эмоциональное напряжение. Стрессовые ситуации, которые являются неотъемлемой частью профессионального опыта педагогов, создают условия деятельности, связанной с угрозой для их психологического здоровья.

Профессиональными факторами выгорания педагогов, по данным различных авторов являются:

- высокий уровень ответственности за результаты обучения, жизнь и здоровье детей [39];
- постоянное эмоциональное взаимодействие с большим количеством людей – это обучающиеся, их родители, администрация [18];
- низкий уровень оплаты труда [20];
- большие нагрузки, наличие «бумажной» работы [21];
- низкий социальный престиж деятельности в современных условиях [35].

Автор В.О. Мохова доказала, что ведущую роль в предупреждении эмоции выгорания педагога играет уровень его когнитивных способностей и компетентность в выполнении основной функции – трансляции знаний, обеспечивающей психологическое благополучие педагога [36]. В современной психологии понятие психологического благополучия рассматривается как коррелирует понятия психологического здоровья, в которое включают два основных компонента – позитивное самовосприятие и стрессоустойчивость. Психологическое благополучие определяется так же, как способность человека соответствовать требованиям среды, активно приспосабливаться к ним, что связано с адаптивными возможностями личности.

В результате психодиагностического обследования педагогов, проведенного М.В. Борисовой выявлен достаточно высокий уровень эмоционального выгорания, так 22,5% опрошенных имеют высокий уровень «эмоциональное истощение» в то время, как 7,5% опрошенных имеют высокий уровень развития компонента «деперсонализации» и компонента «редукция личностных достижений». Кроме того, выше среднего уровня компонента «редукция личностных достижений» было выявлено у 32,3 % опрашиваемых. Было установлено, что 2,5 % опрошенных имеют «отличный» уровень нервно – психической устойчивости, 19,8 % опрошенных – «хороший» уровень, 32,5 % опрошенных – «допустимый» уровень и 45,2 % опрошенных имеют «неудовлетворительный» уровень нервно-психической устойчивости [6].

Результаты опроса В.В. Кустовой также показали, что 2,7% опрошенных имеют «отличный» уровень коммуникативного потенциала, 24,8% опрошенных – «хороший» уровень, 48,7% опрошенных – «удовлетворительный» уровень и 22,8% опрошенных имеют «неудовлетворительный» уровень коммуникативного потенциала. Исследование уровня моральной нормативности исследуемых выявили, что 6,2% опрошенных имеют «отменный» уровень моральной нормативности; 38,8% опрошенных – «хороший» уровень; 44,7% опрошенных – «удовлетворительный» уровень и 20,3% опрошенных имеют «неудовлетворительное» уровень моральной нормативности. Получены следующие показатели уровня адаптивного потенциала: «хороший» – 20,2% опрошенных, «удовлетворительный» – 47,4% опрошенных, «неудовлетворительный» – 32,4% опрошенных [24].

По результатам исследования И.Е. Клычковой выявлено, что 82,5% опрошенных имеют «средний» уровень психологического благополучия, 12,3% опрошенных имеют «низкий» уровень и лишь 5,2% имеют «высокий» уровень психологического благополучия. Для установления характера связи между уровнем профессионального выгорания и уровнем психологического

благополучия и адаптивного потенциала М.В. Борисовой был проведен корреляционный анализ. Было определено, что имеет место статистически значимая обратная корреляционная связь между уровнем профессиональной деформации и уровнем нервно-психической стойкости. Кроме того, установлено, что статистически значимые связи уровня профессиональной деформации со шкалами коммуникативных способностей и моральной нормативности отсутствуют. Было установлено, что имеет место статистически значимая обратная связь между уровнем профессиональной деформации и уровнем психологического благополучия педагога [20].

Эти результаты в значительной степени совпадают с результатами, которые получены в исследовании В.Н. Поникаровой [41]. Было определено, что имеет место статистически значимая отрицательная корреляция между уровнем эмоционального выгорания и уровнем адаптационного потенциала. Проанализировав эту взаимосвязь, можно сделать вывод, что чем больше уровень адаптационного потенциала педагога, тем меньше уровень эмоционального выгорания. Этот результат говорит о том, что психологическое благополучие является одним из детерминантов развития эмоционального выгорания педагогов.

Данные, полученные по результатам применения методики В.В. Бойко в исследовании Д.А. Тарасовой, О.В. Волковой, показали, что лишь 21% педагогов имеют низкий уровень эмоционального выгорания (больше половины из них (67%) выявили заметную резистентность, а почти четверть (22%) – истощение). Остальные испытуемые продемонстрировали либо заметно выраженный (58%), либо высокий уровень эмоционального выгорания (21%). Сходные показатели выявлены и в исследовании Н. Цибуляк. Т. Зайчиковой, где высокий уровень выгорания был выявлен у 13,2% опрашиваемых педагогов, резистенции – у 37,5%, а истощение у 11,6% педагогов [16]. Проанализированные данные свидетельствуют о росте числа педагогов, которые эмоционально выгорели.

В любом случае, полученные данные о проявлениях эмоционального выгорания, с одной стороны, свидетельствуют актуальность дальнейшего поиска, поскольку подтверждают наличие сформулированной проблемы в среде педагогических работников. С другой стороны, они демонстрируют репрезентативность исследуемой выборки по решению поставленных задач эмоционального выгорания педагогов [27].

По результатам проведенных исследований Е.С. Савенковой установлено, что более трети учителей имеют признаки профессионального выгорания: 33,6% опрошенных имеют средне-сформированную стадию напряжения, 34,2% – стадию резистенции, 32,2% – стадию истощения. По результатам диагностики факторов удовлетворенности жизнью определено, что 31,8% имеют низкие (ниже среднего) уровень проявления жизненной включенности и также высокие уровни факторов разочарования в жизни (11,2%), усталости от жизни (9,3%), волнения о будущем (7,9%) [43].

Как указывает Т.Н. Валуйских, показатели профессионального истощения коррелируют с показателями удовлетворенности жизнью. Выявлены значимые корреляционные связи между всеми стадиями профессионального выгорания и факторами удовлетворенности жизнью; установлено, что на уровень удовлетворенности жизнью влияют субъективные и объективные показатели дохода, и наоборот.

Развитие эмоционального выгорания обуславливается различными факторами, включая и индивидуальные особенности, такие как работоспособность, молодой возраст, семейное положение, пол. Педагоги, прежде всего те, которые работают с большой самоотдачей и установкой на инновации, особенно подвержены эмоциональному выгоранию [9]. Также стоит отметить, что эмоциональное выгорание возникает не только в процессе выполнения трудовых обязанностей, но и выходит за пределы рабочего дня, что негативно влияет на психофизическое состояние педагогов [18]. В связи с этим понимание, предупреждение и преодоление эмоционального выгорания является актуальным для обеспечения, как

психического здоровья учителей, так и качественного обучения в школах в целом [25].

В исследовании Г.Н. Измайловой доказано, что особенностями личности, которые детерминируют эмоциональное выгорание педагогов, является тенденция к неуравновешенному и напряженному реагированию на сложные обстоятельства, которая усиливается необщительностью, подозрительностью, тревожностью и плохо сформированными умениями управлять своими эмоциями. Вместо этого развитие социальных и эмоциональных навыков, а также профессиональная самореализация способствует успешному управлению эмоциональным выгоранием в педагогической деятельности. В доказательство приведены следующие аргументы:

Во-первых, в корреляционном исследовании установлено, что эмоциональное выгорание связано с эмоциональной нестабильностью, интровертированностью, депрессивностью, раздражительностью, недостаточным сочувствием, неумением регулировать собственные эмоции, недооценкой собственных психологических ресурсов и неэффективным их использованием.

Во-вторых, было определено, что педагоги, которые сталкивались с эмоциональным выгоранием, имели низкую самооценку, были менее общительными, больше заботились о соблюдении норм и правил, а также проявляли более высокую подозрительность, тревогу и напряженность. Они также характеризовались выраженной невротичностью, депрессивностью, эмоциональной нестабильностью, склонностью к негативным эмоциональным реакциям на стрессовые ситуации, низкой эмоциональной зрелостью, слабой самореализацией в профессии из-за незнания собственных психологических ресурсов, плохой способности их обновлять и использовать в профессии.

В-третьих, выявлено в факторном анализе, что основными комплексами личностных характеристик, способствующих эмоциональному

выгоранию, являются высокое эмоциональное напряжение при плохой эмоциональной регуляции, эмоциональная социальная дисгармония и недостаточная профессионально-личностная самореализация [16].

Результаты проведенного исследования Д.Г. Сулеймановой указывают на важные факторы, которые могут влиять на уровень эмоционального выгорания среди респондентов. Определенные аспекты предусматривают:

- продление времени работы, рост ответственности и требований (71,58 %);
- тревожные ситуации или негативные изменения в жизни (82,11 %);
- выполнение задач под давлением времени (25,26 %);
- постоянное чувство усталости (38,95 %) [46].

Предупреждение эмоционального выгорания среди педагогов в условиях войны является критически важной задачей с целью обеспечения их физического и психического благополучия.

Следовательно, результаты проведенных исследований показывают, что беспокойство, чрезмерное и длительное напряжение и любые негативные изменения в жизни вызывают эмоциональное выгорание, которое проявляется в физических и эмоциональных симптомах. Стратегия противодействия этому явлению предусматривает разработку и внедрение программ по сохранению ментального здоровья, проведение мероприятий по предупреждению эмоционального выгорания и развитию стрессоустойчивости педагогических работников.

1.3. Психопрофилактика эмоционального выгорания педагогов

Одними из задач психолога является профилактика и коррекция негативных психологических явлений в педагогическом коллективе, в том числе эмоционального выгорания педагогических работников.

Профилактика эмоционального выгорания педагогических работников заключается в создании в педагогическом коллективе условий, которые противодействуют возможному появлению его симптомов. К таким мероприятиям стоит отнести, прежде всего, создание положительного социально-психологического микроклимата в педагогическом коллективе. Эффективным ее методом является социально-психологический тренинг [13].

Коррекция эмоционального выгорания педагогических работников проводится с лицами, имеющими ее выраженные симптомы. Коррекция может быть индивидуальной или групповой. Психолог определяет причины эмоционального выгорания педагогических работников и разрабатывает для них индивидуальную коррекционную программу. Если таких лиц несколько, возможна групповая коррекция в форме социально-психологического тренинга [15].

Для социально-психологического тренинга профилактики или коррекции эмоционального выгорания педагогических работников можно адаптировать техники и методы, используемые в различных психологических школах. Задания тренинга могут быть разными, что наглядно отражено на рисунке 2 [51].

В процессе проведения с педагогическими работниками тренинга профилактики или коррекции эмоционального выгорания применяются различные методы представлены на рисунке 3.

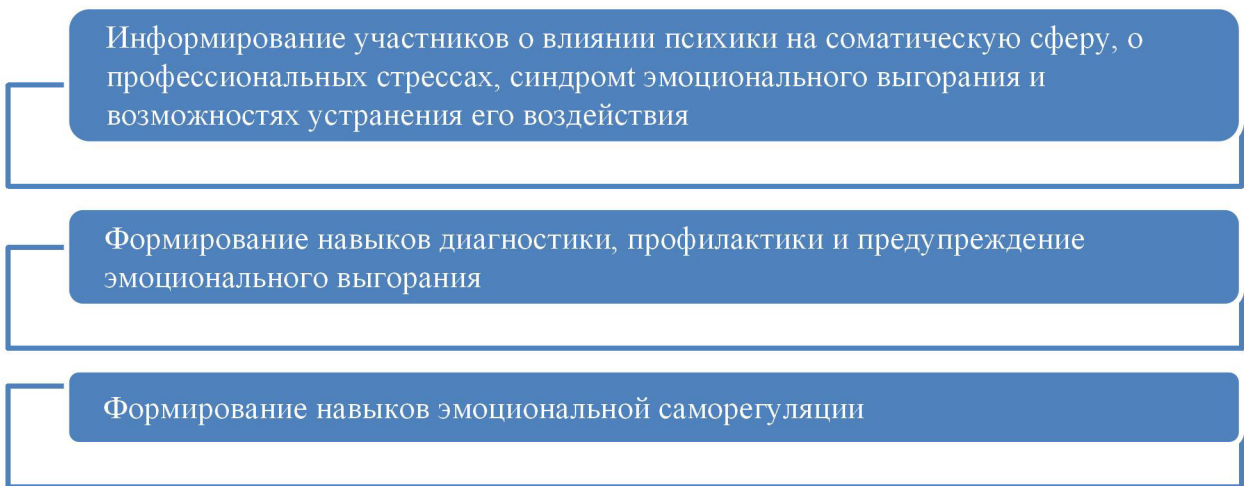


Рисунок 2. Задачи тренинга профилактики или коррекции эмоционального выгорания педагогических работников

Педагогам может быть предоставлен список литературы по этой тематике, рекомендации по профилактике и коррекции эмоционального выгорания, комплекс релаксационных упражнений, способы и приемы саморегуляции эмоционального состояния, упражнения психофизической тренировки [16].



Рисунок 3. Методы тренинга профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогических работников

Для профилактики эмоционального выгорания педагогических работников целесообразно следовать определенным советам [22], также необходимо проводить в учреждениях специальные профилактические тренинговые программы [15].

Психологам этих заведений могут проводиться с педагогическими работниками различные мероприятия, отображенные на рисунке 4.

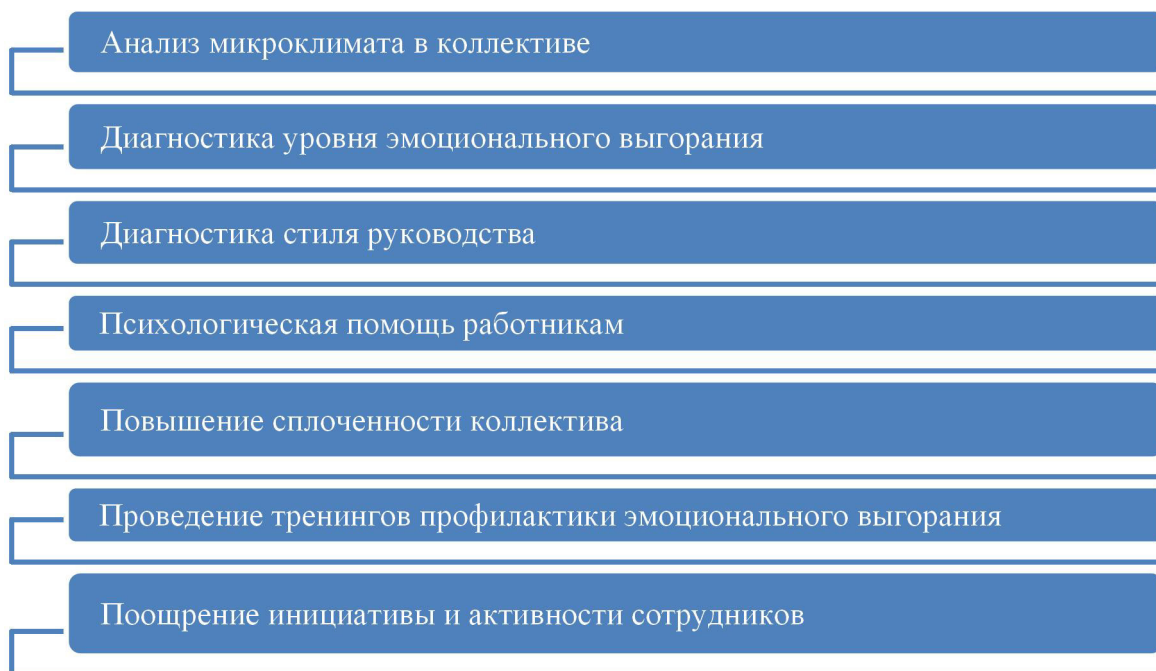


Рисунок 4. Меры профилактики эмоционального выгорания педагогических работников

Эмоциональное выгорание наступает на фоне физического и психического истощения человека. Поэтому предотвратить его могут профилактические меры, направленные на укрепление здоровья. Физическая профилактика эмоционального выгорания заключается в диетическом питании с минимальным количеством жиров, которое включает витамины, растительную клетчатку и минералы. Полезными будут физические упражнения и прогулки на свежем воздухе. Стоит соблюдать режим дня и уделять достаточно времени полноценному сну.

С целью профилактики эмоционального выгорания стоит организовать обязательный выходной раз в неделю, в течение которого следует делать только то, что хочется. Следует научиться избавляться от тревожных мыслей или проблем путем анализа (на бумаге или в беседе с внимательным слушателем) и расставлять приоритеты: в первую очередь выполнять действительно важные дела, а затем переходить к другим.

Чтобы не допустить появления или усиления уже существующего эмоционального выгорания, психологи рекомендуют научиться мириться с потерями. Начать борьбу с проблемой легче, когда смотришь своим страхам «в глаза». Например, когда потерял смысл жизни или жизненная энергия, нужно признать это и начать все сначала, знать новый стимул, новые источники и силы.

Еще одно важное умение – способность отказываться от ненужных вещей, погоня за которыми и приводит к эмоциональному выгоранию. Когда человек знает, чего он хочет лично, а не придерживается общепринятого мнения, он становится неуязвимым для эмоционального выгорания [27].

Даже если внешние обстоятельства и условия, на которые почти невозможно повлиять, способствуют стрессу и возникновению эмоционального выгорания, положительного эффекта можно достичь, если проводить работу с собственными индивидуально психологическими возможностями, развивать необходимые качества и умения, а также соблюдать правила психологической безопасности с целью формирования личностного ресурса.

Достаточно пройтись пешком после работы, чтобы переключиться на другую сферу жизни. Не нужно планировать слишком много задач на один день, стоит научиться распределять свое время (тимбилдинг). Не следует забывать о перерывах между действиями, ведь как телу, так и разуму нужен отдых. Стоит проводить меньше времени в социальных сетях. Иногда близкие люди могут стать разгрузкой после тяжелого рабочего дня. Теплые

объятия или обычный разговор могут избавить от негативных эмоций. Стоит чаще заниматься любимым делом.

Одним из самых эффективных средств профилактики развития эмоционального выгорания считают саморегуляцию, ведь без активного и сознательного включения самой личности невозможно успешно преодолеть эту проблему.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на саму себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

В совместных трудах В.И. Моросанова, О.А. Конопкин исследовали общие проблемы саморегуляции, в частности: построение моделей, поиск общих механизмов осуществления и взаимодействия регулятивных процессов. Так, одной из теоретических установок этого подхода является ориентация на развитие индивидуальных особенностей, формирование индивидуальных стилей саморегуляции, за счет которых не только саморегулируется деятельность, но и повышается ее эффективность [30].

Подавляющее большинство исследователей (О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий [34, 32] и др.), изучая процессы активности и целенаправленной деятельности, больше внимания уделяли сознательной саморегуляции, выделяя в ней бессознательные элементы, которая позволяет руководить достижением заведомо принятой субъектом цели, базируется на психических процессах и требует волевых усилий, поэтому не всегда функционирует. Подсознательная саморегуляция изучена недостаточно, но известно, что она функционирует постоянно, не контролируется сознанием, поэтому может не замечаться вообще, обеспечивает преодоление аффективного напряжения, возникающего в процессе жизнедеятельности; ее основой являются инстинкты. Принятие человеком интуитивных решений является проявлением не только подсознательной саморегуляции, но и осознанной, отдельные элементы которой сводятся к автоматизму [33].

Рассмотрим некоторые известные психологические трактовки относительно понятия «саморегуляция». Согласно определению Л.Г. Дикой, психическая саморегуляция – это регуляция различных процессов и действий организма, осуществляемая им самим посредством своей психической активности [14]. По мнению Х. Алиева, под саморегуляцией следует толковать умение критически относиться к своим мыслям, поступкам, действиям, чувствам, регулировать и управлять своим поведением, а также – эмоциями, волей и деятельностью [45].

Советский автор Г.С. Беляев, определяет саморегуляцию как замкнутый контур регулирования и одновременно информационный процесс, происходящий во время различных психических форм отражения действительности. Вид деятельности и условия ее осуществления существенно влияют на выбор средства ее реализации – чувственный конкретный образ, представление или понятие [18].

Автор Л.П. Гримак связывает саморегуляцию с эмоциональной сферой личности и понимает ее как «процесс поддержания в человеке такой продуктивной активности, которая требует от него определенной работы над собой, а тем самым в высших своих проявлениях захватывает и момент развития ее как личности». Саморегулирующаяся система реализует «выносливость показателей ее работы путем внутренних изменений, порождаемых самой системой в соответствии с законами ее организации» [12].

Исследователь Н.И. Спиридонова под саморегуляцией толкует, прежде всего, регуляцию личностью своего поведения «в соответствии с ценностно-нормативной системой ее социального окружения». Самоорганизацию личности он определяет путем регуляции собственного поведения «согласно собственной ценностно-нормативной системе для достижения нового уровня взаимодействия с социумом» [44].

Рассматривает саморегуляцию как ведущую подсистему в структуре психосоматической адаптивности и В.С. Лобзин. Развитие адаптивности

осуществляется через формирование и совершенствование механизмов саморегуляции. Подсистема саморегуляции включает три взаимосвязанных механизма – функциональные, операционные, мотивационные. Функциональные механизмы связаны с определенными структурами биологической организации человека. Операционные относятся к характеристикам человека как субъекта деятельности. Мотивационные механизмы включают в себя все виды мотивации – от органических потребностей до ценностных ориентаций [32].

Длительные нервные нагрузки способны разрушить самый крепкий организм, поэтому каждому педагогическому работнику крайне важно уметь вовремя заметить влияние стрессогенных факторов, быстро и эффективно «разрядить» психическое напряжение, снять негативное эмоциональное состояние. Не менее важна способность быстроосуществлять волевую мобилизацию. Достичь этого можно с помощью методов психической саморегуляции.

Исходя из того, что саморегуляция является важным фактором адаптации и стрессоустойчивости, необходимо задействовать ее механизмы в профилактике выгорания педагогов. В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта представлено на рисунке 5 [45].

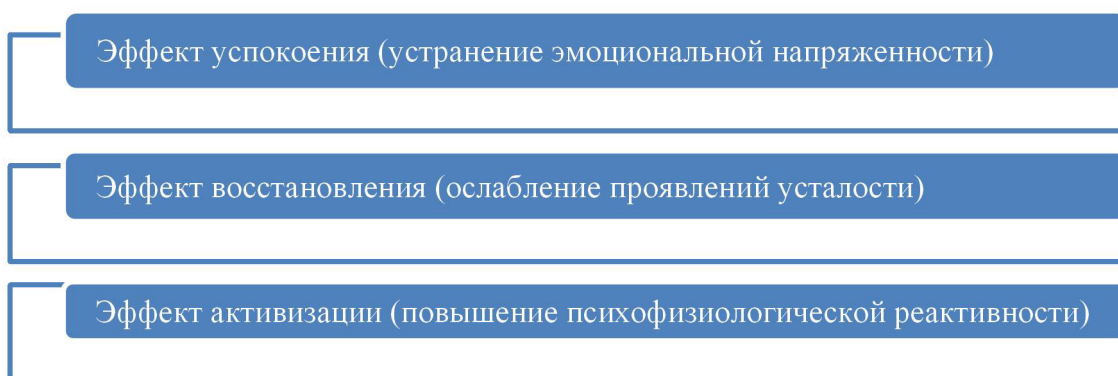


Рисунок 5. Эффекты психологической саморегуляции

Эмоционально-волевая устойчивость тоже считается одним из важнейших показателей психологической подготовленности к профессиональной деятельности. Под ней понимается способность сохранять в любых сложных условиях благоприятное для успешной работы психическое состояние.

По таким чертам, как безрассудство, беспечность, опрометчивость, избалованность, суетливость, небрежность и т.д., нетрудно заметить дефицит в развитии эмоционально-волевой сферы. Напротив, если педагогического работника характеризуют как аккуратного, выдержанного, ответственного, организованного, добросовестного в исполнении своих обязанностей человека, то за каждой из перечисленных черт хорошо просматривается умение контролировать свои мысли и чувства, действия и поступки. Признаками развитой сферы саморегуляции является также умение педагогического работника вовремя «сбрасывать «напряжение, снимать внутренние» зажимы», расслабляться, способность снимать усталость и находить состояние внутренней стабильности, свободы, уверенности в себе. Это способствует нейтрализации и подавлению негативных эмоций.

Меньше вероятность эмоционального выгорания, если есть психологическая поддержка, возможность или перспектива профессионального роста. Общие для всех рекомендации это регулярные физические упражнения, достаточный сон, хорошее питание. Элементарные условия психологической поддержки могут быть непосредственно на рабочем месте: например, коллега, с которым всегда можно обсудить свои переживания.

Полезным может быть также обращение к профессиональному психологу, с которым можно не только обсудить свое состояние, свои переживания, проблемы, найти какой-то приемлемый выход, но и изучить методы саморегуляции и самопомощи, которые можно будет потом использовать самостоятельно. Кроме того, педагогические работники,

нуждающиеся в помощи, в связи с тем, что переживают кризис, могут получить помощь, почувствовать заботу о себе.

Существует ряд психологических приемов эмоционально-волевой саморегуляции, представлено на рисунке 6 [53].



Рисунок 6. Психологические приемы эмоционально-волевой саморегуляции

Также эффективным приемом эмоционально-волевой саморегуляции является применение положительных аффирмаций (формул для самоуспокоения).

Своевременная профилактика эмоционального выгорания включает в себя три направления работы представлено на рисунке 7 [40].

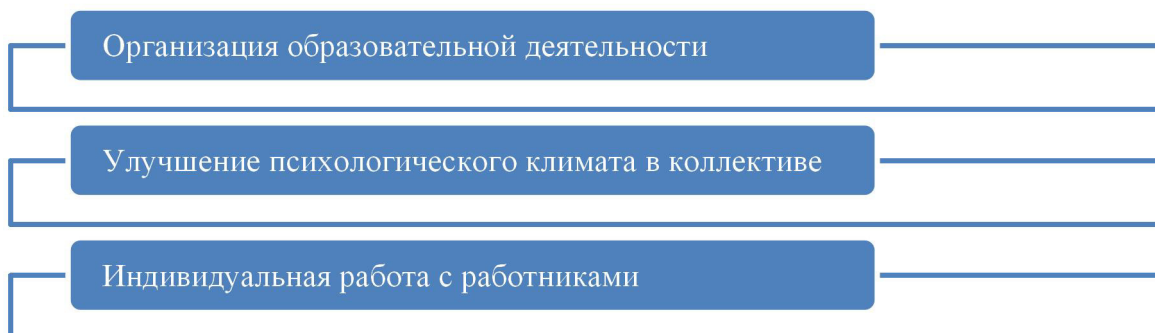


Рисунок 7. Направления профилактики эмоционального выгорания

Организационное направление профилактики эмоционального выгорания педагогических работников предусматривает возможность их профессионального роста, поддержку со стороны администрации заведения, что повышает мотивацию. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции.

Следует уделить внимание организации рабочего места и времени: обеспеченность информационными материалами, техническая оснащенность, учебные помещения должны соответствовать санитарно-гигиеническим требованиям (освещенность, температура, удобная мебель). Кроме того, важна возможность технического перерыва для принятия пищи, отдыха (восстановления сил).

Следующее направление профилактики эмоционального выгорания это создание позитивного психологического климата в педагогическом коллективе.

Индивидуальная работа с педагогическими работниками должна включать три основных направления, которые соответствуют выявленным аспектам эмоционального выгорания.

Первое направление работы имеет целью развитие креативности у педагогических работников, так как одним из признаков эмоционального выгорания является ригидность мышления, сопротивление изменениям. Креативность – это скорость, гибкость, точность, оригинальность мышления, богатое воображение, чувство юмора. Креативность является мощным фактором развития личности, определяет ее готовность меняться, отказываться от стереотипов.

Второе направление работы с педагогическими работниками должно нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих эмоциональному выгоранию. Здесь необходима работа по развитию у них умения решать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленных целей и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих

профессиональному и личному совершенствованию. Для этого могут быть использованы разного рода тренинги, например, тренинги уверенности в себе, самораскрытия, личностного роста, принятия решений.

Третье направление имеет целью снятие у педагогических работников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью. В ситуации стресса важно быстро и эффективно восстановить собственные психологические ресурсы.

Таким образом, профилактика эмоционального выгорания – это создание условий, которые не способствуют этому негативному явлению, тогда как коррекция – работа с конкретными проявлениями эмоционального выгорания у педагогических работников. К мерам психопрофилактики и коррекции эмоционального выгорания относятся: нормализация микроклимата педагогического коллектива (в т. ч. тимбилдинг), оказание психологической помощи педагогическим работникам (особенно в период адаптации), формирование у них навыков преодоления стресса, поощрение их инициативы и активности, тренинги.

Выводы по главе 1

Под эмоциональным выгоранием в нашем исследовании понимается механизм психологической защиты личности в неблагоприятных условиях деятельности, который выражается в деформации или отключении эмоций и связан с эмоциональным и физическим истощением индивида. Эмоциональное выгорание характеризуется появлениями симптомами тревоги, безысходности на начальном этапе, далее формируются симптомы утраты эмоций, на последнем этапе возникает ощущение безразличия и утраты собственного «Я».

Педагоги подвержены эмоциональному выгоранию, факторами выгорания становятся эмоциогенность, уровень развития эмпатии, рефлексивности, возраст обучающихся, контингент обучающихся, стаж работы и т.д. Беспокойство, чрезмерное и длительное напряжение и любые негативные изменения в жизни вызывают эмоциональное выгорание, которое проявляется в физических и эмоциональных симптомах. Стратегия противодействия этому явлению предусматривает разработку и внедрение программ по сохранению ментального здоровья, проведение мероприятий по предупреждению эмоционального выгорания и развитию стрессоустойчивости педагогических работников.

Рекомендаций, которые могут помочь уменьшить риск эмоционального выгорания педагогов в условиях настоящего: создание атмосферы безопасности, спокойствия, принадлежности; обеспечение условий для восстановления и устойчивости, веры в собственные силы и уверенности в себе, предоставление соответствующих возможностей и формирование профессиональной мотивации; развитие безопасной и психологически комфортной образовательной среды; проведение тренингов, семинаров по развитию стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта; установление системы менторства для новых членов коллектива; организация совместных мероприятий и развлечений с целью снятия психологического напряжения и

укрепления командного духа; обеспечение возможности консультирования с психологом; доступ к возможностям профессионального развития и обучения.

Учитывая указанное выше, стоит отметить, что в условиях современных общественных вызовов роль педагогов в системе образования приобретает особое значение. По нашему мнению, показателями психологически здоровой личности являются: потребность в самореализации, способность к саморегуляции, творчество, креативность, склонность к сотрудничеству, внутренняя гармония, уравновешенность, осмысление опыта, рефлексивность, способность к сопереживанию, человечность и т.д.

Особое внимание необходимо уделить саморегуляции и ее развитию, так как саморегуляция педагогов является фактором социально-психологической адаптации, стрессоустойчивости, регулирует восприятие ситуации и реагирования на нее, а значит, является фактором профилактики эмоционального выгорания.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

2.1. Организация и методы исследования

В исследование приняли участие 20 педагогов.

В качестве метода сбора эмпирической информации были использованы следующие методики:

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, где автор рассматривает эмоциональное выгорание как синдром, состоящий из симптомов, поэтому позволяет оценить степень выраженности фаз эмоционального выгорания «напряжение», «резистенция» и «истощение» [5]

Цель методики – получить подробную картину синдрома «эмоционального выгорания» педагогов образовательного учреждения, а также позволяет диагностировать его ведущие симптомы. Полное описание методики представлено в Приложении А.

В ходе тестирования респонденты (преподаватели) заполняли бланк регистрации ответов. Для подсчета баллов по каждой шкале был использован ключ к обработке и интерпретации результатов. Если число баллов достигало 49 или превышало диагностическое значение, то у обследуемого педагога диагностируется соответствующая фаза эмоционального выгорания.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения (ССП-98)» В.И. Моросановой [31].

Эта методика позволяет диагностировать развитие индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности.

Опросник ССП-98 состоит из 46 утверждений, входящих в состав шести шкал, выделяемых в соответствии с основными регуляторными процессами (планирования, моделирования, программирования, оценки результатов) и регуляторно-личностными свойствами (гибкости и самостоятельности). Методика представлена в Приложении Б.

Для выявления взаимосвязи между показателями выгорания и саморегуляции был использован критерий ранговой корреляции Спирмена. Данный критерий применяется для выявления парных взаимосвязей между двумя показателями.

Для выявления достоверности сдвига на констатирующем и контрольном срезах был использован непараметрический Т-критерий Вилкоксона для связанных выборок, данный критерий сравнивает дисперсии выборки до и после проведения развивающих мероприятий.

Для обработки представленных данных был использован статистический пакет SPSS 22.

2.2. Анализ результатов исследования

По опроснику В.В. Бойко были получены результаты, отражающие выраженность различных симптомов эмоционального выгорания в целом в выборке. Данные результаты в обобщенном виде представлены в таблице № 1 и рисунке 8.

Согласно данным таблицы 1, в фазе напряжения наиболее сформировался симптом переживания психотравмирующих обстоятельств – 40% педагогов, у 20% он формируется. Этот симптом отражает восприятие педагогами своих условий работы как неблагоприятных. Далее следует симптом загнанности в клетку (35%), который выражается в восприятии неприятных ситуаций как безвыходных, тревоги и депрессии (30%) и менее всего выражен симптом неудовлетворенности собой (15%).

Индивидуальные показатели сформированности фаз эмоционального
выгорания (%)

Фазы	№	Симптомы эмоционального выгорания	Формирующийся симптом		Сформированный симптом	
			Количество респондентов	%	Количество респондентов	%
«Напряжение»	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств	4	20	8	40
	2	Неудовлетворенность собой	3	15	3	15
	3	«Загнанность в клетку»	3	15	7	35
	4	Тревога и депрессия	5	25	6	30
«Резистенция»	1	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	4	20	12	60
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация	7	35	3	15
	3	Расширение сферы экономии эмоций	5	25	5	25
	4	Редукция профессиональных обязанностей	9	45	8	40
«Истощение»	1	Эмоциональный дефицит	8	40	6	30
	2	Эмоциональная отстраненность	8	40	2	10
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)	6	30	2	10
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения	4	20	3	15

В фазе резистенции наиболее выражен такой симптом как «неадекватное эмоциональное реагирование», он сформирован у 60% испытуемых, симптом выражается в том, что, во-первых, педагоги могут слишком бурно реагировать на рядовые ситуации, в частности, проявлять сильное раздражение, тревогу, агрессию, во-вторых, эмоция может быть неадекватна ситуации, в которой она выражается, например, агрессия в ответ на поддержку и сочувствие и т.д.

У 40% сформировалась редукция профессиональных обязанностей, педагоги начинают относиться к своим обязанностям лишь формально, сужают их круг, например, сосредотачиваются только на передаче знаний, не уделяя внимания воспитанию обучающихся, развитию их личности.

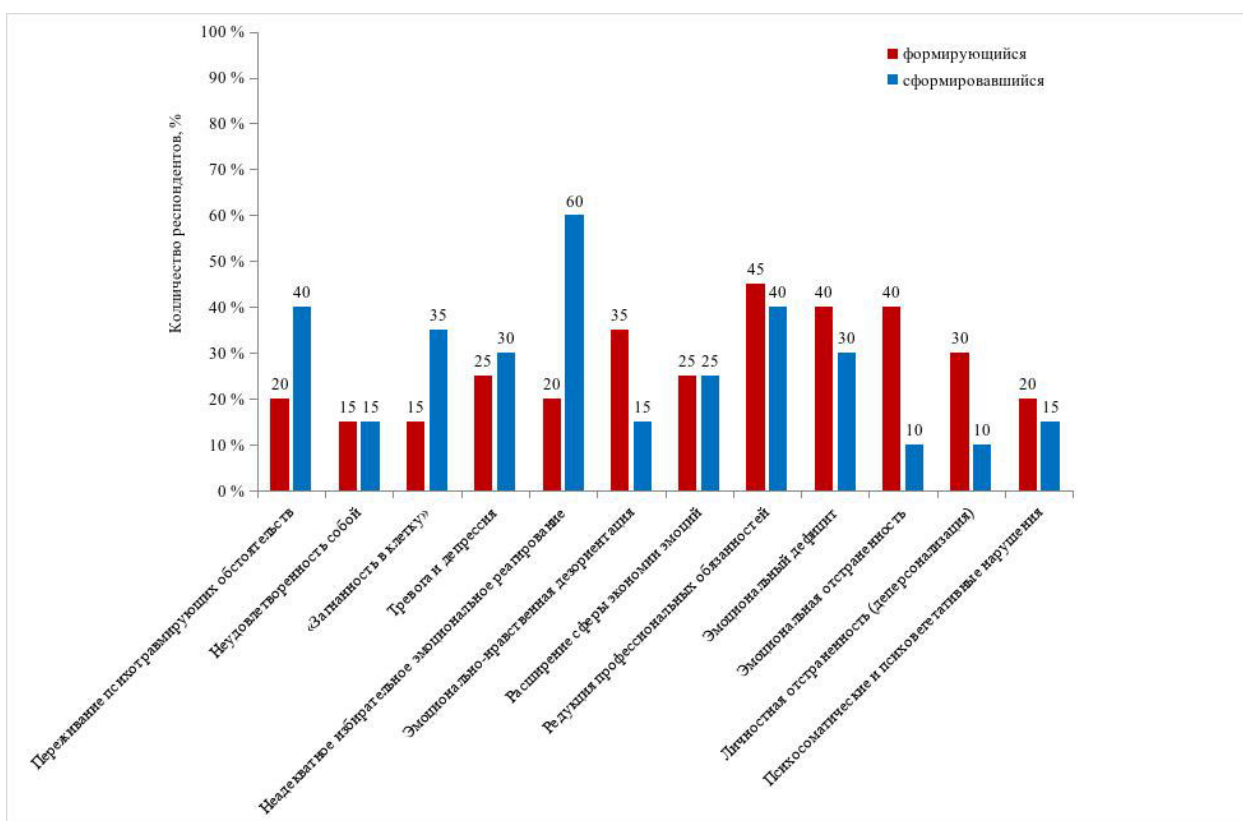


Рисунок 8. Выраженность симптомов эмоционального выгорания %

У 25% сформировалось расширение сферы экономии эмоций, эти педагоги начинают относиться равнодушно и безэмоционально не только к работе, но и к другим сферам жизни – пропадает интерес к семье, хобби и т.д.

У 15% сформировалась эмоционально-нравственная дезориентация, эти педагоги могут проявлять цинизм, теряют личностные смыслы профессиональной деятельности, могут совершать аморальные поступки, нарушать этические нормы деятельности.

В фазе истощения более всего сформирован эмоциональный дефицит как безучастное отношение к работе, ученикам – 30%, педагоги перестают различать собственные эмоции, утрачивают способность к переживанию духовных эмоций, эмпатии; у 15% ярко проявляются психосоматические и психовегетативные нарушения – головная боль, расстройства аппетита и сна, боли невыявленного генезиса и т.д.

У 10% зафиксированы выраженные эмоциональная отстраненность и деперсонализация, которые проявляются как равнодушное отношение к жизни, восприятие своей деятельности как бы «со стороны», точки зрения стороннего наблюдателя, педагогам начинает казаться, что они утратили собственное «Я», живут не своей жизнью и т.д.

В таблице 2 отражены результаты по выборке в обобщенном виде. Они отражают сформированность фаз эмоционального выгорания педагогов. Исходя из данных таблицы 2, можно отметить преобладающие фазы.

Таблица 2

Распределение респондентов по сформированности фаз эмоционального выгорания (%)

Стадия формирования Фазы	Не сформировалась		Формирующаяся		Сформированная	
	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%
«Напряжение»	15	75	3	15	2	10
«Резистенция»	10	50	6	30	4	20
«Истощение»	15	75	3	15	2	10

Как видно из рисунка 9, менее всего сформированы фазы напряжения и истощения – у 75% данные фазы не сформированы, у 15% находятся в стадии формирования и у 10% они сформированы.

Педагоги со сформированной фазой напряжения ощущают, что рабочая ситуация и ее условия причиняют им значимый эмоциональный дискомфорт, они могут ощущать безысходность, неудовлетворенность собой и работой, уныние, апатию, тревогу, и будут пытаться найти выход из сложившихся условий. В этой фазе для многих педагогов выходом становится увольнение из учебного заведения, смена профессии/деятельности.

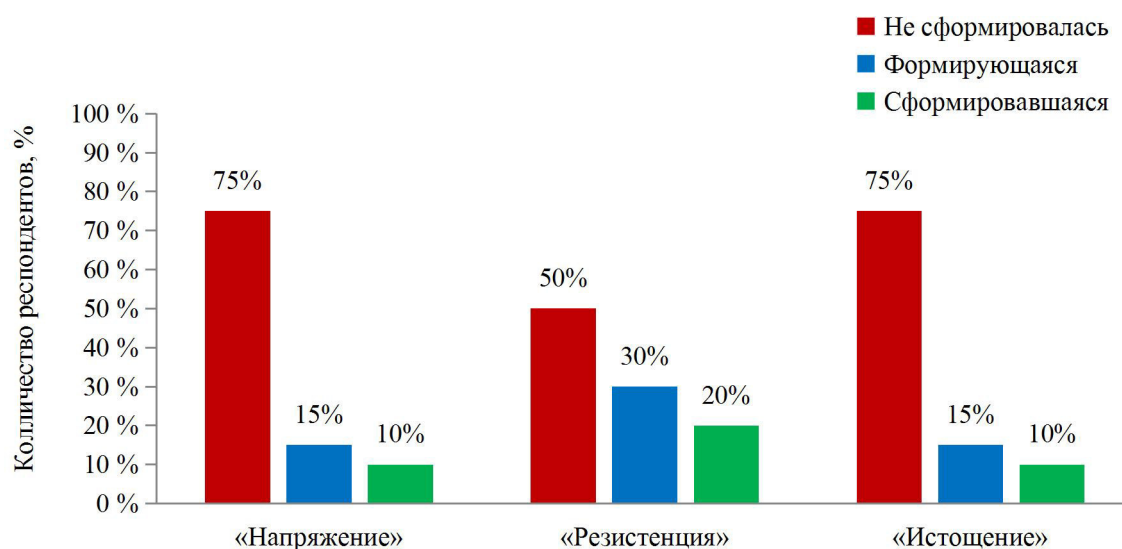


Рисунок 9. Стадии формирования выгорания фаз эмоционального выгорания %

Педагоги со сформированной фазой напряжения ощущают, что рабочая ситуация и ее условия причиняют им значимый эмоциональный дискомфорт, они могут ощущать безысходность, неудовлетворенность собой и работой, уныние, апатию, тревогу, и будут пытаться найти выход из сложившихся условий. В этой фазе для многих педагогов выходом становится увольнение из учебного заведения, смена профессии/деятельности.

В фазе истощения, как правило, профессионал уже утрачивает все психологические ресурсы для борьбы с выгоранием, и уже не может разрешить сложившуюся ситуацию, у него наблюдается размывание собственной идентичности, складывается негативный образ «Я», полностью утрачивается интерес и эмоциональное отношение к своей деятельности, исчезают даже негативные эмоции.

У 50% фаза резистенции, то есть, приспособления, не формируется, у 30% формируется и у 20% она уже сформирована, в этой фазе выгорающий специалист, не найдя рационального выхода из стрессовых ситуаций, приспосабливается к ней путем экономии психологических ресурсов, в

первую очередь, это экономия эмоций вплоть до полного безучастия, а также дистанцирование от травмирующей ситуации, что приводит и к дистанцированию от профессиональной деятельности.

Далее рассмотрим результаты распределения респондентов по сформированности компонентов саморегуляции, которые представлены в таблице 3 и на рисунке 10.

Таблица 3

Распределение респондентов по сформированности компонентов саморегуляции (%)

Шкала	Низкий		Средний		Высокий	
	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%
Шкала планирования	3	15	6	30	11	55
Шкала моделирования	5	25	6	30	9	45
Шкала программирования	5	25	11	55	4	20
Шкала оценки результатов	4	20	7	35	9	45
Шкала гибкости	5	25	6	30	9	45
Шкала самостоятельности	6	30	10	50	4	20
Шкала Общего уровня саморегуляции	5	25	7	35	8	40

Как показали данные опросника Моросановой, у большинства педагогов компоненты саморегуляции, а также саморегуляция в целом развиты на высоком уровне.

Так, у 55% респондентов высокоразвиты показатели планирования, что говорит о том, что эти педагоги тщательно планируют собственную деятельность, их планы детальны и реалистичны, а также упорядочены.

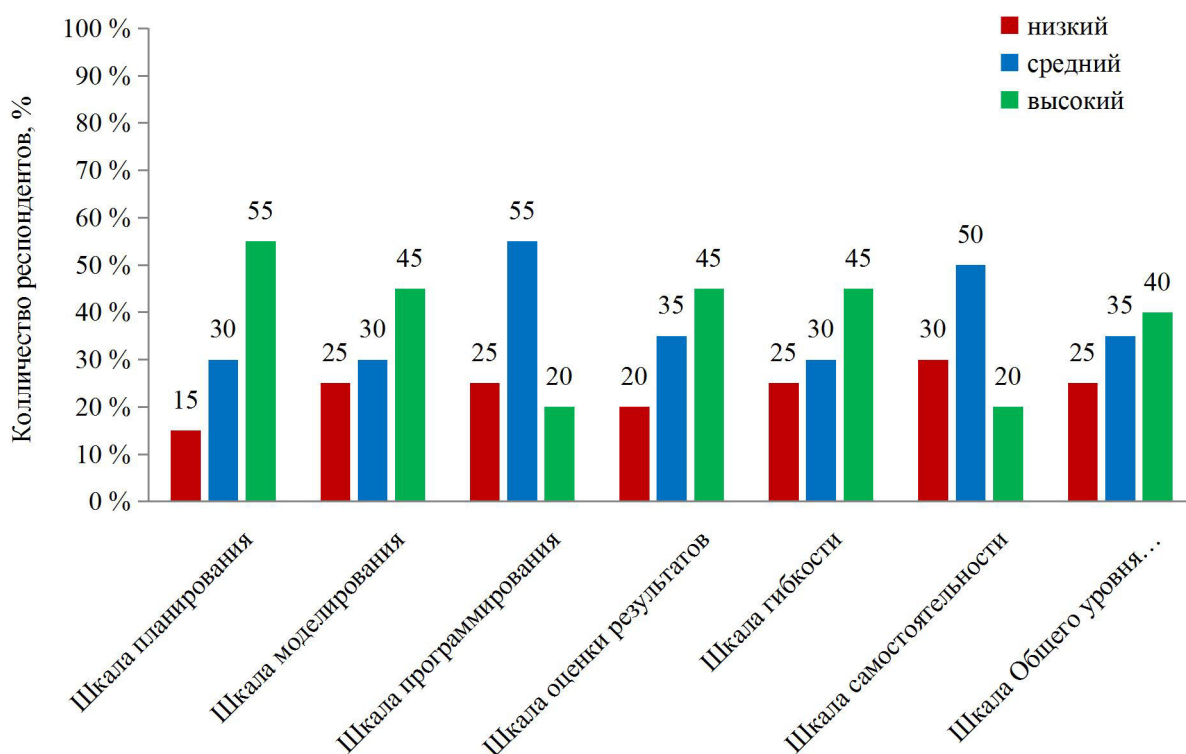


Рисунок 10. Распределение респондентов по сформированности компонентов саморегуляции %

У 45% высоко развиты навыки моделирования, что говорит о том, что педагоги этой группы способны выделять значимые и незначимые условия достижения своих целей, хорошо представляют себе конечный итог деятельности, какие усилия необходимы для него приложить, могут легко адаптировать сформированную модель деятельности под изменяющиеся условия, что значительно снижает уровень стресса, что косвенно может влиять на склонность к эмоциональному выгоранию, снижая его уровень.

У 20% респондентов высокие показатели по шкале «программирование», это означает, что у этих педагогов хорошо развиты навыки продумывания своих действий для достижения намеченных целей, они продумывают этапы и алгоритмы решения задач, планы детализированы, гибки, легко трансформируются.

У 45% хорошо развиты навыки оценки результатов своей деятельности, эта оценка многомерна, адекватна, реалистична, развиты навыки рефлексии и

анализа, и это помогает видеть свои ошибки, избегать их в дальнейшем, улучшать результативность своей деятельности.

По шкале гибкости высокие показатели у 45%, эти педагоги способны быстро и без особого напряжения адаптировать и изменять свой стиль деятельности в изменяющихся условиях. У 20% хорошо развита самостоятельность деятельности, что говорит о том, что эти педагоги способны достигать своих целей, планировать деятельность при минимальном вмешательстве со стороны других и их помощи, у них достаточно собственных ресурсов для автономной деятельности.

В общем, высокий уровень саморегуляции обнаружен у 40% педагогов.

15% педагогов показали низко сформированные навыки планирования собственной деятельности, что указывает на ее хаотичность, спонтанность, и это часто приводит к лишнему трату психологических ресурсов и высокому стрессу. Моделирование не развито у 25% педагогов, они плохо представляют себе целостный образ деятельности, ее результаты, часто демонстрируют ригидность мышления в изменяющихся условиях. Также у 25% плохо развиты навыки программирования как выработки собственного алгоритма деятельности по реализации своих планов, это приводит к лишним или ошибочным действиям. Шкала оценки результатов деятельности выявила низкие показатели у 20% педагогов, они часто затрудняются адекватно оценить свою деятельность, упускают важные критерии и показатели оценки. Гибкость плохо развита у 25%, эти педагоги сложно адаптируются в изменяющихся условиях, продолжают использовать устаревшие приемы деятельности. Самостоятельность плохо развита у 30%, эти педагоги нуждаются в постоянном контроле, руководстве со стороны других людей.

В целом, саморегуляция педагогов плохо развита лишь в 25%. У остальных выявлены промежуточные результаты. Так, 30% в стадии формирования находятся навыки планирования, 30% – навыки моделирования, 55% – навыки программирования, 35% – оценка, 30%

гибкость, 50% – самостоятельность и 35% выявлен неустойчивый стиль саморегуляции в общем – эти педагоги испытывают сложности с теми или иными компонентами саморегуляции.

Далее был проведен корреляционный анализ показателей эмоционального выгорания и саморегуляции (статистический пакет SPSS22), выявлены значимые корреляции, представлены в таблице 4, рисунке 11.

Таблица 4

Показатели взаимосвязей эмоционального выгорания и саморегуляции
(значимые корреляции)

Шкалы	Шкала оценки результатов	Шкала гибкости	Шкала самостоятельности	Шкала Общего уровня саморегуляции
Переживание психотравмирующих обстоятельств			-,449*	
Тревога и депрессия	-,550*	-,461*		-,471*
НАПРЯЖЕНИЕ	-,449*			
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	-,497*			
Расширение сферы экономии эмоций	-,570**			
РЕЗИСТЕНЦИЯ	-,562**			-,452*
Эмоциональный дефицит	-,578**			
Эмоциональная отстраненность		-,568**		
Психосоматические и психовегетативные нарушения			-,454*	
ИСТОЩЕНИЕ	-,535*			

Определились значимые корреляции:

– такой симптом выгорания как «Переживание психотравмирующих обстоятельств» имеет отрицательную корреляцию с уровнем развития самостоятельности ($r = -,449, \leq 0,05$), это говорит о том, что менее развита самостоятельность как компонент саморегуляции, тем выше сформированность данного симптома;

– тревога и депрессия отрицательно связана с навыками оценки результата ($r = -,550, \leq 0,05$), гибкостью ($r = -,461, \leq 0,05$), а также общим уровнем саморегуляции ($r = -,471, \leq 0,05$), что говорит о том, что чем хуже развиты компоненты саморегуляции, тем выше склонность к тревоге и депрессии;

– сформированность фазы напряжения зависит от сформированности оценки результата ($r = -,449, \leq 0,05$), чем лучше сформированы навыки оценки, тем менее выражены симптомы напряжения, и наоборот;

– симптом «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» отрицательно связан с оценкой результата ($r = -,497, \leq 0,05$), это говорит, что чем менее развита оценка, тем больше проявляется данный симптом;

– симптом «Расширение сферы экономии эмоций» также отрицательно связан с оценкой результата ($r = -,570, \leq 0,01$), это говорит, что чем менее развита оценка, тем больше проявляется данный симптом;

– сформированность фазы резистенции отрицательно связана с уровнем сформированности оценки результата ($r = -,562, \leq 0,01$), и общим уровнем саморегуляции ($r = -,452, \leq 0,05$), чем выше саморегуляция, тем менее сформирована данная фаза выгорания;

– симптом «эмоциональный дефицит» отрицательно взаимосвязан с оценкой результата ($r = -,578, \leq 0,01$), это говорит, что чем менее развита оценка, тем больше проявляется данный симптом;

– симптом эмоциональной отстраненности отрицательно связан с гибкостью ($r = -,568, \leq 0,01$), чем ниже гибкость, тем ярче проявляется симптом;

– симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения» отрицательно связан с самостоятельностью ($r = -,454, \leq 0,05$), чем ниже самостоятельность, тем выше показатели симптома;

– показатели фазы истощения отрицательно связаны с оценкой результата ($r = -,535, \leq 0,05$), это говорит, что чем менее развита оценка, тем больше проявляется данная фаза выгорания.

На рисунке 11 представлена схема взаимосвязи показателей эмоционального выгорания и компонентов саморегуляции.

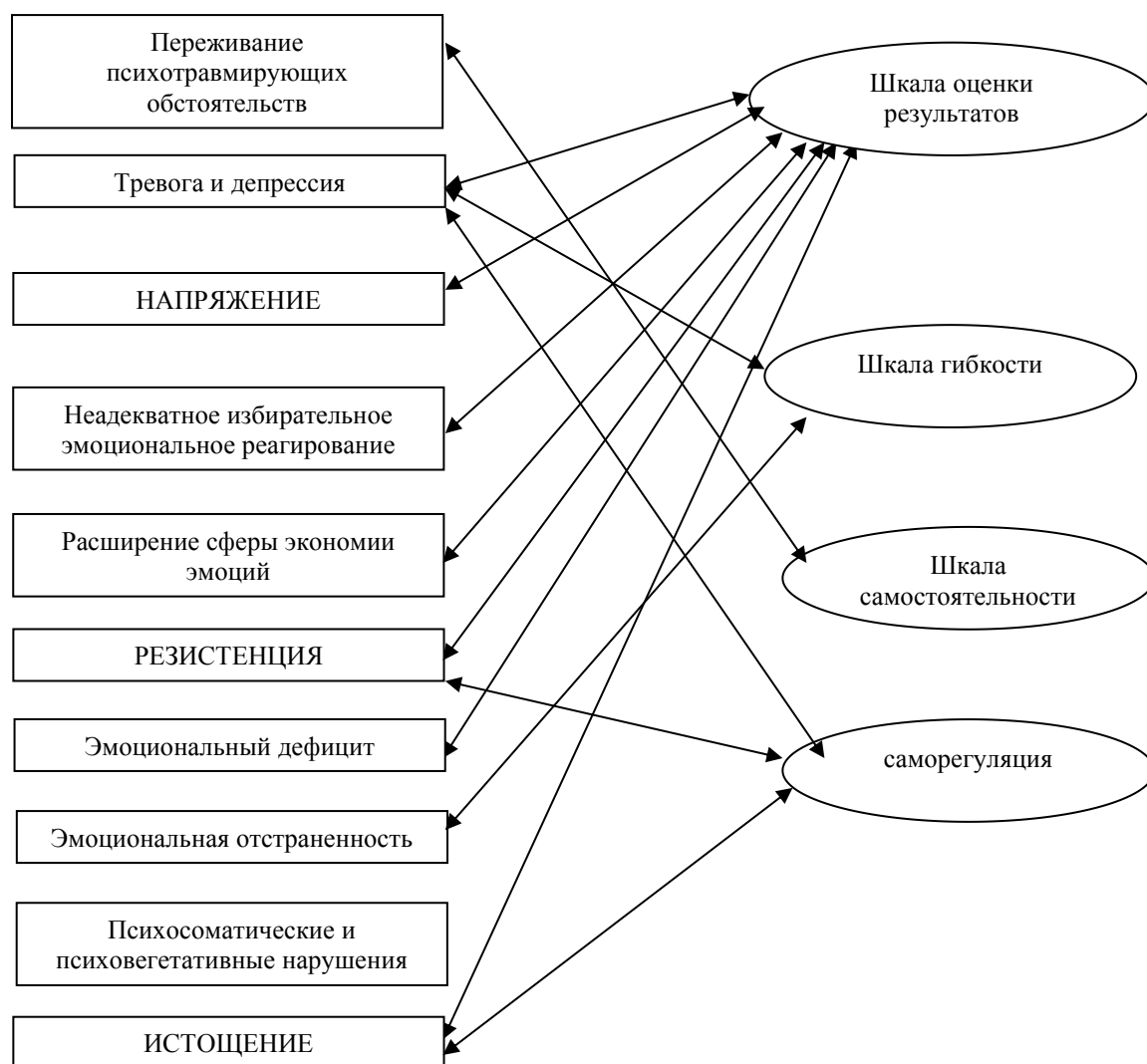


Рисунок 11. Корреляционная матрица

Как показал корреляционный анализ, более всего связей обнаружено между симптомами эмоционального выгорания и шкалой оценки результата деятельности, это говорит о том, что на уровень эмоционального выгорания педагогов влияет то, как они оценивают результаты своей деятельности – адекватно или неадекватно, положительно или отрицательно. Можно предположить, что если педагог оценивает свои результаты положительно и адекватно, то у него снижается риск выгорания, а если оценивает их неполно, неадекватно, отрицательно – то риск выгорания возрастает, так как педагог перестает видеть смысл собственной деятельности и не получает позитивного подкрепления.

Таким образом, были выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между показателями эмоционального выгорания и компонентами саморегуляции педагогов, что говорит о том, что развитая саморегуляция является фактором, препятствующим развитию выгорания в деятельности педагога.

2.3. Разработка и реализация программы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов

Изучение теоретических основ эмоционального выгорания, анализ факторов, влияющих на его формирование у педагогов, данные констатирующего этапа эмпирического исследования, показали необходимость профилактики эмоционального выгорания, разработки и реализации комплексной тренинговой программы «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов». Ее организационный план представлен в таблицах 5, 6, 7.

Тренинг является одной из самых распространенных форм активного обучения, где происходит развитие конкретных умений и навыков, а также обогащение знаниями.

Этапы реализации проекта

Этапы проекта	Период	Проектный результат
Предпроектный этап		
1. Обоснование актуальности проекта. Анализ научной психолого-педагогической литературы по проблеме исследования Определение компонентов и диагностика эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов Создание условий для профилактики выгорания. Эмпирическое изучение особенностей эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов	Сентябрь 2023г.	Теоретическое обоснование проектной работы
2. Осуществлялась психодиагностика показателей выгорания и саморегуляции с использованием диагностических материалов авторов: В.В. Бойко, В.И. Моросанова	Сентябрь 2023г.	Результаты эмпирического исследования, характеризующие особенности эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов
3. Обоснование психолого-педагогических условий и разработка проекта по психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов	Сентябрь 2023г.	Проект
Проектный этап		
1. Реализация проекта «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов»	Октябрь 2023г. – март 2024г.	1. Развитие саморегуляции деятельности 2. Развитие планирования как начального компонента деятельности 3. Развитие программирования 4. Развитие моделирования деятельности 5. Развитие адекватной оценки собственной деятельности 6. Развитие гибкости и самостоятельности деятельности
Аналитический этап		
1. Проведение повторной диагностики по выявлению уровня эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов	Апрель 2023г. – сентябрь 2024г.	Результаты контрольного исследования особенностей эмоционального выгорания и саморегуляции педагогов после реализации проекта
2. Оценка достигнутых изменений в ходе реализации проекта, их соотнесение с поставленными целями и задачами, ожидаемым результатом, оценивалась эффективность проекта	Апрель 2023г. – сентябрь 2024г.	Выводы о результативности проекта на основе анализа динамики изучаемых показателей

Понятие «тренинг» используется в различных значениях, в частности как подготовка, обучение, воспитание, тренировка. Его используют для обозначения разнообразных форм, методов, средств и приемов практической психологической индивидуальной и групповой работы.

При построении тренинговой программы мы учитывали требования к этой форме работы, обобщенные результаты проведенных психодиагностических исследований, возрастные особенности участников, специфику организации профессиональной деятельности, современные требования к личности педагога. Внедрение программы способствовало приобретению педагогами знаний о влиянии специфики деятельности на личность, возможных проявлениях эмоционального выгорания, осознанию и формированию у педагогов позитивного отношения к работе, развитию самопознания, самооценки, профессиональной идентичности, формированию позитивного отношения к собственному здоровью, развитию навыков коммуникации, саморегуляции, усвоению правил менеджмента, что важно для эффективного выполнения задач профессиональной деятельности и самореализации в условиях профессионального социума.

Программа предназначена для педагогов средне профессиональных учебных заведений, общеобразовательных учебных заведений. Программу вел педагог-психолог.

Цель тренинговой программы заключалась в гармонизации профессионально-личностного развития педагога, профилактике эмоционального выгорания, а ее реализации предвидит решение таких задач:

- 1) развитие саморегуляции деятельности педагога;
- 2) развитие планирования как начального компонента деятельности;
- 3) развитие программирования;
- 4) развитие моделирования деятельности;
- 5) развитие адекватной оценки собственной деятельности;
- 6) развитие гибкости и самостоятельности деятельности.

В процессе разработки и реализации тренинговой программы придерживались следующих базовых принципов: доверия – признание личности каждого участника, его эмоций и переживаний; гуманизма – доброжелательность и уважение во взаимоотношениях, культура общения; последовательности, поэтапности и эффективности; активности – участвовать в выполнении практических заданий, обсуждениях проблемных ситуаций, осуществлять рефлексивные действия; конфиденциальности – запрет сознательного или непреднамеренного разглашения информации, полученной во время работы; компетентности – четкое определение ведущим пределов своей компетентности и неукоснительное их соблюдение; активизации потенциала – развитие способностей и ресурсов личности; социальной поддержки – поддержка и взаимодействие между участниками тренинга, подгруппами; ответственности – забота ведущего о благополучии участников программы и запрет использования результатов работы им в ущерб; получение обратной связи.

Для создания программы был обобщен и использован опыт ученых: В.В. Бойко [5], М.Г. Степановой [45], Ж.Д. Гусейновой [13] и др. Во время подготовки учтены особенности, обеспечивающие действенность программы профилактики, определенные А.И. Тимофеевой [48], среди которых: как минимум четырнадцать занятий, рассчитанных на работу в малых группах среди лиц одного возраста по методу «равный-равному»; формирование мотивированности и способности успешного практического применения полученных знаний и навыков в личной жизни и дальнейшей профессиональной деятельности; соблюдение определенных базовых принципов.

Также мы учитывали рекомендации Л.К. Киркаловой [19] относительно необходимости использования четырех ключевых взаимосвязанных процессуальных составляющих: когнитивной, деятельностной, ценностной и эмоциональной.

Была использована концепция развития саморегуляции В.И. Моросоновой, в соответствии с которой в программу введены упражнения на развитие планирования деятельности, тайм-менеджмент, развитие эмоциональной саморегуляции [34].

Во время моделирования, разработки процедур и содержания предложенной программы на формирующем этапе эксперимента проанализирован опыт ученых и использованы данные, полученные во время собственного констатирующего этапа исследования. На основе этого была сформулирована цель тренинга и основные задачи тренинговой программы. В процессе создания комплексной программы «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов» были учтены следующие аспекты: особенности взрослого возраста; особенности ценностно-мотивационной сферы; профессиональные ценности и приоритеты педагогов; специфические принципы работы тренинговой группы; осознание сути профессионального саморазвития и идентичности; совершенствование навыков саморегуляции и тому подобное.

В соответствии с целью и поставленными задачами были реализованы два направления работы: 1) тематический, направленный на вооружение педагогов знаниями об основных факторах, симптоматике и особенностях проявления «эмоционального выгорания», адаптационных механизмах и формах психологической защиты, а также использование копинг-стратегий в континууме «личная жизнь – профессиональная деятельность»; 2) практический, направленный на уменьшение проявления ЭВ, обучение навыкам саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний, самопомощи и взаимопомощи, преодоление стрессовых ситуаций, налаживание эффективного межличностного взаимодействия.

Разработанная комплексная тренинговая программа состоит из модулей, разделяемых на отдельные занятия, каждое из которых представляет завершённый в содержательном и структурном значении элемент. В нее вошло четыре тематических модуля, а именно:

информативный, мотивационный, развивающий, формирующий. По нашему мнению, программу целесообразно проводить в форме открытых тренингов, с определенной периодичностью.

Структура занятий состояла из вводной, основной и итоговой частей. В то же время каждое модульное занятие может быть использовано самостоятельно. Занятия, направленные на визуализацию, упражнения на снятие стресса, овладение техниками психического и мышечного расслабления целесообразно проводить в комнатах психоэмоциональной саморегуляции и релаксации.

Главными формами и методами тренинговой работы были выбраны: психогимнастические упражнения, групповая дискуссия, ролевые и командные игры, работа в малых группах, индивидуальная работа, метод «мозгового штурма», метод «незавершенных предложений», приемы «активного слушания». Охарактеризуем некоторые из них.

Психогимнастика (айрс-брейкер, брейн-брейкер) предусматривала использование широкого круга упражнений, а именно: вербальных и невербальных, устных и письменных, групповых и индивидуальных, а также специализированных. Они были направлены на активизацию группы, уменьшение усталости, повышение настроения. Нами были использованы следующие группы упражнений: Упражнения на улучшение психофизического тонуса участников тренинга, упражнения на концентрацию внимания и логические задачи, упражнения на снятие напряжения.

Групповая дискуссия включала свободный обмен мнениями, знаниями, взглядами, идеями между педагогами. Ее целью было формирование социальных установок, умений, навыков по организации и управлению дискуссией, необходимых для решения аналогичных проблем в реальной жизни. В основе лежали конкретные ситуации или межличностные взаимоотношения участников тренинга. В процессе группового обсуждения педагоги высказывались открыто, не боясь пренебрежительного отношения

или критических замечаний окружающих, играли различные роли, в том числе нетипичные для них.

Ролевая игра – один из инструментов психологического тренинга, помогающий участникам решить социально-психологическую проблему путем импровизированного проигрывания ситуации, выполнения разнообразных ролей. При выборе и разработке ситуаций учитывали их значимость для участников, обращали внимание, чтобы содержание и характер обсуждаемых проблем соответствовал жизненным ситуациям. В играх один из участников выполнял роль эксперта, что обеспечивало обратную связь участникам с определенными пожеланиями и предложениями. Ролевые игры помогали педагогам научиться использовать новые формы поведения, лучше раскрыться перед группой, ослабить напряжение.

Важным компонентом тренинга является индивидуальная работа. Она давала возможность педагогам самостоятельно овладеть теоретическими аспектами психологической профилактики и закрепить полученные знания.

Использованный нами метод мозгового штурма применялся с целью нагромождения идей, возможных способов решения проблемных вопросов, активизацию мнений членов группы относительно определенной ситуации.

Обучение педагогов приемам активного слушания (вербальным и невербальным) помогало им максимально правильно понимать собеседника, быть интересными и доступными в межличностном взаимодействии.

Тренинг проводился на условиях добровольного участия, конфиденциальности, соблюдения этических норм, в соответствии с требованиями, которые предъявляются к данным программам.

Был использован рабочий инструментарий: бейджики, флипчарт, маркеры, бумага формата А4, мяч, стикеры, бумажный скотч, ручки, карандаши, фломастеры, цветная бумага, нарисованное дерево, липучки, вырезанные из листа бумаги следы, мягкие игрушки, коврики, музыкальное сопровождение,

бланки методик, листы бумаги разных размеров и цветов, ватман, мультимедийная доска, конверты, карточки с заданием.

Таблица 6

Комплексная тренинговая программа «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов»

Разделы тренинговой программы	Темы тренинговых занятий
Модуль один. Информативный	1. Введение. Влияние профессиональной деятельности на личность педагога. Психологическая готовность к изменениям 2. Эмоциональное выгорание и его проявления у педагогов 3. Психологические барьеры и психологическая защита
Модуль два. Мотивационный	1. Жизненные и профессиональные ценности, приоритеты педагогов 2. Мотивация и влияние на личность педагога
Модуль три. Развивающий	1. Саморазвитие педагога. Основные направления профессионального саморазвития и профессиональной идентичности 2. Эффективные способы взаимодействия, работа в команде 3. Менеджмент (планирование и распределение рабочего времени, профессиональный рост) 4. Развитие коммуникативных навыков
Модуль четыре. Формирующий	1. Психическое нездоровье педагога 2. Стресс: причины, проявления и профилактика 3. Развитие навыков саморегуляции 4. Самопомощь и взаимопомощь
Итоги	5. Подведение итогов тренинга
Время на реализацию программы составило 21 час	

Комплексная тренинговая программа «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов» была реализована на базе техникума г. Красноярск. В реализации приняли участие 20 педагогов, 2 группы педагогов по 10 человек.

2.4. Анализ результативности проекта

Для проверки результативности проекта были использованы те же методики, что и на предпроектном этапе.

По опроснику В.В. Бойко были получены результаты, отражающие выраженность различных симптомов эмоционального выгорания в целом в выборке. В обобщенном виде они представлены в таблице 7 и на рисунке 13.

Таблица 7

Индивидуальные показатели сформированности фаз эмоционального выгорания (%)

Фазы	№	Симптомы эмоционального выгорания	Формирующийся симптом		Сформировавшийся симптом	
			Количество респондентов	%	Количество респондентов	%
«Напряжение»	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств	2	10	6	30
	2	Неудовлетворенность собой	2	10	2	10
	3	«Загнанность в клетку»	2	10	6	30
	4	Тревога и депрессия	3	15	4	20
«Резистенция»	1	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	2	10	10	50
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация	5	25	2	10
	3	Расширение сферы экономии эмоций	3	15	3	15
	4	Редукция профессиональных обязанностей	8	40	6	30
«Истощение»	1	Эмоциональный дефицит	7	35	5	25
	2	Эмоциональная отстраненность	7	35	1	5
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)	5	25	1	5
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения	2	10	2	10

Согласно данным, в фазе напряжения наиболее сформировался симптом переживания психотравмирующих обстоятельств – 30% педагогов, показатель снизился на 10%, у 10% он формируется (10%). Симптом

загнанности в клетку выражен у 30 (5%), тревоги и депрессии у 20(10%) и менее всего выражен симптом неудовлетворенности собой – 10 (5%).

В фазе резистенции наиболее выражен такой симптом как «неадекватное эмоциональное реагирование», он сформирован у 50% (10%), у 30% сформировалась редукция профессиональных обязанностей (10%), у 15% сформировалось расширение сферы экономии эмоций (10%), у 10% сформировалась эмоционально-нравственная дезориентация (5%).

В фазе истощения более всего сформирован эмоциональный дефицит как безучастное отношение к работе, ученикам – 25% (5%); у 10% ярко проявляются психосоматические и психовегетативные нарушения (5%). У 5% зафиксированы выраженные эмоциональная отстраненность и деперсонализация (5%).

Таким образом, выявлено снижение количества педагогов со сформировавшимися симптомами по всем показателям опросника.

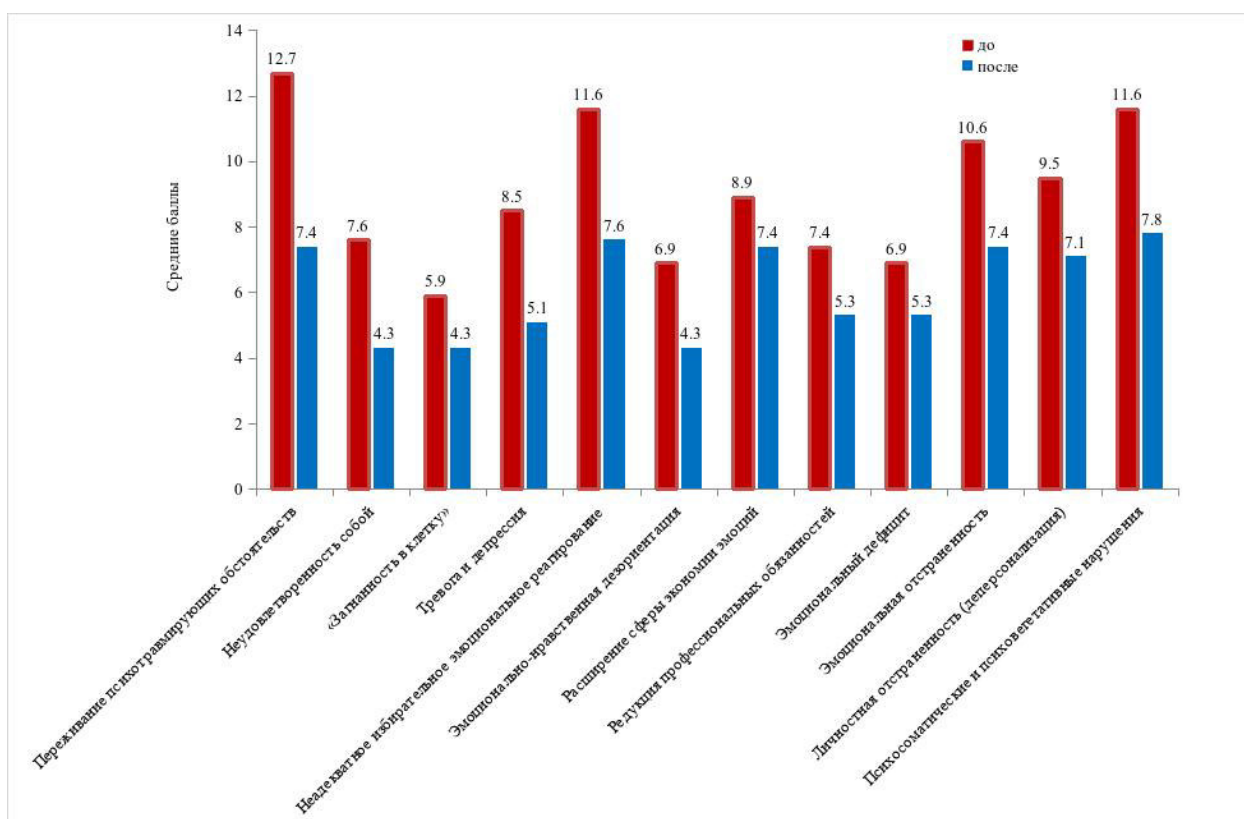


Рисунок 13. Показатели симптомов эмоционального выгорания на разных этапах исследования

На рисунке 13 отображены сравнительные средние показатели симптомов эмоционального выгорания на разных этапах исследования.

Снизилась средние показатели всех симптомов эмоционального выгорания педагогов. Достоверность различий представлена в таблице 8.

Таблица 8

Достоверность различий в показателях симптомов эмоционального выгорания педагогов на разных этапах проекта

Симптомы эмоционального выгорания	До	после	t	P
Переживание психотравмирующих обстоятельств	12,7	7,4	55	0,05
Неудовлетворенность собой	7,6	4,3	42	0,01
«Загнанность в клетку»	5,9	4,3	63	0,09
Тревога и депрессия	8,5	5,1	44	0,05
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	11,6	7,6	41	0,01
Эмоционально-нравственная дезориентация	6,9	4,3	57	0,05
Расширение сферы экономии эмоций	8,9	7,4	64	0,09
Редукция профессиональных обязанностей	7,4	5,3	53	0,05
Эмоциональный дефицит	6,9	5,3	59	0,05
Эмоциональная отстраненность	10,6	7,4	38	0,01
Личностная отстраненность (деперсонализация)	9,5	7,1	56	0,05
Психосоматические и психовегетативные нарушения	11,6	7,8	41	0,01

Выявлены достоверные различия в показателях всех симптомов выгорания ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$), кроме загнанности в клетку и расширения сферы экономии эмоций, это говорит о том, что показатели большинства симптомов выгорания педагогов на завершающем этапе исследования снизились достоверно.

В таблице 9 отражены результаты по выборке в обобщенном виде. Они отражают сформированность фаз эмоционального выгорания педагогов.

Распределение респондентов по сформированности фаз
эмоционального выгорания (%)

Стадия формирования Фазы	Не сформировалась		Формирующаяся		Сформированная	
	до	после	до	после	до	после
«Напряжение»	75	85	15	15	10	0
«Резистенция»	50	70	30	20	20	10
«Истощение»	75	90	15	5	10	5

Как мы видим из таблицы 9, на завершающем этапе эксперимента повысилось число педагогов с несформированными фазами и уменьшилось число педагогов, у которых фазы формируются или сформировались.

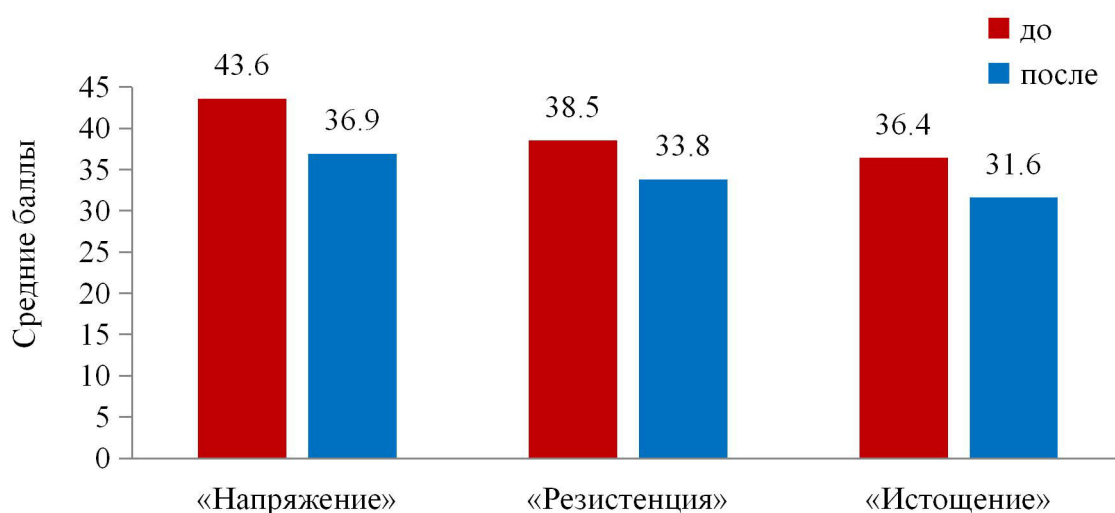


Рисунок 14. Показатели фаз эмоционального выгорания на разных этапах исследования, средние баллы

Как видно из рисунка 14, в каждой фазе наблюдается снижение эмоционального выгорания.

Таблица 10

Достоверность различий в показателях симптомов эмоционального
выгорания педагогов на разных этапах проекта

Фазы	До	После	t	P
«Напряжение»	43,6	36,9	39	0,01
«Резистенция»	38,5	33,8	42	0,01
«Истощение»	36,4	31,6	40	0,01

Как мы видим из таблицы 10, показатели всех фаз снизились достоверно на уровне значимости 0,01.

Далее рассмотрим результаты опросника саморегуляции, которые представлены в таблице 11 и на рисунке 15.

Таблица 11

Распределение респондентов по сформированности компонентов
саморегуляции (%)

Шкала	Низкий		Средний		Высокий	
	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%	Количество респондентов	%
Шкала планирования	2	10	5	25	13	65
Шкала моделирования	3	15	5	25	12	60
Шкала программирования	3	15	9	45	8	40
Шкала оценки результатов	2	10	6	30	12	60
Шкала гибкости	3	15	5	25	11	65
Шкала самостоятельности	4	20	10	50	6	30
Шкала Общего уровня саморегуляции	3	15	7	35	10	50

Опираясь на результаты опросника Моросановой, у большинства педагогов компоненты саморегуляции, а также саморегуляция в целом развиты на высоком уровне, количество педагогов с высоким уровнем развития саморегуляции выросло, а с низким снизилось: высокий уровень развития планирования у 65%, моделирования – 60%, программирования –

40%, оценки результатов – 60%, гибкости – 65%, самостоятельности – 30%, высокий уровень общей саморегуляции у 50% педагогов.

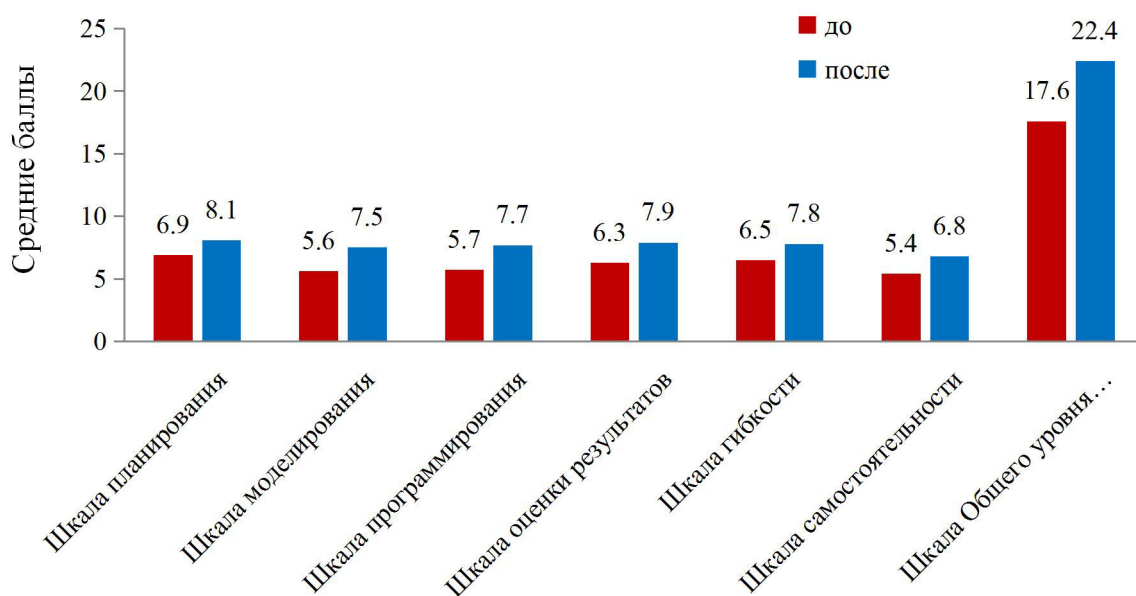


Рисунок 15. Сравнительные средние показатели сформированности компонентов саморегуляции

На рисунке 15 отображено, что на завершающем этапе исследования у педагогов выросли все средние показатели саморегуляции – планирования, моделирования, программирования, оценки, гибкости, самостоятельности, это говорит о том, что педагоги стали лучше представлять себе цели и задачи своей деятельности, у них улучшился навык представления целостного образа деятельности и ее результатов, улучшился алгоритм выбора оптимальных путей решения задач, разбиения деятельности на определенные этапы, оценка результатов деятельности стала более адекватной, полной, педагоги стали быстрее ориентироваться в изменяющейся ситуации и подстраивать свой алгоритм деятельности под нее, повысилась способность к самостоятельной деятельности.

Для оценки достоверности различий в показателях саморегуляции педагогов на разных этапах проекта нами вычислялся Т-критерий Вилкоксона.

Достоверность различий в показателях саморегуляции педагогов на разных этапах проекта

Шкалы	До	После	t	P
Шкала планирования	6,9	8,1	54	0,05
Шкала моделирования	5,6	7,5	57	0,05
Шкала программирования	5,7	7,7	49	0,05
Шкала оценки результатов	6,3	7,9	48	0,05
Шкала гибкости	6,5	7,8	47	0,05
Шкала самостоятельности	5,4	6,8	53	0,05
Шкала Общего уровня саморегуляции	17,6	22,4	55	0,05

Все полученные различия значимы на уровне 0,01, это говорит о том, что полученные результаты на завершающем этапе исследования не случайны, уровень саморегуляции вырос у большинства педагогов.

Выводы по главе 2

По опроснику В.В. Бойко были получены результаты, отражающие выраженность различных симптомов эмоционального выгорания в целом в выборке. Более всего сформированы такие симптомы как переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей.

В фазе «резистенция» 60% выявлен сложившийся симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», у 40% доминирует такой сложившийся симптом, как «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «редукция профессиональных обязанностей. Сформированный симптом «загнанность в клетку» обнаружен у 35%, у 30% обнаружен сложившийся симптом «тревога и депрессия» (как «складывающийся», у 30% диагностирован «сложившийся» симптом «эмоциональный дефицит», у 25% выявлен «сложившийся» симптом «расширение сферы экономии эмоций», у 15%) «сложившиеся» симптомы: «неудовлетворенность собой», «эмоционально-нравственная дезориентация», а также «психосоматические и психовегетативные нарушения». У 10% выявлены такие «сложившиеся» симптомы, как «эмоциональная отстраненность» и «личностная отстраненность».

Сформированы и формируются: фаза «напряжения» у 15% и 10% педагогов, фаза «резистенции» у формируется у 50%, сформировалась у 20%, фаза «истощения» формируется у 15%, сформировалась у 10% педагогов.

Как показали данные опросника Моросановой, у большинства педагогов компоненты саморегуляции, а также саморегуляция в целом развиты на высоком уровне. У 55% высоко развиты показатели планирования, у 45% высоко развиты навыки моделирования, у 20% респондентов высокие показатели по шкале «программирование», у 45% хорошо развиты навыки оценки результатов своей деятельности, по шкале гибкости высокие

показатели у 45%, у 20% хорошо развита самостоятельность деятельности. В общем, высокий уровень саморегуляции обнаружен у 40% педагогов.

Были выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между показателями эмоционального выгорания и компонентами саморегуляции педагогов, что говорит о том, что развитая саморегуляция является фактором, препятствующим развитию выгорания в деятельности педагога.

На основе полученных результатов был разработан и реализован «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов», который состоит из 4 модулей и 14 занятий по 1,5 часа. В основу тренинга легли упражнения, направленные на развитие всех компонентов саморегуляции педагогов: планирования, моделирования, программирования, оценки, гибкости, самостоятельности.

Для проверки результативности проекта были использованы те же методики, что и на предпроектном этапе.

Выявлено снижение количества педагогов со сформировавшимися симптомами по всем показателям опросника выгорания Бойко. Выявлены достоверные различия в показателях всех симптомов выгорания, кроме загнанности в клетку и расширения сферы экономии эмоций.

На завершающем этапе эксперимента повысилось число педагогов с несформированными фазами и уменьшилось число педагогов, у которых фазы формируются или сформировались. Показатели всех фаз снизились достоверно.

На завершающем этапе исследования у педагогов выросли все средние показатели: саморегуляции, планирования, моделирования, программирования, оценки, гибкости, самостоятельности – это говорит о том, что педагоги стали лучше представлять себе цели и задачи своей деятельности, у них улучшился навык представления целостного образа деятельности и ее результатов, улучшился алгоритм выбора оптимальных путей решения задач, разбиения деятельности на определенные этапы, оценка результатов деятельности стала более адекватной, полной, педагоги

стали быстрее ориентироваться в изменяющейся ситуации и подстраивать свой алгоритм деятельности под нее, повысилась способность к самостоятельной деятельности.

Все полученные различия значимы, это говорит о том, что полученные результаты на завершающем этапе исследования не случайны, уровень саморегуляции вырос у большинства педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью проектного исследования было теоретически обосновать, реализовать разработку программы психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов.

Под эмоциональным выгоранием в нашем исследовании понимается механизм психологической защиты личности в неблагоприятных условиях деятельности, который выражается в деформации или отключении эмоций и связан с эмоциональным и физическим истощением индивида. Эмоциональное выгорание характеризуется появлениями симптомами тревоги, безысходности на начальном этапе, далее формируются симптомы утраты эмоций, на последнем этапе возникает ощущение безразличия и утраты собственного «Я».

Педагоги подвержены эмоциональному выгоранию, факторами выгорания становятся эмоциогенность, уровень развития эмпатии, рефлексивности, возраст обучающихся, контингент обучающихся, стаж работы и т.д. Беспокойство, чрезмерное и длительное напряжение и любые негативные изменения в жизни вызывают эмоциональное выгорание, которое проявляется в физических и эмоциональных симптомах. Стратегия противодействия этому явлению предусматривает разработку и внедрение программ по сохранению ментального здоровья, проведение мероприятий по предупреждению эмоционального выгорания и развитию стрессоустойчивости педагогических работников.

Рекомендаций, которые могут помочь уменьшить риск эмоционального выгорания педагогов в условиях настоящего: создание атмосферы безопасности, спокойствия, принадлежности; обеспечение условий для восстановления и устойчивости, веры в собственные силы и уверенности в себе, предоставление соответствующих возможностей и формирование профессиональной мотивации; развитие безопасной и психологически комфортной образовательной среды; проведение тренингов, семинаров по

развитию стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта; установление системы менторства для новых членов коллектива; организация совместных мероприятий и развлечений с целью снятия психологического напряжения и укрепления командного духа; обеспечение возможности консультирования с психологом; доступ к возможностям профессионального развития и обучения.

Учитывая указанное выше, стоит отметить, что в условиях современных общественных вызовов роль педагогов в системе образования приобретает особое значение. По нашему мнению, показателями психологически здоровой личности являются: потребность в самореализации, способность к саморегуляции, творчество, креативность, склонность к сотрудничеству, внутренняя гармония, уравновешенность, осмысление опыта, рефлексивность, способность к сопереживанию, человечность и т.д.

Особое внимание необходимо уделить саморегуляции и ее развитию, так как саморегуляция педагогов является фактором социально-психологической адаптации, стрессоустойчивости, регулирует восприятие ситуации и реагирования на нее, а значит, является фактором профилактики эмоционального выгорания.

По опроснику В.В. Бойко были получены результаты, отражающие выраженность различных симптомов эмоционального выгорания в целом в выборке. Более всего сформированы такие симптомы как переживание психотравмирующих обстоятельств, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей.

В фазе «резистенция» 60% выявлен сложившийся симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», у 40% доминирует такой сложившийся симптом, как «переживание психотравмирующих обстоятельств» и «редукция профессиональных обязанностей». Сформированный симптом «загнанность в клетку» обнаружен у 35%, у 30% обнаружен сложившийся симптом «тревога и депрессия» (как «складывающийся», у 30% диагностирован «сложившийся» симптом

«эмоциональный дефицит», у 25% выявлен «сложившийся» симптом «расширение сферы экономики эмоций», у 15%)»сложившиеся» симптомы: «неудовлетворенность собой», «эмоционально-нравственная дезориентация», а также «психосоматические и психовегетативные нарушения». У 10% выявлены такие «сложившиеся» симптомы, как «эмоциональная отстраненность» и «личностная отстраненность».

Сформированы и формируются: фаза «напряжения» у 15% и 10% педагогов, фаза «резистенции» у формируется у 50%, сформировалась у 20%, фаза «истощения» формируется у 15%, сформировалась у 10% педагогов.

Как показали данные опросника Моросановой, у большинства педагогов компоненты саморегуляции, а также саморегуляция в целом развиты на высоком уровне. У 55% высоко развиты показатели планирования, у 45% высоко развиты навыки моделирования, у 20% респондентов высокие показатели по шкале «программирование», у 45% хорошо развиты навыки оценки результатов своей деятельности, по шкале гибкости высокие показатели у 45%, у 20% хорошо развита самостоятельность деятельности. В общем, высокий уровень саморегуляции обнаружен у 40% педагогов.

Были выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между показателями эмоционального выгорания и компонентами саморегуляции педагогов, что говорит о том, что развитая саморегуляция является фактором, препятствующим развитию выгорания в деятельности педагога.

На основе полученных результатов был разработан и реализован «Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогов», который состоит из 4 модулей и 14 занятий по 1,5 часа. В основу тренинга легли упражнения, направленные на развитие всех компонентов саморегуляции педагогов: планирования, моделирования, программирования, оценки, гибкости, самостоятельности.

Для проверки результативности проекта были использованы те же методики, что и на предпроектном этапе.

Выявлено снижение количества педагогов со сформировавшимися симптомами по всем показателям опросника выгорания В.В. Бойко. Выявлены достоверные различия в показателях всех симптомов выгорания, кроме загнанности в клетку и расширения сферы экономии эмоций.

На завершающем этапе эксперимента повысилось число педагогов с несформированными фазами и уменьшилось число педагогов, у которых фазы формируются или сформировались. Показатели всех фаз снизились достоверно.

На завершающем этапе исследования у педагогов выросли все средние показатели саморегуляции: планирование, моделирование, программирование, оценки, гибкости, самостоятельности – это говорит о том, что педагоги стали лучше представлять себе цели и задачи своей деятельности, у них улучшился навык представления целостного образа деятельности и ее результатов, улучшился алгоритм выбора оптимальных путей решения задач, разбивания деятельности на определенные этапы, оценка результатов деятельности стала более адекватной, полной, педагоги стали быстрее ориентироваться в изменяющейся ситуации и подстраивать свой алгоритм деятельности под нее, повысилась способность к самостоятельной деятельности.

Все полученные различия значимы, это говорит о том, что полученные результаты на завершающем этапе исследования не случайны, уровень саморегуляции вырос у большинства педагогов.

Таким образом, цели и задачи проекта достигнуты, гипотеза подтвердилась.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акиндинова И.А., Баканова А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика // Педагогические вести. СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. № 5. С. 34.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 2006. 339 с.
3. Андреев С.П., Орел В.Е. Разработка методики диагностики профессиональной деформации учителя // Научный поиск. Вып. 3. Ярославль. ЯрГУ. 2012. С.165-173.
4. Блинова М.Л. Проблема стресса в профессиональной деятельности педагогических работников // Психология обучения. 2017. No 8. С. 81-88.
5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.:Питер, 2006. 105 с.
6. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания педагогов// Вопросы психологии, 2010. №2.1. С.97-104.
7. Бурумбаева М.Б., Мусина А.А., Мухаметжанова З.Т., Ерденова Г.К. Возрастные особенности проявлений синдрома эмоционального выгорания у стажированных педагогов // Медицинский журнал Астана. 2019. № 1(99). С. 123-132.
8. Бышаева Ю.А. Особенности эмоционального выгорания педагогов с разными формами трудовой деятельности // Молодой ученый. 2023. № 50(497). С. 452-454.
9. Валуйских Т.Н. Причины возникновения синдрома эмоционального выгорания педагогов // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения: сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях, Омск, 13 декабря 2016 года. Том Часть 2. Омск:

Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2016. С. 232-233.

10. Васильева А.В. Музыкальная психотерапия эмоционального выгорания педагогов // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 2016. № 2. С. 54–61.

11. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактики,. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2009. 336 с.

12. Гримак Л.П. Психология активности человека. Психологические механизмы и приемы саморегуляции. М.: Либроком, 2010. 368 с.

13. Гусейнова Ж.Д. Профилактика и коррекция эмоционального выгорания педагога // Кубанская школа. 2013. № 1. С. 43-45.

14. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека: (системно-деятельный подход). М.: Издательство ИПРАН, 2003. 318 с.

15. Зейналов Г.Г. Проблема профессионального выгорания и его профилактики в социокультурном пространстве инновационного вуза // Вестник высшей школы. 2018. № 11. С. 54-56.

16. Измайлова Г.Н. Сравнительный анализ эмоционального выгорания педагогов ДОУ и педагогов СОШ // Проблемы и перспективы международного трансферта инновационных технологий: сборник статей Международной научно-практической конференции, Челябинск, 08 ноября 2017 года. Челябинск: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2017. С. 37-41.

17. Капина Е.В. Социально-педагогическая поддержка педагогов с синдромом эмоционального выгорания // ПРОРЫВНЫЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, ПРЕДЕЛЫ и ВОЗМОЖНОСТИ: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 03 апреля 2020 года. Новосибирск: Общество с ограниченной

ответственностью «Агентство международных исследований», 2020. С. 15-17.

18. Кириленко Н. П. Эмоциональное выгорание и профессиональная надежность педагога // Актуальные вопросы науки и образования: Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции, Москва, 25 сентября 2024 года. М.: Издательство АНО ДПО «ЦРОН», 2024. С. 33-40.

19. Киркалова Л.К. Здоровый педагог – здоровые дети (Из опыта работы по профилактике эмоционального выгорания личности педагога) // Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация: материалы Международной научно-практической конференции. 2020. № 8. С. 148-154.

20. Клычкова Е.И. Проблема эмоционального выгорания педагогов: современные исследования, профилактика // Образование. Карьера. Общество. 2023. № 4(79). С. 24-29.

21. Котова М.Б. Профессиональное выгорание и качество жизни учителей // Вопросы психологии. 2017. № 2. С. 67-79.

22. Красильников И.А. Внутренние конфликты личности в духовно-смысловой парадигме // Вестник Харьковского национального университета им. Каразина. 2019. №61. С.8-12.

23. Кулагина К.С. К вопросу о профилактике синдрома эмоционального выгорания педагога коррекционного учреждения // Гуманитарные исследования. 2014. № 1. С. 135-139.

24. Кустова В.В. Специфика эмоционального выгорания преподавателей вуза // Высшее образование сегодня. 2017. № 9. С. 41-45.

25. Кучерявенко И.А. Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания // Молодой ученый. 2019. № 5(243). С. 296-299.

26. Липатова В.М. Теоретические основы исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов // Феномены и тенденции развития

современной психологии, педагогики: психологическая и методическая поддержка субъектов образования в современных реалиях: материалы научно-практической конференции школьников, студентов, молодых ученых (18-25 марта 2023 г.), Москва, 2023. С. 16-18

27. Матвиенко Л.И. Ценностно-смысловые ориентации лиц с разным уровнем эмоционального выгорания // Вестник Харьковского национального университета им. Каразина. 2019. № 61. С.19-24.

28. Мельничук А.С. Взаимосвязь базисных убеждений и эмоционального выгорания у учителей // Мир психологии. 2017. № 2. С.269-280.

29. Михалец И. В. Проблема эмоционального выгорания у педагогов и стиль педагогического общения // Педагогический институт имени В.Г. Белинского: традиции и инновации: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 84-летию Педагогического института имени В.Г. Белинского Пензенского государственного университета Пенза, 14 декабря 2023 года. Пенза: Пензенский государственный университет, 2023. С. 146-148.

30. Моросанова В.И. Саморегуляция и самосознание субъекта // Психологический журнал. 2008. №1, Т. 2. С. 14-22.

31. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 86 с.

32. Моросанова В.И., Аронова Е.А. Психологические предпосылки принятия рациональных решений на материале голосования избирателей // Вопросы психологии. 2007. №6. С. 74-85.

33. Моросанова В.И., Ванин А.В. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М.: Наука, 1998. 247 с.

34. Моросанова В.И., Конопкин А.О. Саморегуляция и индивидуальность человека. М.: Наука, 2010. 257 с.

35. Мосюндзь А. В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Ростов-на-Дону.Курск, 21-22 апреля 2017 года. Ростов-на-Дону: Общество с ограниченной ответственностью «Кредо», 2017. С. 100-102.

36. Мохова В.О. Рефлексия эмоционального выгорания в работе педагога// Вестник научных конференций. 2019. № 7-1(47). С. 46-48.

37. Мягкова К.В. деятельность социального педагога по профилактике профессионального выгорания педагогов // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 10-4(66). С. 177-180.

38. Павлова М.В., Бычкова Е.С., Дормидонтов Р.А. Основы психологической саморегуляции в профессиональной деятельности педагога. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2021. 51 с.

39. Пацакула И.И. Особенности эмоционального выгорания педагогов // Калужский экономический вестник. 2021. № 2. С. 66-69.

40. Петрова Н. Г. Синдром эмоционального выгорания у работников социального направления, в частности, медицинских работников и педагогов: профилактика и коррекция // Пятиминутка. 2022. № 4(66). С. 19-27.

41. Поникарова В.Н. Динамика проявления эмоционального выгорания у педагогов // Актуальные проблемы экологии и здоровья человека: Материалы V Международной научно-практической конференции, Череповец, 17 мая 2017 года / Ответственный за выпуск З.С. Варфоломеева. Череповец: Череповецкий государственный университет, 2017. С. 8-13.

42. Пчелинцева О.В. Саморегуляция современного педагога как средство психологической профилактики выгорания // Современное образование: научные подходы, опыт, проблемы, перспективы: Сборник

статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 18–19 апреля 2020 года / Под общей редакцией М.А. Родионова. Пенза: Пензенский государственный университет, 2020. С. 73-74.

43. Савенкова Е.С. Эмоциональное выгорание педагогов дошкольного образования // Вестник науки и образования. 2019. № 10-2(64). С. 92-95.

44. Спиридонов Н.И. Психическая саморегуляция, движение, здоровье. М.: Ставрополь: Ставропольское, 2016. 110 с.

45. Степанова М.Г. Особенности саморегуляции педагогов в контексте проблемы профессионального выгорания // Студенческая наука и XXI век. 2020. № 16-2. С. 316-318.

46. Сулейменова Д.Г. Изучение профессионально-эмоционального выгорания педагогов в колледже // RatioetNatura. 2021. № 2(4). С. 65-69.

47. Тарасова Д.А. Проявление эмоционального выгорания у педагогов дошкольного образовательного учреждения компенсирующей направленности // Категория «социального» в современной педагогике и психологии: материалы 8-й всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, Ульяновск, 09–10 июля 2020 года / Научно-образовательный центр «Перспектива». Ульяновск: ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство «Зебра»), 2020. С. 93-97.

48. Тимофеева А.И. Методическое сопровождение педагогов-психологов на муниципальном уровне в вопросах профилактики профессионального выгорания педагогов // Психосоциальные технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса в современном социальном пространстве: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Липецк, 06 октября 2021 года. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2021. С. 128-131.

49. Тимофеева А.И. Профилактика выгорания социальных педагогов // Психосоциальные технологии предупреждения и преодоления профессионального стресса в современном социальном пространстве: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Липецк, 06 октября 2021 года. Липецк: Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2020. С. 88-92.

50. Чебыкина О.А. Профилактика эмоционального выгорания педагогов МБОУ «лицей №1» с использованием арт-терапии в работе педагога-психолога // Психология образования: проблемы и перспективы развития: Материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Шадринск, 23 ноября 2023 года. Шадринск: Шадринский государственный педагогический университет, 2024. С. 164-169.

51. Чернова А.Д. Профилактика профессионального выгорания у педагогов // Студенческий вестник. 2020. № 43-1(141). С. 57-58.

52. Шефер О.В. Диагностика и профилактика эмоционального выгорания педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Актуальные проблемы науки и практики коррекционной педагогики и специальной психологии: вызовы времени: Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. К 200-летию со дня рождения К.Д. Ушинского, Шадринск, 31 марта 2023 года. Шадринск: Шадринский государственный педагогический университет, 2023. С. 137-145.

53. Шкарпетина М.А. Управление процессами предотвращения выгорания педагогов // Управленческие решения актуальных проблем современного образования: Материалы международного круглого стола, Москва, 30 марта 2019 года. М.: Московский городской педагогический университет, 2019. С. 29-33.

54. Шкурко Ю.Н. Фазы развития эмоционального выгорания педагогов // Проблемы теории и практики психологии развития: материалы VII региональной научно-практической конференции, Тверь, 06 декабря 2019 года / Под редакцией О.О. Гониной. Тверь: Тверской государственный университет, 2020. С. 31-37.

55. Шумихина О.А. Причины и особенности эмоционального выгорания педагогов // Актуальные проблемы образования: позиция молодых: Материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Челябинск, 05-24 апреля 2020 года. Том Часть 1. Челябинск: Изд-во ЗАО «Б-ка А. Миллера», 2020. С. 28-30.

56. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout/M. Burisch//In Professional burnout: recent developments in theory and research/Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. London: Taylor and Francis, 1993. P. 75-93.

57. Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. P. 225.

58. Mazur P.J., Lynch M.D. Differential impact of administrative, organizational and personality factors on teacher burnout // Teaching and Teacher Education. 1989. V. 5 (4). P. 337-353.

59. Melchior M.E.W., Van den Berge A.A., Halfens R., Abu-Saad H.H. Burnout and the work environment of nurses in psychiatric long-stay care settings // Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. 1997. V. 32 (3). P. 158-164.

60. Schaufeli W.B., van Dierendonck D. The construct validity of two burnout measures // J. of Organizational Behavior. 1993. V. 14. P. 631-647.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Методика диагностики уровня профессионального выгорания

В.В. Бойко [5]

Описание методики.

Методика представляет собой опросник, предназначенный для диагностики синдрома профессионального выгорания. Создана В.В.Бойко в 1996 году.

Теоретические основы.

В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. Это отличает опросник Бойко, например, от опросника Маслач.

Профессиональное выгорание – относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и т.д. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса будет различаться и динамика развития синдрома. Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Автор В.В. Бойко [5] рассматривает профессиональное выгорание с позиций общего адаптационного синдрома Г.Селье. Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов:

1. Фаза напряжения.

Наличие напряжения служит предвестником развития и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

2. Фаза резистентности.

Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избежать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственная дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения.

Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной

деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал (у педагогов и воспитателей – это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития; у врачей – тяжёлые, неизлечимые больные и т.д.).

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Внутренняя структура.

Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания:

«НАПРЯЖЕНИЕ»: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия.

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей.

«ИСТОЩЕНИЕ»: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения.

Интерпретация.

Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель.

Каждый из пунктов вносит различный вклад (выраженный в математическом коэффициенте) в значение шкалы. Соответствующее количество баллов (в скобках) зачисляется на ответ «да», если перед номером пункта стоит (+), и на ответ «нет», если перед номером пункта стоит (-):

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

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

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

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

Расширение сферы экономики эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

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

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

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

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

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

9 и менее баллов—не сложившийся симптом

10-15 баллов—складывающийся симптом

16 и более—сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360.

Опросник.

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, ответьте «да», если не согласны, ответьте «нет».

1. Организационные недостатки на работе (учебе) постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности.
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать/учиться (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала/человека мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы/учебы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует долг, в том числе профессиональный.

10. Моя работа/учеба притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе, учебе, в жизни.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний.

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа/взаимодействие с людьми приносит все меньше удовлетворения.

15. Я бы сменил место работы/учебы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру поддержку, услугу, помощь, в том числе профессиональную.

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на контакты, в том числе деловые.

18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

19. Я настолько устаю на работе /учебе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

21. Иногда самые обычные ситуации общения вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе/учебе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами и другими людьми.

27. Обстановка на работе/учебе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой/учебой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе/учебе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы/учебы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу/учебу.

35. Партнерам по работе/учебе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе/учебе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с начальством.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа/учеба приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе/учебе.

40. Некоторые стороны (факты) моей жизни вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».

43. Усталость от работы/учебы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу/учебу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю, взаимодействую с партнерами автоматически, без души.

47. Иногда встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе/учебе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе/учебе вдохновляют меня.

51. Жизненная ситуация, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы/учебы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы/учебы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам чем теперь.
58. Во взаимодействии с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу/учебу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю/взаимодействую, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой/учебой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе/учебе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего/учебного дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий/учебный день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Взаимодействуя или работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа, взаимодействие с людьми (партнерами) очень разочаровали меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий/учебный день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера складывается удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой/учебой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров, знакомых я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю людей, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе/учебе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми, в том числе на работе/учебе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе/в учебе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа/взаимодействие с людьми плохо повлияла на меня — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа/взаимодействие с людьми явно подрывает мое здоровье.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения (ССП-98)»

В.И. Моросановой [31]

Описание методики.

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) был создан в 1988 году в Психологическом институте РАО в лаборатории психологии саморегуляции (заведующая – В.И. Моросанова) и пригодна как для научных исследований, так и в качестве инструмента практической диагностики различных аспектов индивидуальной саморегуляции. Утверждения опросника построены на типичных жизненных ситуациях и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной или учебной деятельности. Цель методики – это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности [31].

Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений и работает как единая шкала «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), которая характеризует уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Утверждения опросника входят в состав шести шкал (по 9 утверждений в каждой), выделенных в соответствии с основными регуляторными процессами планирования (Пл), моделирования (М), программирования (Пр), оценки результатов (Ор), а также и регуляторно-личностными свойствами: гибкости (Г) и самостоятельности (С). Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал. Это относится к тем утверждениям опросника, которые характеризуют как регуляторный процесс, так и регуляторно-личностное качество.

Адаптации и модификации.

В последующие годы был разработан целый ряд модификаций этой методики: «Саморегуляция подготовки спортсмена», СПС (Моросанова,

Соколова, 1989), «Стиль саморегуляции студентов», ССС (Моросанова, Сагиев, 1994), «Саморегуляция в избирательной кампании депутата», СИК (Моросанова, Холопова, 1995). Все эти опросники направлены на диагностику развития индивидуальной саморегуляции и основных ее компонентов. Различия заключаются, в первую очередь, в наборе ситуаций, которые используются в утверждениях опросника. Они учитывают специфику различных видов профессиональной и учебной деятельности. Различаются версии опросника также и составом диагностируемых регуляторно-личностных свойств, в зависимости от их значимости для той или иной профессиональной группы. Так, например, для спортсменов профессионально значимым является регуляторно-тактическая гибкость, а для политиков – самостоятельность). В версии опросника ССПМ 1998 года была уточнена шкала моделирования, что расширяет дифференцирующие возможности данного инструмента (Моросанова, Коноз, 2000).

Процедура проведения. Инструкция.

Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения.

Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов.

Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

Обработка результатов.

Подсчет показателей опросника производится по ключам, представленным ниже, где «Да» означает положительные ответы, а «Нет» – отрицательные.

Таблица 13

Ключ к шкалам

Регуляторные шкалы	Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)	
	Верно, пожалуй верно	Пожалуй не верно, не верно
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделирование	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Таблица 14

Ключ к шкалам (баллы)

Регуляторная шкала	Количество баллов		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	<3	4-6	>7
Моделирование	<3	4-6	>7
Программирование	<4	5-7	>8
Оценивание результатов	<3	4-6	>7
Гибкость	<4	5-7	>8
Общий уровень саморегуляции	<23	24-32	>33

Интерпретация результатов. Описание шкал.

Шкала «Планирование» (Пл) характеризует индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, сформированность у человека осознанного планирования деятельности.

Высокие показатели по этой шкале указывают на сформированность потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятел выдвигаются самостоятельно.

У испытуемых с низкими показателями по этой шкале потребность в планировании развита слабо, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование малореалистично. Такие

испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала «Моделирование» (М) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности.

Испытуемые с высокими показателями по этой шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в соответствии программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям.

У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

Шкала «Программирование» (Пр) диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий.

Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, о детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуациях помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемого для человека результата.

Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании человека продумывать последовательность своих действий. Такие люди предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуют путем проб и ошибок.

Шкала «Оценивание результатов» (Op) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения.

Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки результатов. Человек адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий.

При низких показателях по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала «Гибкость» (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, то есть способности перестраивать, вносить коррекции в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий.

Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт

рассогласования и вносят соответствующую коррекцию. Гибкость регуляторики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.

Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, к смене обстановки и образа жизни. Они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разработать программу действий, выделить значимые условия, оценить рассогласование полученных результатов с целью деятельности и внести коррекции. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала «Самостоятельность» (С) характеризует развитость регуляторной автономности.

Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности.

Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие люди часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у них неизбежно возникают регуляторные сбои.

Опросник в целом работает как единая шкала «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), которая оценивает общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека.

Испытуемые с высокими показателями общего уровня саморегуляции самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности.

У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У таких испытуемых снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей, по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Утверждения.

Ответы: «верно; пожалуй, верно; пожалуй, неверно; неверно».

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза «Выслушай совет, но сделай по-своему».
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.

7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появляется чувство, что не хватило 1-2 дня для подготовки.

8. чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо, необходимо знать, что ждет тебя завтра.

9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.

10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.

11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.

12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.

13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является «Семь раз отмерь, один раз отрежь».

14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.

15. не люблю много раздумывать о своём будущем.

16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.

18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.

19. Моё отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.

20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.

21. Предпочитаю сохранить независимость даже от близких мне людей.

22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.

23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.

24. При большом объеме работы неминуемо ухудшение результатов.

25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.
26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.
27. Бывает, что настаиваю на своём, даже когда не уверен в своей правоте.
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.
29. Прежде чем выяснить отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.
38. Редко отступаю от начатого дела.
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случаи усталости и плохого самочувствия.
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.
41. Про меня говорят, что я «разбрасываюсь», не умею отделить главного от второстепенного.

42. Не умею и не люблю за ранее планировать свой бюджет.

43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.

44. После размышления конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.

45. Непринужденно чувствую себя незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.

46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Приложение В

Таблица 15

Сырые данные методики В.В. Бойко

Наименование	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Переживание психотравмирующих обстоятельств	19	20	5	0	22	2	0	12	0	8	5	5	2	2	5	0	5	7	2	0
Неудовлетворенность собой	3	25	8	0	20	8	8	12	3	18	3	3	8	0	11	0	13	5	5	0
«Загнанность в клетку»	2	11	5	0	13	1	0	4	0	5	0	1	0	0	2	0	11	0	0	5
Тревога и депрессия	25	12	5	0	28	2	3	18	0	0	11	3	10	0	3	0	10	10	0	3
Фаза «НАПРЯЖЕНИЕ»	49	68	23	0	83	13	11	46	3	31	19	12	20	2	21	0	39	22	7	8
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	21	20	12	17	25	10	2	9	17	3	12	18	25	0	5	5	22	15	15	3
Эмоционально-нравственная дезориентация	12	7	7	7	12	13	5	5	7	8	7	7	9	10	10	3	14	15	10	10
Расширение сферы экономики эмоций	16	28	3	2	28	7	0	25	2	7	5	5	4	0	0	2	17	3	2	5
Редукция профессиональных обязанностей	12	15	2	7	18	12	2	10	17	5	0	17	13	0	0	2	10	20	5	15
Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»	61	70	24	33	83	42	9	49	43	23	24	47	51	10	15	12	63	53	32	33
Эмоциональный дефицит	20	18	3	5	23	0	0	17	5	15	10	5	10	15	0	0	20	5	0	0
Эмоциональная отстраненность	0	20	13	3	18	3	3	13	5	2	8	8	12	6	5	5	8	13	10	8
Личностная отстраненность (деперсонализация)	18	28	8	0	23	0	0	8	0	0	0	0	0	0	3	0	8	3	3	0
Психосоматические и психовегетативные нарушения	7	20	5	0	20	5	0	10	0	0	15	5	0	3	0	0	10	5	6	0
Фаза «ИСТОЩЕНИЕ»	45	86	29	8	84	8	3	48	10	17	33	18	22	24	8	5	46	26	19	8

Приложение Г

Таблица 16

Сырые данные методики ССП-98

Шкалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Шкала планирования	4	8	8	7	3	8	4	4	5	8	7	7	2	8	8	8	7	6	3	6
Шкала моделирования	5	7	8	8	4	3	3	2	2	8	4	9	1	9	9	6	5	6	8	9
Шкала программирования	4	6	8	6	3	9	7	6	3	4	5	8	2	8	7	6	7	6	6	5
Шкала оценки результатов	5	5	7	7	4	7	7	2	3	6	3	7	3	8	8	6	6	6	7	7
Шкала гибкости	8	6	7	8	3	7	7	4	3	8	2	6	0	7	7	6	6	5	8	7
Шкала самостоятельности	4	7	4	1	4	8	2	7	2	4	5	7	3	4	6	6	3	6	6	3
Шкала Общего уровня саморегуляции	25	33	36	32	19	35	26	19	17	34	23	37	9	38	38	32	30	29	33	31

Содержание формирующего эксперимента

Модуль 1. Информативный.

Занятие 1. Влияние профессиональной деятельности на личность педагога. Психологическая готовность к изменениям.

Цель: формирование у педагогов знаний об особенностях и специфике профессиональной деятельности в образовательном учреждении.

Задачи:

1. Овладение знаниями и особенностями профессиональной деятельности.

2. Осознавание специфики профессиональной деятельности и готовности к изменениям.

3. Формирование у педагогов позитивного мышления, привлечение их ресурсов для дальнейшего саморазвития и профессионального становления.

Структура занятия:

Введение в тренинг: знакомство участников, создание атмосферы доброжелательности и доверия, обсуждение и согласование правил работы в группе, программы занятия, ожиданий.

Упражнение «Шеренги».

Цель: улучшить настроение, снять напряжение у участников группы, уменьшить дистанцию в общении.

Ход: участники группы встают в шеренгу, повернувшись лицом в одну сторону. Тренер, первый в шеренге, дает инструкцию: «все задания будут выполняться молча. Каждое из них необходимо сделать как можно быстрее точнее. Расположиться в шеренге так, чтобы возле меня стоял самый высокий из нас, а на противоположном конце – самый низкий по росту. Начали...». По окончании задания тренер проходит вдоль шеренги и проверяет точность его выполнения.

Метод незавершенных предложений (для дальнейшего обсуждения в тренинговой группе): «профессиональная деятельность – это... она влияет на меня...», «работа в СПО для меня...», «реформирование в образовании сегодня...».

Групповая дискуссия: «Какие изменения сопровождают педагога во время работы?», «Как профессиональная деятельность влияет на личность педагога?», «Может ли педагог уберечься или уменьшить негативное влияние профессиональной деятельности?», «Как педагог может быть подготовленным к переменам?» [40].

Мини-лекция.

Мозговой штурм: «Какие личностные качества должен развивать педагог, чтобы справляться с изменениями в собственной профессиональной деятельности?».

Упражнение «Мои положительные качества».

Ход упражнения: разделите лист на 2 столбца. В первой напишите список собственных положительных качеств (около 20). Сконцентрируйтесь на каждой из них, вспомните ситуацию, связанную с ней, которая была для вас приятной или успешной. Во втором столбце напишите условное название этой ситуации все перечисленные качества и положительные ситуации, связанные с ними, регулярно перечитывайте. Благодаря этому вы сможете вновь переживать приятные моменты, которые помогут повысить самооценку и уверенность в себе.

Рефлексия: если хотите, можете поделиться с группой своими впечатлениями от упражнения.

Упражнение «Замена негативных мыслей на позитивные».

Цель: сформировать у участников позитивное мышление, научить находить конструктивные решения в критических ситуациях.

Ход работы: разделите лист на две колонки. В первую вспомните и внесите свои неудачи во время учебы/работы, которые повлияли на ваше

состояние здоровья, жизнь, поведение и самочувствие. Напишите 5 таких предложений. Во второй колонке попробуйте их перефразировать на положительные.

Упражнение «Привлечение необходимых ресурсов».

Ход работы: определите качество, которое вы хотели бы иметь для оптимального поведения в профессиональной среде. Вспомните ситуацию, в которой вы ее имели. Попробуйте «ужиться» с ней, будто это происходило здесь и сейчас. Зафиксируйте это качество определенным сигналом (потереть руками, сказать фразу т. д.). Его можно использовать в тех ситуациях, когда не хватает проявления определенного качества. Это и есть ваш необходимый ресурс. Самый надежный источник собственных ресурсов – сам человек.

Подвести итог занятия.

Цель: обеспечить обратную связь по основным аспектам изученного материала.

Ход работы: тренер демонстрирует участникам записанные на флипчарте 4-5 незавершенных предложений, например, «я узнал, что...», «меня удивило, что...», «мне понравилось, что...», «возможно, было бы лучше, если бы...». Педагоги по очереди продолжают каждое из них.

Занятие 2. Эмоциональное возгорание и его проявления у педагогов.

Цель: усвоение знаний про причины, проявление эмоционального выгорания, развитие навыков его профилактики.

Задачи:

1. Вооружение педагогов знаниями об «эмоциональном выгорании».
2. Объективизация негативного влияния выгорания на личность педагога и нахождение ресурсов для его профилактики.
3. Овладение навыками профилактики «эмоционального выгорания».

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Все равно, ты – молодец, потому что...»

Ход работы: участники сидят в кругу. Ведущий берет в руки мячик и рассказывает что-то о своих недостатках, например, «я тяжело просыпаюсь утром на работу», а потом бросает его кому-либо другому. Тот, кто схватил мячик, говорит о ведущем что – то позитивное, называя его имя, например, «Иван, все равно ты – молодец, потому что на занятия прибыл вовремя». Далее участник рассказывает о себе, например, «а я еще не научился хорошо готовить еду», и бросает мячик другому педагогу. Игра продолжается, пока все выскажутся насчет себя и услышат ободряющие ответы.

Упражнение «Мои ассоциации «выгорания».

Цель: определить уровень знаний участников группы о выгорании, создать основу для более глубокого содержания работы и дискуссий.

Ход работы: все участники тренинга обязательно принимают в нем участие. Им дается задание по кругу рассказать, с чем ассоциируется у них понятие «выгорание».

Упражнение может быть проведено в двух вариантах – устно или письменно:

1) участники по кругу выражают одну-две ассоциации, которые вызывают приведенное понятие; 2) педагоги на листе бумаги записывают свои ассоциации до «выгорания».

2) После этого все названные ассоциации обсуждаются.

Мини-лекция.

Упражнение «Гора с плеч».

Цель: снять мышечное напряжение, повысить уверенность в себе, улучшить настроение.

Ход работы: участники выполняют задания стоя. Тренер дает команды: «глубоко вдохните, максимально высоко поднимая плечи. На выдохе максимально отведите их далеко назад и опустите. Именно такой должна быть осанка. Повторите 5-7 раз. Человек с правильной осанкой, приподнятой

головой производит впечатление уверенной в себе и собственных возможностях личности».

Работа в группах. Разбор и анализ участниками тем: 1 группа – «симптомы выгорания у педагога»; 2 группа – «памятка «наши ресурсы»; 3 группа – «как бороться с усталостью?»; 4 группа – наставление педагога по профилактике «эмоционального выгорания». Участники делятся на 3-4 группы, каждая из которых в течение 10 мин выполняет задание. Презентация подгруппами отработанных задач.

Подведение итогов занятия.

Цель: обеспечить обратную связь.

Ход упражнения: каждый участник заканчивает фразу «о сегодняшнем дне я думаю...». В дальнейшем проводится ранжирование информационного и эмоционального наполнения.

Занятие 3. Психологические барьеры и психологическая защита.

Цель: формирование у педагогов знаний о психологической защите личности от влияния негативных факторов и психологических барьеров в общении.

Задачи:

1. Вооружение педагогов знаниями о психологической защите личности от воздействия негативных факторов профессиональной деятельности.

2. Формирование навыков использования конструктивных форм психологической самозащиты.

3. Осознание педагогами представлений о поведенческих изменениях, связанных с преодолением барьеров общения.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Построение».

Цель: преодоление барьеров в общении между участниками, снятие напряжения.

Ход: педагоги стараются построиться в шеренгу с закрытыми глазами. Задача состоит в том, чтобы выстроиться по цвету глаз в шеренгу. После того, как группа выполнила задание, тренер дает команду открыть глаза и посмотреть, что получилось.

Метод незавершенных предложений: «психологическая защита – это...», « в какой защите нуждается педагог. «Что дается тяжело педагогу...», «что хотелось изменить вам лично в своей жизни...».

Мозговой штурм (с дальнейшим групповым обсуждением): «почему человек использует психологическую защиту и психологические барьеры в своей жизни?».

Мини-лекция. Упражнение «Вентилятор».

Ход упражнения: сядьте удобно, закройте глаза, попробуйте припомнить человека, который неприятен и с которым был конфликт. Представьте, что находитесь друг против друга, но между вами расположен мощный вентилятор, легко выдувающий все сказанные в ваш адрес оскорбления. Это упражнение демонстрирует нам возможности конструктивной психологической самозащиты.

Упражнение «Крылья».

Ход упражнения: каждый из вас испытывает определенное давление со стороны лиц руководящего звена или напряжение в коллективе, тревогу при походе к врачу и т.д. У вас могут появляться негативные ощущения, а именно: скованность в теле, легкая тошнота, головная боль. Именно сейчас вы стремитесь свернуться в клубок. Это упражнение поможет избавиться от такого негативного психоэмоционального состояния, почувствовать облегчение, уменьшить мышечное напряжение.

Сядьте удобно, закройте глаза. Сделайте глубокий вдох и медленно выдыхая, расправляйте плечи. Представьте, что за спиной у вас большие

белые крылья. Почувствуйте, как вас наполняет свет. С каждым вдохом его становится больше и больше. Подумайте о том, что мир прекрасен, что вы его любите. Почувствуйте легкость внутри себя!

Упражнение «Барьер».

Цель: осознание педагогами поведенческих изменений, связанных с определенными препятствиями.

Ход: тренер разбивает группу на пары и инструктирует: «один участник группы должен рассказать своему собеседнику о своем поведении, которое он хочет изменить, но еще не решил как это сделать. Другой должен его выслушивать, потому что это действительно надо сделать. Со своей стороны, слушатель должен отстаивать свои взгляды».

Вопросы для обратной связи: какие ощущения у вас возникли после выполнения упражнения? Охарактеризуйте собственное поведение во время его выполнения. Какие изменения вы заметили в своем партнере? Что спровоцировало их проявление? Испытывали ли вы определенные барьеры? Можно ли их избежать?

Групповая дискуссия: «может ли педагог быть успешным, преодолевая барьеры...», «что для этого необходимо...».

Рефлексия: « мне сегодня...».

Цель: обеспечить обратную связь.

Ход: каждый участник заканчивает фразу: «мне сегодня...», «мои ожидания...» [51].

Подведение итогов занятия.

Проведение беседы-рефлексии.

Модуль 2. Мотивационный.

Занятие 1. Жизненные и профессиональные ценности, приоритеты педагогов.

Цель: выявление у педагогов основных жизненных и профессиональных ценностей, жизненных целей и приоритетов.

Задачи:

1. Определение жизненных и профессиональных ценностей, основных приоритетов педагогов.
2. Понимание значимости системы ценностей их жизни.
3. Осознание педагогами основных различий между личными и профессиональными ценностями.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Путаница».

Цель: улучшить настроение, снять напряжение у участников, настроить на групповую работу.

Ход упражнения: все участники становятся в круг и вытягивают правую руку в направлении центра. По команде ведущего каждый участник должен найти себе «друга по рукопожатию». Затем вытягивают левую руку и аналогично выполняют задание (друзья по рукопожатию должны быть разные). Участники игры должны распутаться и стать в круг, не разъединяя рук. Эту задачу можно усложнить тем, что игроки должны выполнять задачи молча.

Притча «Важнейшие».

Психологический практикум: осуществить анализ и ранжирование ценностей с укороченным вариантом методики Фанталовой «свободный выбор ценностей» [52].

1. Постройте иерархическую структуру собственных ценностей.

2. Существуют ли противоречия между ценностями, которые были проранжированы вами?

3. Проранжируйте ценности по значимости в идеале для себя.

Групповая дискуссия: «В какой степени ценности реализованы (реализуются) Вами в жизни?», «Что помогает (мешает) вам их реализовывать в жизни?».

Мини-лекция.

Индивидуальная работа.

Разделите свои жизненные ценности по следующим категориям: личные, профессиональные, собственное саморазвитие. Проранжируйте их по значимости для вас: на первом месте – самая важная, на последнем – наименее значимая. Сделайте то же самое для идеальных ценностей.

Проанализируйте: «такой же была бы значимость для вас этих ценностей через 5 лет?», «Совпадают ли ваши реальные и идеальные жизненные ценности?», «В какой степени реализованность ценностей зависит от вас лично?», «А от других лиц, обстоятельств?».

Упражнение «Садовник».

Мозговой штурм (с последующим групповым обсуждением) «профессиональные ценности педагога»

Упражнение «Конверты для добрых пожеланий».

Ход работы: участники пишут свои имена на конвертах, а затем – прописывают пожелания и благодарность для каждого члена группы. Ведущий складывает все заполненные листы в соответствующие конверты. Если участники пожелают, то могут поделиться высказываниями, полученными от группы.

Подведение итогов занятия - проведение беседы-рефлексии.

Занятие 2. Мотивация и ее влияние на личность педагога

Цель: осознание педагогами особенностей мотивационной сферы личности.

Задачи:

1. Определение представлений педагогов о мотивации и ее влиянии на них.
2. Понимание ими значимости мотивации в их жизни и профессиональной сфере.
3. Выявления педагогами основных отличий между мотиваторами и демотиваторами.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение « Ты становишься знаменитым...»

Ход работы: все участники стоят в кругу. Ведущий бросает мяч одному из них, проговаривая «мне в тебе нравится...», и называет понравившуюся черту (несколько раз). Участник, поймавший мяч, бросает его другому и называет черты последнего, которые ему понравились. Мяч должен побывать у всех участников.

Метод незавершенных предложений (для обсуждения в тренинговой группе): «мотивация – это... она влияет на меня...», «самой значительной для меня является мотивация...», «чаще всего меня мотивируют...».

Групповая дискуссия: «основными мотиваторами в работе являются...», «Что больше всего стимулирует педагогов к выполнению своей деятельности?», «Какое влияние мотиваторы оказывают на личность педагога?».

Мини-лекция.

Индивидуальная работа «Мои личные мотиваторы».

Ход работы: разделить лист на три колонки. В первой напишите личные мотиваторы в жизни, в третьей – профессиональные, вторую – оставьте пустой. Проранжируйте их по частоте использования (в первой и третьей колонках). Выделите среди них внутренние и внешние. Если есть

общие мотиваторы среди личных и профессиональных, то запишите их во вторую колонку. Подумайте, в какой еще сфере их можно использовать?

Групповая работа «мотиваторы и демотиваторы эффективной деятельности педагога».

Ход упражнения: участники разбиваются на две группы. Предлагается определить и записать на флипчарте первой группе мотиваторы эффективной деятельности педагога, а второй – демотиваторы.

Групповая дискуссия «эффективнейшая мотивация для педагога».

Упражнение «Золотая рыбка».

Ход работы: все участники тренинга на заготовленном листе бумаги в форме золотой рыбки, записывают собственное впечатление от занятия.

Подведение итогов занятия. Проведение беседы-рефлексии.

Модуль 3. Развивающий.

Занятие 1. Саморазвитие педагога. Основные направления профессионального саморазвития и профессиональной идентичности

Цель: осознание педагогов собственных возможностей для саморазвития и путей профессионального роста.

Задачи:

1. Выяснение педагогами профессионального Выражения «Я».
2. Понимание ими значимости саморазвития в их жизни и профессиональной сфере.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Мы с тобой похожи, потому что...»

Ход упражнения: участники тренинга создают в два круга – внутреннее и внешнее (количество человек одинаково в обоих кругах). Педагоги, которые находятся во внешнем круге, стоя на месте, говорят своим коллегам из внутри круга фразу, что начинается после «Мы с тобой похожи, потому

что ...» (например, «мы с тобой похожи тем, что живем на планете Земля», «мы с тобой похожи тем, что учимся в одной группе»).

Каждый участник из внутреннего круга, передвигаясь и меняя партнера из внешнего круга, отвечает: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» (например, «мы с тобой отличаемся по росту, цвету волос...»). Упражнение повторяется до тех пор, пока все участники из обоих кругов не встретятся друг с другом.

Мозговой штурм (с последующим групповым обсуждением): «что такое саморазвитие?», «Нужно ли оно педагогу?».

Мини-лекция.

Индивидуальная работа. Каждый участник тренинга в центре листа бумаги пишет слова «педагог». Затем по кругу подбирает к ним ассоциативный ряд (до 10 слов). Каждому подобранному слову дает характеристику и определяет, что наиболее значимо ему лично. Итак, в процессе выполнения педагоги определяют, как они идентифицируют себя с профессией

Упражнение «Ценности педагога».

Ход работы: все участники тренинга по кругу называют важнейшие три ценности для педагога и обосновывают их.

Упражнение «Саморазвитие и самоактуализация».

Цель: определить, пути саморазвития, основы самоактуализации и пути профессионального саморазвития.

Ход работы: «разделите лист бумаги на три колонки. В первой напишите барьеры развития, в частности, профессиональные. В другой колонке напротив каждого определенного барьера опишите основные пути самоактуализации, а в третий – пути профессионального саморазвития».

Обсуждение информации с участниками: «трудно ли было выполнить задание?», «Обращали ли вы раньше внимание на обнаруженные сейчас барьеры саморазвития?», «Сможете ли реализовать пути самоактуализации и

пути профессионального саморазвития?», «Что необходимо для этого сделать?»).

Групповая дискуссия: «Что зависит от педагога в процессе его профессионального становления?», «Что необходимо делать педагогу, чтобы получать удовольствие от профессионального саморазвития?»).

Работа в подгруппах: участники делятся на 3-4 подгруппы. Каждая из них в течение 10 минут выполняет задания, а именно: 1 подгруппа – «основные правила для саморазвития педагога»; 2 подгруппа – «основные принципы для саморазвития педагога»; 3 подгруппа – «основные ценности педагога»; 4 подгруппа – «основные направления саморазвития педагога». Презентация подгруппами отработанных задач и их обсуждение.

Упражнение «Пожелание по кругу».

Ход упражнения: участники тренинга по очереди высказывают друг другу пожелания относительно профессионального саморазвития.

Подведение итогов занятия. Проведение беседы-рефлексии.

Занятие 2. Эффективное взаимодействие, работа в команде.

Цель: осознание педагогами особенностей эффективного взаимодействия для дальнейшего профессионального роста.

Задачи:

1. Определение педагогами собственного показателя сплоченности в группе и их отношение к этому.
2. Понимание значимости работы в команде.
3. Формирование у педагогов позитивного отношения к эффективному взаимодействию в команде и привлечение собственных ресурсов для профессионального становления.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Моя пара».

Цель: определить показатель сплоченности группы.

Ход упражнения: все участники занятия молча, глазами, находят себе пару. Ведущий дает для этого примерно 30 сек, а затем произносит: «Рука!». Каждый участник должен мгновенно показать рукой на человека, который составляет с ним пару. Если окажется, что несколько членов группы указывают на одного человека, а он не имеет права сказать, что не может найти себе партнера, упражнение, повторяется.

Важен не столько сам результат, когда все педагоги объединяются в согласованные пары, сколько процесс – реакция группы на «выпадение» одного или нескольких участников, которых они выбрали, а тот выбрал кого-то другого.

Наивысший показатель сплоченности группы – ее мгновенная реакция на выбывание, исключение из своих рядов некоторых членов и чувствительность к возникающему у участников тренингу ощущения отрешенности от группы.

Метод незавершенных предложений (с последующим обсуждением в тренинговой группе): «эффективность взаимодействия – это... она влияет на меня...», «работа в команде во время выполнения задания для меня...».

Групповая дискуссия: «Что такое эффективность взаимодействия для педагога?», «Какие последствия можно иметь?», «Влияет ли она на результаты работы?», «Может ли педагог способствовать эффективной работе в команде?».

Мини-лекция. Упражнение «Лабиринт».

Цель: найти выход, путь из сложных ситуаций, научиться прислушиваться к мнению окружающих.

Ход упражнения: на полу ведущий раскладывает поле, состоящее из небольших квадратиков. Часть из них «заминированы» (пустые квадратики). Крестиками на той стороне, что лежит на полу, обозначена не заминированная дорога, которую должны найти участники.

Задача группы: всем участникам перебраться на противоположную сторону заминированного поля.

Условия игры: педагогам дается 5 минут для обсуждения стратегии действий. После этого им запрещается разговаривать, нельзя показывать на поле, обозначать нужные на нем квадраты. Дважды подряд один участник идти по полю не может. Через один квадратик шагать запрещается. Если кто – то наступает на «заминированный» квадрат, ведущий подает звуковой сигнал – хлопает руками, топает ногами и тому подобное.

Примечание: Если всей группе предстоит перейти на другую сторону за 10-15 минут, то можно прийти к выводу о том, что группа сплоченная, может находить правильные стратегии выхода из сложных ситуаций.

Упражнение «Изменения».

Ход работы:

- написать 2-3 аспекта, которые имеют значение для более эффективной работы в команде (учебной группе);
- представьте, какие выгоды, что получите вы и команда благодаря изменениям;
- оцените, насколько хорошо вы себя чувствуете, связанные с этим изменениями, для Вас и коллектива;
- подготовьте пошаговый план для достижения этих изменений.

Упражнение «Рука».

Ход упражнения: все участники тренинга на заготовленном листе бумаги обводят свою руку и записывают впечатления от занятия. Затем передают его по кругу, где каждый дописывает свое мнение, пока лист не дойдет до своего владельца.

Подведение итогов занятия. Проведение беседы-рефлексии.

Занятие 3. Менеджмент (планирование, распределение рабочего времени, профессиональный рост).

Цель: формирование у педагогов планирования и распределения времени.

Задачи:

1. Оpozнaвание педагогами важности планирования и распределения рабочего времени.

2. Развитие навыков и умений распределять и планировать время и свою деятельность.

Структура занятия:

Вступление.

Упражнение «Вагончики».

Ход упражнения: участники становятся один за другим, кладут руки на плечи своего партнера, закрывают глаза и идут за ведущим, который водит вагончики зигзагами.

Обсуждение: обмен впечатлениями о «поездке поездом».

Групповая дискуссия. Подумайте, как можно применить в своей жизни следующее утверждение: «Держи время! Следи за ним в любой час, в любую минуту. Без присмотра он выскользнет, словно ящерица. Осветляй каждый миг честным, достойным свершением! Дай ему вес, значение, свет» (Томас Манн).

Мини-лекция. Упражнение «План».

Ход упражнения: составьте план дел на следующий день с учетом того, что каждый час нужно менять занятия (работа и время для отдыха). Подумайте: «Сложно ли это делать?», «Какие трудности были в его подготовке плана?».

Мозговой штурм: «Какие преимущества имеет планирование деятельности для педагога и какую пользу он получает от плановой работы?».

Упражнение «Скучная работа» (с дальнейшим обсуждением в группе).

Ход упражнения: «всем педагогам приходится часто выполнять скучную монотонную работу, вызывающую скуку, негативное отношение к

ней, не приносящую особого удовольствия от ее выполнения. Попробуем эту работу сделать интереснее и подготовим «памятку мудрых советов».

Индивидуальная работа. Каждый участник тренинга разделяет лист бумаги на две колонки. В первую записывается собственные «поглотители времени», а в другую – как в процессе выполнения работы педагог описывает, как воспринимает, идентифицирует собственные «поглотители времени» и ищет пути их профилактики.

Подведение итогов занятия. Проведение беседы-рефлексии.

Занятие 4. Развитие коммуникативных навыков.

Цель: развитие у участников тренинга коммуникативных навыков.

Задачи:

1. Сформировать представление о коммуникации и основных причинах неэффективной коммуникации.
2. Осознать наличие вербального и невербального общения.
3. Научить использовать правила эффективной коммуникации.
4. Научить определять формы коммуникации.

Вступление.

Упражнение «общее» или «Ураган».

Цель: подготовить участников к работе, создать доброжелательную атмосферу, хорошее настроение.

Ход работы: участники сидят в кругу, в котором нет свободного стула, а тренер – без места. Ведущий выходит в центр круга и предлагает поменяться местами всем, кто имеет определенный признак (форма, питание в столовой, зеленые глаза и т.д.). Если педагог имеет предложенный ведущим признак, то он должен поменяться своим местом с другим или стать ведущим. Ведущий называет только тот признак, что присуще группе. Участник, оставшийся без стула во время игры, становится ведущим. Педагог, который долгое время исполняет роль ведущего, может сказать «ураган», чтобы все участники поменялись местами.

Упражнение «Ожидание».

Цель: осознание участниками тренинга своих целей и ожиданий.

Ход работы: присутствующие по желанию отвечают на вопрос: «Что нужно, чтобы это занятие принесло пользу в дальнейшей деятельности?».

Советы тренеру: все идеи записываются на ватмане и находятся на видном месте, на протяжении всего занятия, а в его конце необходимо обратить внимание и обсудить ожидания, насколько они оправдались.

Мини-лекция. Упражнение «Испорченный телефон».

Цель: демонстрация ошибок коммуникативного процесса, содействие осознанному восприятию участниками тренинга основных причин, негативно влияющих на процесс общения.

Ход работы: педагоги сидят на расстоянии вытянутой руки друг от друга. Первому участнику дают «историю». Он должен монотонно, шепотом прочитать текст второму, тот – третьему, третий – четвертому и т.д. Таким образом, история передается от одного ко второму рассказчику всем членам группы. Затем, начиная с последнего участника, тренер спрашивает, о чем был текст «истории». После этого он зачитывает ее.

Вопрос для обсуждения: «насколько близка конечная история от оригинала?», «Что вызвало искажение информации во время передачи от одного рассказчика другому?», «Какие блоки информации были искажены или исчезли?», «Что необходимо делать, чтобы информация передавалась точно?», «Что может быть причиной неудачного и неэффективного процесса коммуникации?».

Советы тренеру: высказывания записывать на Ватмане; в конце упражнения суммировать и дополнять перечень причин.

Причинами неэффективной коммуникации могут быть:

1) стереотипы – упрощенное мнение относительно отдельных лиц или ситуаций, вследствие чего происходит нарушение объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем;

2) предвзятое представление-склонность отвергать все, что противоречит нашим взглядам, все новое, необычное. Мы верим тому, чему желаем верить. Мы думаем, что толкование другого человека такое же, как и наше собственное;

3) негативные взаимоотношения между людьми. Если отношение человека враждебно, то его будет трудно убедить в справедливости взглядов другого.

4) отсутствие внимания и интереса со стороны собеседника. Интерес возникает, когда человек осознает значимость информации для себя, например, с ее помощью этой информацией возможно получить желаемое или избежать нежелательного развития событий;

5) пренебрежение фактами, то есть привычки работы выводы при отсутствии достаточного количества объективных фактов;

6) ошибки в смысловом построении высказываний: ошибочный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, алогичность и т.д.;

7) неверный выбор стратегии и тактики общения.

Обсуждение в группе обратная связь: «всех ли устраивают предложенные варианты? Обоснуйте их».

Упражнение-разминка «Дождь».

Цель: активизировать участников, настроить на дальнейшую работу.

Ход работы: педагоги идут в круг, исполняя команду тренера:

- положить руки на спину партнера, который стоит впереди вас;
- повеял ветер (легкий массаж спины);
- ветер усиливается (двигаются интенсивнее);
- пошел дождь (легко постукивают пальцами по спине);
- пошел сильный дождь (сильно стучат);
- пошел град (легонько стучают по спине кулаками);
- опять усилился (сильно стучают пальцами соседа по спине);
- пошел дождь (легонько стучат);

- повеял сильный ветер (делают интенсивный массаж спины);
- ветер стих (легкий массаж);
- настала тишина (все расходятся по своим местам).

Комментарий для тренера: ему целесообразно принять участие в выполнении этого упражнения. Таким образом, он сможет наглядно демонстрировать, как именно необходимо ее выполнять.

Творческое задание (с последующим обсуждением): составление «сборника правил эффективной коммуникации педагога». Задание выполняется в четырех группах: мыслители (готовят правила), поэты (воспевают), художники (иллюстрируют), слушатели (передают услышанное и увиденное). После выполнения задания все участники обсуждают и согласовывают правила, делятся впечатлениями и чувствами.

Подведение итогов занятия. Проведение беседы-рефлексии.

Модуль 4. Формирующий.

Занятие 1. «Психическое здоровье педагога». [51].

Цель: сформировать у педагогов представление о психическом здоровье и его составляющую, осознание необходимости ведения здорового образа жизни.

Задачи:

1. Ознакомить участников тренинга о здоровом образе жизни.
2. Определить психологические причины и негативное влияние вредных привычек на организм человека.
3. Сформировать у педагогов мотивацию здорового образа жизни.

Вступление

Упражнение – ледокол «фруктовый салат».

Педагога садятся в круг. Когда в него входит тренер его стул убирается, круг замыкается. Ведущий дает каждому одно из названий фруктов: банан, киви, апельсин, манго. Таким образом, все участники условно делятся на четыре группы. Далее тренер называет фрукт, например, апельсин, и все

члены этой группы должны быстро меняться местами в кругу. Он также стремится занять одно из временно освобожденных мест. Тот участник, который не смог занять место, становится новым ведущим. Если ведущий не может занять место, он может сказать: «Фруктовый салат». Тогда педагоги меняются местами не зависимо от распределения по группам.

Метод незаконченных предложений: «Индивидуальное здоровье педагога – это...», «Я забочусь о своем здоровье...», «Стиль жизни – это...».

Мини-лекция. Упражнение «Колесо жизни».

Цель: помочь участникам тренинга разобраться в собственных жизненных взглядах и наставлениях, сформировать понимание необходимости гармоничного развития всех сфер жизни.

Педагогам предлагается изобразить собственную жизнь в виде колеса. Выяснить, что его движет, что помогает удержать равновесие. Написать над каждой спицей сферу жизни (здоровье, семья, работа, отдых, достаток, друзья и т.д.). Каждая из спиц удерживает колесо жизни в равновесии. И в то же время требует нашего внимания. Если хоть одна из них надломится, будут ломаться и гнуться и другие, что приведет к потере равновесия. Нам стоит развивать свою жизнь равномерно для того, чтобы прожить ее полноценно, гармонично.

Мозговой штурм «Критерии психологического здоровья педагога».

Цель: выяснить видение членов группы относительно основных критериев здоровья педагога и его составляющих. К флипчарту вызывается один из участников тренинга, который будет записывать мысли, высказанные другими. Далее следует обсуждение в группе: «обоснуйте высказывания, предложенные вами».

Работа в подгруппах: участники делятся на 3-4 подгруппы, каждая из которых в течение 10 минут выполняет задание. 1 подгруппа – истощение «скажем НЕТ – болезням»; 2 подгруппа – памятка «путь к здоровому образу

жизни»; 3 подгруппа – «ведение здорового образа жизни – залог здоровья»; 4 подгруппа – «памятка педагогу».

Презентация подгруппами отработанных задач. Притча «Все зависит от тебя».

Упражнение «Мои шаги к здоровью».

«Чтобы принять в жизни правильное решение, нужно сначала продумать все «за» и «против», задачи и цели, стоящие перед каждым, решить, что важнее, и лишь потом сделать выбор. Учитывая то, что вы сегодня услышали и о чем узнали, предлагаю разработать собственный путь к сохранению здоровья. Сейчас вы получите вырезанные из бумаги следы (отпечатки ноги). Напишите на них первые шаги, которые сделаете для улучшения своего здоровья. Так вы станете на путь здорового образа жизни и повышения уровня собственного здоровья».

Занятие 2. Стресс: причины, выявленная профилактика

Цель: формирование у педагогов навыков оценки и преодоления стрессовых ситуаций.

Задачи:

1. Овладение участниками тренинга знанием о стрессе.
2. Информирование педагогов о возможных путях предупреждения и стратегии поведения в стрессовых ситуациях.
3. Развитие навыков, способствующих эффективному решению проблемных и стрессовых ситуаций.

Вступление.

Упражнение «вот в чем дело...».

Ход работы: все участники садятся в круг на свои места, дополнительно ставится один свободный стул. Тот педагог, от которого он стоит слева, пересаживаясь, говорит: «Вот я тут...». Следующий, занимая освободившийся стул, продолжает: «... сижу на траве...». И третий педагог, пересаживаясь, заканчивает словами: «...со своим другом Сергеем», то есть

называет имя любого из круга. Тот, чье имя было названо, перемещается на свободный стул. Участник, у которого слева освободился стул, продолжает игру. Динамика движения в круге постоянно растет.

Обсуждение ожиданий педагогов от тренинга: «Что вам дали занятия?», «Какие цели важнее всего для вас?». Пожелание на ваше будущее.

Психологический практикум: определить стрессогенные жизненные события у педагогов по методике «определение стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге».

Цель: определить уровень стрессоустойчивости педагогов.

Мозговой штурм «Что такое стресс?».

Цель: содействие актуализации знаний о предмете обсуждения.

Ход работы: педагоги на флипчарте или доске записывают слово «стресс». Сидя в кругу, все участники по очереди высказывают свои мнения, ассоциации относительно этого понятия.

Совет для тренера: это упражнение проводится перед мини-лекцией, предоставляющей возможность педагогам сориентироваться в семантическом поле значений понятия, построить единое смысловое пространство [49].

Мини-лекция.

Работа в подгруппах. Участники делятся на 3-4 подгруппы, каждая из которых 10 минут проводит поэтапный анализ стрессовой ситуации. 1-2 подгруппы – «поэтапное решение стрессовой ситуации (проблемы)». 3 и 4 подгруппы – «оценка и разбор ситуации с помощью модели: «Остановись и подумай».

Презентация подгруппами отработанных ситуаций. Один из участников от каждой подгруппы по очереди делает оценку или разбор стрессовой ситуации.

Мозговой штурм (с последующим обсуждением в группе) «Способы выхода из стрессовых ситуаций»

Во время групповой дискуссии определяются способы выхода из стрессовых ситуаций. На флипчарте или доске тренер записывает мнения участников.

Рефлексия.

Ход работы: участники сидят в кругу. Тренер подводит итоги, перечисляя новые понятия и полученные навыки. Каждый участник по временной стрелке делится своими выражениями, эмоциями, выражает желание.

Занятие 3. Развитие навыков саморегуляции.

Цель: формирование у педагогов навыков саморегуляции собственного психического состояния.

Задачи:

1. Получение знаний о саморегуляции .
2. Овладение навыками распознавать, осознавать, управлять собственным эмоциональным состоянием.
3. Формирование навыков психической саморегуляции.

Вступление.

Упражнение «Листики дерева» (с дальнейшим групповым обсуждением).

Цель: предоставить возможность определить свои ожидания.

Ход упражнения: педагогам раздаются небольшие стикеры и предлагается написать на них, чего именно они ожидают от занятия. Затем по очереди они произносят их и прикрепляют на плакате с изображением большого дерева.

Мини-лекция.

Обсуждение в группе: «назовите как можно больше способов саморегуляции, которые вы используете?».

Мозговой штурм: «почему эффективно использовать методы саморегуляции?».

Упражнение «напрягись, чтобы расслабиться».

Инструкция: порой мы находимся в напряженном состоянии, от которого не знаем как избавиться. В мышцах возникают так называемые мышечные зажимы (как после физической работы). Одно из простых и эффективных средств расслабления мышц – непроизвольное напряжение, а затем сразу же расслабление. Его необходимо повторить несколько раз пока не почувствуете результат.

Ход работы:

1. Согнуть пальцы в кулак и удерживать максимально напряженными.
2. Согнуть руки перед собой, зажать кулаки и максимально напрячь бицепс.
3. Согнуть руки перед грудью, развести локти в стороны и максимально назад, зафиксировав и напрягши мышцы плечевого пояса и спины.
4. Ноги поставить на ширине плеч, напрячь их, напрячь мышцы спины.

Упражнение можно выполнять в разных исходных положениях, однако существует общее правило: удерживать максимальное напряжение в течение 15-20 сек. (считать про себя), а затем максимально расслабить ту группу мышц, которые были напряжены.

Работа в подгруппах. Участники делятся на подгруппы, каждая из которых в течение 10 мин обсуждает предложенные приемы и готовит их для представления. 1 подгруппа – «отвлекающие приемы саморегуляции»; 2 Подгруппа – «приемы саморегуляции, избавляющие от эмоционального напряжения»; 3 подгруппа – «приемы волевой саморегуляции»; 4 подгруппа – «приемы саморегуляции, влияющие на физическое состояние». Презентация подгруппами отработанных задач.

Упражнение «Гейзер».

Цель: высвобождение негативной психической энергии.

Ход упражнения: сядьте удобно (в позу кучера). Руки положите на колени ладонями кверху или опустите вдоль тела. Закройте глаза, вспомните приятные ситуации из своей жизни. Дышите спокойно, равномерно... Сделайте вдох, задержите воздух в легких и медленно его выдыхайте через все тело: руки, ноги... Настройте тело на полное расслабление. Представьте себе образ горячего источника – гейзера. Наблюдайте, как время от времени происходит очередное извержение. Из центра гейзера с громким шипением и свистом вырывается большой столб пара, словно кто-то открыл клапан гигантского парового ковша. Так земля «выпускает пар». Освободитесь от накопившегося напряжения, чтобы сохранить свое здоровье, а теперь представьте себя гейзером, откройте защитный клапан. Представьте, как из вашего тела выходит эмоциональная пара и спадает напряжение. Сделайте глубокий вдох, сконцентрируйте эмоциональное напряжение и через выдох выпустите его через открытый клапан. Почувствуйте облегчение и очищение. Повторяйте эту процедуру, пока не почувствуете полное расслабление и спокойствие.

Подведение итогов занятия.

Упражнение «Оправдание ожиданий».

Цель: получить от каждого участника информацию о впечатлениях от проведенного тренинга.

Ход работы: тренер «перед вами на столе лежат листы бумаги в виде плодов желтого и красного цвета. Они понадобятся нам для подведения итогов занятия. На листах красного цвета запишите положительные впечатления от тренинга, а на листах желтого цвета – пожелания по улучшению нашей работы или то, что сегодня вам не понравилось и почему. Не обязательно брать и красный, и желтый листы. Вы можете использовать (при желании) только один цвет. После того, как опишете собственные впечатления, подойдите, пожалуйста, к рисунку «дерево» и наклейте свои «плоды» возле своего листа».

Занятие 4. Самопомощь и взаимопомощь.

Цель: развитие навыков самопомощи и взаимопомощи.

Задачи:

1. Получение знаний о самопомощи и взаимопомощи.
2. Осознание педагогами особенностей осуществления самопомощи.
3. Формирование навыков самопомощи и взаимопомощи в стрессовых ситуациях.

Вступление.

Упражнение: «Спина к спине».

Цель: способствовать повышению эффективности группового взаимодействия.

Ход работы: группа разбивается на пары. Участники тандема становятся друг к другу спиной так, чтобы их спины плотно касались. Затем один из партнеров по очереди делает определенные движения спиной, а второй пытается повторить их как можно точнее. Можно постепенно ускорять темп.

Мозговой штурм «Что такое самопомощь и взаимопомощь в стрессовых ситуациях?».

Цель: содействие актуализации знаний о предмете.

Ход работы: на флипчарте или доске записывают слова «Самопомощь» и «взаимопомощь». Сидя в кругу все участники по очереди высказывают свои мнения, ассоциации относительно этих понятий.

Совет для тренера: это упражнение проводится перед мини-лекцией, дает возможность педагогам сориентироваться в семантическом поле значений понятий, построить единое смысловое пространство.

Мини-лекция. Упражнение «Дыхание».

Цель: обучить педагогов снимать сильное физическое и психическое напряжение во время острой стрессовой ситуации.

Ход работы: дышите очень медленно и глубоко, так, чтобы весь цикл дыхания занимал около 20 минут. Возможно сначала вы почувствуете трудности. Но не надо напрягаться. Считайте до 7 при вдохе и до 11 при выдохе. Необходимость долгого растяжения дыхания требует полной концентрации внимания.

Работа в подгруппах. Участники делятся на 3-4 подгруппы, каждая из которых в течение 10 минут оценивает или делает поэтапный анализ стрессовой ситуации. 1 подгруппа – «Самопомощь при нарушении концентрации внимания». 2 подгруппа – памятка «самовнушения при чувстве гнева». 3 подгруппа – «оценка и разбор ситуации с помощью модели: «Вопрос самому себе». 4 подгруппа – «памятка «Противострессовая переделка» дня.

Презентация подгруппами отработанных задач: один представитель от каждой подгруппы по очереди оценивает или проводит разбор стрессовой ситуации.

Упражнение «Антистрессовая релаксация».

Рефлексия.

Подведение итогов тренинга.

Упражнение «Позитивное Самовосприятие».

Подумайте о себе, своих положительных качествах и о том, что вы должны нравиться самому себе. Скажите в голос или подумайте о себе: «Я беспокоюсь о себе, мое благополучие очень важно для меня. Я хочу поддержать себя и уладить все в своей жизни наилучшим образом. Я хочу для себя хорошей и счастливой жизни. Я всегда на своей стороне, я сильный, вынослив и чрезвычайно способный человек». Четкие, позитивные аффирмации позволяют противостоять самокритичности и подкрепляют веру в себя и собственные возможности.

Составьте список ваших, безусловно, ценных, положительных качеств, например «« я забочусь о семье», «я – хороший друг», «я помогаю людям»,

«я целеустремлен», «я признаю собственные ошибки», «я стараюсь жить по законам совести и стремлюсь быть добрым к людям» и «Я стараюсь вести себя интеллигентно» и тому подобное.

Напишите этот список на листе и всегда носите его с собой. Когда вы почувствуете себя подавленным, возьмите его и сосредоточьтесь на своих сильных сторонах. Приведите примеры собственного позитивного поведения. Все это значительно повысит вашу уверенность в себе и самооценку.

Обсуждение «Что мне дало участие в тренинге?», оставление пожеланий.

Вспомогательные материалы к программе занятий

Занятие 1. Влияние профессиональной деятельности на личность педагога.

Мини-лекция. Изменения – это комплексный конструкт, сопровождающий каждого из нас на всех этапах жизни. Многие из них у человека происходят путями причинно-следственной связи, проб и ошибок, синусоидально и тому подобное. Сложность процесса изменения заключается в необходимости изменить себя, а не в сложившихся обстоятельствах. Человек, который меняет собственную жизнь, умеет выходить из привычной зоны комфорта, чем-то жертвовать ради нового. Это означает, что она стремится достичь поставленной цели, способна брать на себя ответственность за результаты изменений, и именно тогда будет понимать и сознательно воспринимать их как естественный процесс и путь к развитию.

Среди основных принципов готовности человека к изменениям выделяют следующие: восприятие их как непрерывный естественный процесс и путь к успеху; ощущение дискомфорта во время изменений является нормальной реакцией человека; любые изменения в жизни требуют определенной платы ради достижения желаемого. Именно тогда, – когда у нас несформирована или отсутствует готовность к изменениям проявляются неэффективные стратегии поведения. Чем больше человек осознает роль изменений в его жизни, положительно воспринимает их, тем лучше он может справиться с любой ситуацией, принять правильные решения и управлять ими, а также расширяет пути достижения успеха, обогащает собственную мотивационную сферу.

Занятие 2. Синдром эмоционального выгорания и его проявления у педагогов.

Мини-лекция: «Синдром» эмоционального выгорания – распространенное явление среди специалистов системы «человек-человек», в частности работников полиции. По результатам отечественных исследований, учеными выявлено, что работники образования занимают среди них пятое место. К характерным признакам синдрома относятся такие, как: чувство усталости, истощения, эмоциональное перенасыщение контактами с коллегами и субъектами профессиональной деятельности, циничность, раздражительность, бессонница, эмоциональная отстраненность, пренебрежительное отношение к работе, снижение мотивации и др. Американская исследовательница К. Маслач удачно передает суть синдрома «эмоционального выгорания», называя его «эрозией души». Под ним понимают комплекс особых психических проблем, возникающих у человека в связи с профессиональной деятельностью.

На формирование эмоционального выгорания влияют внешние и внутренние факторы. К внешним, которых можно избежать или определенным образом нейтрализовать, относят следующие: неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, конфликтные взаимоотношения как по вертикали так и по горизонтали, ролевые конфликты, дестабилизирующая организация труда, напряженность и конфликтность в профессиональной среде, профессиональный контингент, публичность выполнения деятельности, недостаточная поддержка коллег и тому подобное. К внутренним факторам относятся: недостаточность мотивации, чрезмерное переживание служебных ситуаций, проявления эмоциональной ригидности и тому подобное.

Главными симптомами эмоционального выгорания являются: физические, эмоциональные, поведенческие, социальные и интеллектуальные. К физическим относятся: усталость и истощение, изменчивость веса, нарушение сна (бессонница), ухудшение здоровья, чувствительность к изменениям погодных условий и инфекционным

заболеваниям и т. д. Среди эмоциональных симптомов выделяют: циничность, пессимистичность, склонность к самообвинению, уединенность, проявления тревожности и беспокойства, раздражительность, депрессивные проявления, деперсонализация.

Поведенческие выражаются в игнорировании или нарушениях выполнения профессиональных обязанностей и режима труда, уменьшении производительности деятельности, избегании самостоятельного принятия решений, стремлении оставить службу, злоупотреблении спиртными напитками и тому подобное. К интеллектуальным симптомам относятся: снижение концентрации внимания, апатия и потеря интереса к жизни, недоверие, потеря творческого подхода в решении профессиональных задач, консерватизм. Среди социальных выделяют следующие: снижение социальной активности, ограничение контактов, заинтересованность только в собственных потребностях, изоляция и отсутствие поддержки коллег, формальное выполнение задач, конфликтность, недопонимание».

Занятие 3.

Психологический барьер и психологическая защита.

Мини-лекция: Психологическая защита – это не всегда осознанный постоянно действующий механизм самосохранения человека, в частности душевного равновесия и собственных ресурсов. Он состоит из ряда техник, которые использует личность, чтобы уменьшить негативное влияние на себя и снизить уровень неприятных переживаний. Процесс психологической защиты можно отразить условно формулой: конфликт – тревога – защитные реакции. Несоответствие между потребностями человека и требованиями окружающей среды вызывает конфликт, вызывает переживания и тревогу, способствующие нарушению внутреннего равновесия. Со временем у человека начинает формироваться система, которая защищает внутренний мир личности от разрушительного воздействия. Такая психологическая защита происходит подсознательно и автоматически. Необходимо отметить,

что не все его оказывают положительное влияние на самого человека, его действия и поступки. Психологическая защита бывает как конструктивной, так и деструктивной [38].

К основным его механизмам относят замещение, вытеснение, отрицание, отчуждение, проекцию, деперсонализацию, рационализацию, регрессию, идентификацию, компенсацию, сублимацию, катарсис. Под замещением понимают перенос негативных эмоций и реакций от лиц, которым человек не может противостоять на более слабых или зависимых от других. Вытеснение—это забывание человеком жизненных травмирующих воспоминаний путем их перехода в бессознательное. Избегание неприятных ситуаций, ассоциирующихся с предыдущими негативными воспоминаниями называется бегством. Под проекцией понимают приписывание собственных негативных качеств другим людям для самоуспокоения.

Рационализация – это защита путем трансформации определенной части информации с целью сохранения самоуважения. Регрессия—означает возвращение взрослого человека к детскому поведению. Компенсация предполагает использование альтернативных положительных вариантов выхода из сложившихся ситуаций для сохранения положительной оценки себя. Под сублимацией понимают защиту путем переориентации эмоций в наиболее благоприятное для человека русло [48].

Следовательно, все механизмы психологической защиты помогают человеку сохранить эмоциональное и душевное равновесие через полное или частичное отсечение негативных факторов, помогают преобразовать ее в систему собственных ценностей.

Человек является частью социальной среды и постоянно активно взаимодействует с ней с целью удовлетворения собственных потребностей. Но для этого она постоянно должна преодолевать определенные препятствия, то есть барьеры. К психологическим барьерам мы отнесем: незаинтересованность, неуверенность, страх, тревогу, сомнение,

неопределенность и тому подобное. Они являются внутренним препятствием личности, возникающим из-за негативного жизненного опыта, мешающего успешному выполнению действий. Рассмотрим основные психологические барьеры человека к нововведениям. К ним относятся следующие: неприятие нового, неосознанное предвзятое отношение к изменениям; негативные поведенческие реакции (страх, гнев и т.п.); проявление дискомфорта относительно необычных обстоятельств; негативная социальная установка к инновациям. То есть – как изменения жизни вызывают негативные эмоциональные проявления, обусловленные потребностью в защищенности, комфорте. В то же время можно утверждать, что все люди стремятся быть счастливыми и успешными и имеют определенные цели в жизни. Основными критериями успешности человека чаще всего являются профессиональные достижения (престижная работа, профессионализм, карьерный рост), статусность (высокий социальный статус, руководящая должность, уважение окружающих, достаточное материальное обеспечение), социально-значимые ценности (образование, семья, дети). Именно стремление быть успешным влияет на человека на подсознательном уровне, заставляют прилагать усилия и преодолевать барьеры.

Модуль 2. Мотивационный.

Занятия 1. Жизненные и профессиональные ценности, приоритеты студентов.

Мини-лекция: Жизненные ценности каждого человека формируются в течение жизни и являются его путеводителем. Цель и мотивы, мечты и стремления, поведение и поступки – индивидуальны для каждого из нас и служат вектором, направляющим человека. Они формируются под влиянием обстоятельств и окружения: родителей, друзей, однокурсников, преподавателей, телевидения, социальных сетей.

Вся наша жизнь и отношение к окружающим отражается в системе жизненных ценностей. Обычно, каждый человек имеет их несколько,

расположенных в определенной иерархии. Они могут усиливать друг друга, но могут быть противоречивыми по своей природе и способствовать возникновению внутреннего конфликта. Основные жизненные ценности человека можно условно разделить на три основные категории: личная жизнь и отношения, профессиональная деятельность, саморазвитие.

Следовательно, жизненные ценности – это то, что люди считают важным для своей жизни, о чем они мечтают, к чему стремятся.

Мы постоянно в жизни делаем выбор. Чтобы не совершить ошибку, не запутаться, нужно хорошо все обдумать и правильно расставить приоритеты. Вовремя определиться – значит, поставить значимые на первое место ценности, а на второе – все остальные. Возможно, некоторые из них требуется совсем вычеркнуть из своего образа жизни, если они не имеют ценности. Первое место занимают жизненно важные ценности. Составив макет собственных ценностей, вы увидите свою реальную картину действительности и своего будущего, что является стимулом к действию, стремлением к лучшей жизни, к лучшему себе».

Упражнение «Садовник».

Где-то очень далеко от города и совсем близко к вашей душе, есть замечательный сад. В нем любой цветок и дерево находят основу для того, чтобы начать расти, – и тянутся каждой веточкой, листьями, цветком к небесам, к большому Солнцу, тепла которого хватает на всех. Вашему чудесному саду не страшны засуха, злые заморозки, прожорливая гусеница и лесорубы, потому что рождается он в вашей душе и начинает там жить и расцветать! Всегда, когда вы приглашаете его увидеть, то вы будете видеть его цветущим.

Кто садовник этого великолепного сада? Вы. Вы – его создатель и даете здесь цветы и даете жизнь деревьям, просто увидев их в своей душе и сказав им: «растите!».

Вы – садовник, но ваш сад жив, он давно уже растет сам, подпитывается вашими яркими мечтами и теплыми посланиями, темными страхами и светлым, и, как садовника, у Вас бывает здесь много работы.

Какой Он, Ваш сад сегодня? Присмотритесь! Ваш сад...

Он может быть похож на старый, немного заброшенный Барский сад – с тихим, затянутым ряской прудом и осокой у пологого берега, и кислыми антоновками, хрустящими под ногами? Может быть, Ваш сад живой и таинственный, где блуждающие тропы сходятся в темной балке, перепрыгивают настоящие ручьи и вдруг растворяются неожиданными лужайками? А может быть, сдержанная красота вашего сада отличается строгостью, прямыми дорожками, аккуратным и английскими газонами, подстриженными деревьями и круглыми клумбами? Или ваш сад видится вам светлым и праздничным, с охапкой цветов и бабочек, просторными полянками, легкими тропинками между ними и желтыми скамейками?

Сядьте на скамейку, послушайте жужжание толстых шмелей, перелетающих с цветка на цветок, и сгибающих их под своим весом... Возьмите в себя тишину отдыха, шелест листьев, волны ароматов... Почувствуйте свежесть насыщенного росой воздуха, охватите взглядом красоту плодовых деревьев и кустарника...

Великолепен ваш сад, но его красота в том, что вы создаете его таким. А как вы это делаете? Как вместо дичков у Вас появляются плодоносящие яблони, как вы творите из обычных, засеянных сорняками лугов – роскошь богатых, цветных цветочных ковров? Какие у вас есть инструменты, которые вы держите в руках, когда идете в свой сад? В сердце у вас – любовь, но бывают в ваших руках большие садовые ножницы и крепкая лопата? Могут ли расти в вашем саду крапива, лебеда, лопухи – и что вы с ними делаете?

Если вы обнаружили участок вашего замечательного сада, где деревья и кусты неукротимо разрослись во все стороны, сорняки расползлись по дорожкам и клумбам, обратитесь к этому месту с открытой и любящей

душой, с чистотой помыслов и начните именно в этой части наводить порядок. Возможно, вы косите траву или выпалываете сорняки, обрезаете ветки, стрижете кустарник, пересаживаете растения, поливаете их, подкармливаете... делайте все, что считаете нужным, чтобы привести сад в порядок...

А когда вы почувствуете усталость, и вам нужно восстановить силы, найти источник вдохновения для продолжения работы, остановитесь и посмотрите на ту часть сада, которую вы уже упорядочили, и сравните ее с участками сада, к которым ваша рука еще не коснулась... (3 минуты).

Теперь скажите саду «до свидания» и со свежими силами возвращайтесь сюда.

Занятие 2. Мотивация и ее влияние на личность.

Притча «Важнейшие».

Один юноша никак не мог решить, что в его жизни самое важное.

Прогуливаясь на берегу моря, он увидел мудрого старца.

– Что ты думаешь, молодой человек? – спросил старец.

– Кажется, я не могу сообразить, что в жизни для меня важнее всего, – ответил юноша.

– Это очень просто, – сказал старец. Он поднял с земли пустого кувшина и начал заполнять его камнями величиной с кулак. Заполнив кувшин по венцу, спросил:

– Он полный?

– Да, – согласился он.

Старец молча кивнул, взял горсть мелких камешков, бросил их в кувшин и слегка потрусил. Они заполнили пустоты между большими камнями. Он улыбнулся и спросил:

– А теперь кувшин полный? – Юноша утвердительно кивнул. Тогда старец взял пригоршню песка и высыпал его в кувшин. Он заполнил оставшиеся пустоты.

– Вот ответ на твой вопрос,– сказал старец.– Большие камни – это самые важные вещи в жизни: семья, любимый человек, твое духовное развитие, мудрость. Если потеряешь все, кроме этого, твоя жизнь все равно будет полной. Он минутку помолчал, а потом молвил:

– Мелкие камешки – это также важные для тебя вещи: работа, дом, материальное благосостояние. А песок – мелочи, которые на самом деле не имеют никакого значения.

Юноша слушал очень внимательно и старец продолжил:

– Некоторые люди совершают ошибку. Они сначала засыпают в кувшин песок и в нем не остается места для камней. Так и в жизни. Если тратить силы на мелкие и незначащие вещи, в нем не будет места для самых важных вещей.

Мини-лекция: Мотивация – это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению определенных действий. Она определяет организованность, активность, устойчивость личности, способность удовлетворять потребности и тому подобное. Мотивация в своей эволюции воспринималась в виде «кнута и пряника» (наказания и вознаграждения), как человеческий ресурс, а также ассоциировалась с понятием стимулирования. А потребности, интересы, стимулы и мотивы составляют ее важную часть.

Мотив – это внутренняя сила, побуждающая человека совершать определенные действия или поведение. Он направляет свою деятельность, регулирует интенсивность труда, трудозатраты, склоняет проявлять добросовестность, настойчивость, усердие в достижении целей.

Мотивы деятельности бывают внутренние и внешние. Внешние формируются под влиянием окружающей социальной среды, а внутренние – связаны с получением удовлетворения в процессе деятельности. Например, интересная работа приносит человеку удовольствие, в противном случае приводит к истощению энергопотенциала и снижению продуктивности труда.

Способность развивать внутреннюю мотивацию-это больше, чем формула или система. Длительная и эффективная внутренняя мотивация – это философия жизни.

В процессе профессиональной деятельности для оценки самодетерминированности и компетентности работника необходима обратная связь от окружающей социальной среды, что проявляется в трех видах: информирующем, индифферентном, контролирующем.

Контролирующая обратная связь чаще всего выражается денежным вознаграждением или взысканием, положительной или отрицательной оценкой, поощрением или наказанием. Информированная обратная связь носит положительный характер, поскольку при ее использовании человек получает информацию про управление деятельностью, причинах неудач, эффективных путях решения проблем.

Индифферентная связь реализуется через информацию о результате деятельности. Учитывая особенности и специфику образовательной и служебной деятельности курсанта, надо отметить, что в ней чаще всего проявляется контролирующая обратная связь».

Модуль 3. Развивающий.

Занятие 1.

Мини-лекция: Саморазвитие – это фундаментальная способность человека быть создателем своей жизни. Каждый из нас способен выбирать собственный жизненный путь, определять мотивы поведения, поступки, перспективы на будущее и выстраивать взаимоотношения с другими людьми, руководствуясь мировоззренческими принципами [15].

Саморазвитие – это процесс, который способствует самосовершенствованию, самореализации личности и состоит из: личностного, интеллектуального, физического и профессионального развития.

Развитие личности можно разделить на несколько этапов. Сначала необходимо познать себя, а потом уже переходить к активной деятельности и формированию новых стратегий поведения.

Деятельность является неотъемлемой составляющей образа жизни человека, важным средством его формирования и развития как члена общества и личности. Для того, чтобы она стала профессионалом своего дела, не испытала негативного влияния профессии, необходимо постоянно заниматься саморазвитием.

Профессиональное саморазвитие-это процесс личностного и профессионального самосовершенствования, направленный на повышение уровня профессионализма, развитие профессионально важных качеств, аккумуляцию профессионального мастерства, опыта, знаний, умений, норм и ценностей. Профессионализм характеризуется умением решать профессиональные задачи, особым пониманием сложных обстоятельств, умением действовать в особых условиях, принимая решения в ситуациях неопределенности и тому подобное.

Основу способности к саморазвитию составляют следующие умения: видеть собственные недостатки и ограничения; анализировать их причины в процессе деятельности; критически оценивать результаты своей работы, в том числе только неудачи, особенно успехи.

Существуют условия профессионального саморазвития:

1. Формирование необходимых для профессиональной деятельности умений и качеств. Это, конечно, трудная задача, которую стоит решать с помощью наставников, преподавателей и тренеров.

2. Развитие имеющихся положительных умений и качеств, целенаправленно над этим работая.

3. Устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности работника и мешающих его профессиональному росту.

Самым эффективным является комплексное развитие полицейского (курсанта) в этих трех направлениях. В частности для саморазвития нужны условия и ресурсы. К двум важнейшим группам условий относятся культурные и личностные, взаимосвязанные между собой. Для личностного саморазвития любому курсанту или полицейскому важно иметь такие ресурсы, как: время для саморазвития, доступ к информации, методическая обеспеченность условий деятельности.

Занятие 2.

Мини-лекция: Каждый человек в определенной степени стремится самоутвердиться в коллективе, занять в нем самое удобное место. Однако, процесс включения ее в систему коллективных взаимоотношений сложен, неоднозначен и глубоко индивидуален. Существует три самых распространенных варианта развития взаимоотношений между личностью и коллективом: личность подчиняется коллективу (конформизм); личность и коллектив находятся в оптимальных взаимоотношениях (гармония); личность подчиняет себе коллектив (нонконформизм). У каждого из общих вариантов выделяется множество линий взаимоотношений, например, коллектив отказывается от личности, личность игнорирует коллектив, сосуществование с принципом невмешательства и тому подобное.

Межличностные отношения в коллективе характеризуются следующими чертами: высокой групповой сплоченностью; коллективным самоопределением – в противовес комфортности или не комфортности, проявляющихся в группах низкого уровня развития; коллективной идентификацией; социально-ценностным характером мотивации межличностных выборов; высокой референтностью членов коллектива относительно друг к другу; объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Как мы уже отмечали, одним из важных критериев уровня развития группы является конкурентоспособность – это черта, характеризующая силу

психологических связей между членами коллектива в пределах социальной общности. Чем сплоченнее группа, тем вероятнее, что она способна противостоять влиянию внутренних и внешних факторов, которые ее дезорганизуют.

Формированию сплоченной группы способствует наличие у ее членов таких качеств, как: умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим, общие ценности и интересы; четкость позиций; стремление избегать конфликтов; открытость, гибкость. Тем не менее, некоторые факторы препятствуют формированию сплоченной группы, а именно: желание доминировать (или) постоянно выступать против; запелляционные заявления; оценка идей как плохих или неверных; привычка быть всегда правым; потребность быть победителем, брать верх; равнодушие, апатия, скука.

Факторами, повышающими сплоченность коллектива являются: идейная сплоченность; межличностное понимание; организованность.

Занятие 3.

Мини-лекция: «Известный Психолог Патрикн. Портер сравнивает нашу жизнь с банком – каждый день, это кредит, предоставляется 86 400 секунд, а каждый вечер аннулируются все, которые не удалось инвестировать в хорошие дела. Банк нашей жизни никогда не переносит остаток времени на завтра, не позволяет превышать кредит. Каждый день он открывает для нас новый счет. Если вы не смогли воспользоваться сегодняшним депозитом – это безвозвратная потеря времени. Дороги назад нет. Нельзя взять деньги из резерва завтрашнего дня. Вы должны жить в настоящем времени, используя депозит, то есть время сегодняшнего дня.

Занятие 4.

Мини-лекция. Общение играет огромную роль в жизни общества. Без него невозможен процесс воспитания, формирования, развития личности, межличностные контакты. В общении происходит обмен информацией и ее

интерпретация, взаимопонимание, взаимопонимание, взаимная оценка, сопереживание, формирование симпатий, антипатий, характера взаимоотношений, убеждений, взглядов, психологическое воздействие, разрешение противоречий, осуществление совместной деятельности.

Коммуникация-это процесс двустороннего обмена информацией, что приводит к взаимному взаимопониманию. Если взаимопонимание не достигнуто – коммуникация не состоялась. В ее процессе осуществляется взаимное влияние людей друг на друга, обмен идеями, интересами, настроениями, чувствами.

Коммуникация между людьми имеет ряд специфических особенностей:

- наличие отношений двух индивидов, каждый из которых является активным субъектом. Взаимное их информирование предполагает налаживание совместной деятельности;

- возможность взаимного влияния партнеров друг на друга путем системы знаков;

- коммуникативное воздействие только при наличии единой системы кодификации кодирования и декодирования информации.

Общение осуществляется через два основных канала: разговорный (вербальный) и невербальный (невербальный).

Человек (коммуникатор), адресуя информацию другому лицу (реципиенту), должен пользоваться одной системой кодирования и декодирования значений, то есть говорить «одним языком» для достижения совместной работы и совместной деятельности.

Вербальная коммуникация реализуется через речь. Простейшая разновидность устной речи – диалог, то есть разговор, поддерживаемый двумя собеседниками. Вторая разновидность – монолог, предполагающий речь человека, обращение к другим.

Письменная речь возникла значительно позже, чем устная. Она стала результатом потребности общения между людьми, которые были разобщены

в пространстве и времени, и развивалась от пиктографии, когда мысль передавалась условными схематическими рисунками, к современному письму, когда тысячи слов записываются с помощью нескольких десятков букв.

Во время контакта между людьми возникает целая гамма сигналов, позволяющих понять информацию, которая передается другим лицом. Так, если человек чем-то подавлен или обеспокоен, то для его внешнего вида и поведения характерны следующие сигналы и телодвижения: глаза отведены, на лбу пот, руки совершают хаотичные движения (потирание лица, шеи). Агрессия может проявляться и в специфическом положении тела собеседника, его мимике, жестах.

Невербальные средства общения весьма разнообразны. К основным относятся следующие:

- визуальные (движения мышц лица, выражение лица, глаз; движения рук – ног – жесты; телодвижения; пространственная дистанция; реакция кожи: покраснение, потливость; поза, осанка; внешний вид – одежда – прическа, косметика, аксессуары);

- аудиальные (паралингвистические: громкость, высота, тембр голоса, тон, темп, благозвучие речи; экстралингвистические: речевые паузы, смех, плач, вздох, кашель, хлопанье);

- тактильные (рукопожатие, объятия, поцелуи, похлопывание по плечу и т. д.);

- ольфакторные (приятные и неприятные запахи окружающей среды, природные и искусственные запахи человека).

Модуль 4. Формирующий.

Занятие 1.

Мини-лекция: Здоровье – это нормальное состояние организма, характеризующееся оптимальной саморегуляцией, полной согласованностью при функционировании всех органов и систем, равновесием между

организмом и внешней средой при отсутствии болезненных проявлений. Основным признаком здоровья является способность к организму приспосабливаться к воздействию разнообразных факторов внешней среды. Благодаря этому здоровый организм может выдерживать значительные физические и психические нагрузки, полноценно функционировать в экстремальных условиях. Таким образом, здоровье – это способность организма находиться в равновесии с окружающей средой.

Выделяют три его составные: физическое, психическое, моральное (социальное). Физическое здоровье – это естественное состояние организма, обусловленное нормальным функционированием всех его органов и систем. Психическое здоровье зависит от состояния головного мозга и характеризуется особенностями психических процессов и свойств человека. Моральное (социальное) здоровье определяется моральными принципами, которые являются основой социальной жизни человека, то есть жизни в определенном человеческом обществе. Все составляющие здоровья тесно взаимосвязаны и в совокупности определяют состояние здоровья человека.

Образ жизни – одна из основных биосоциальных категорий в жизни человека, один из критериев прогресса. Он характеризуется особенностями повседневной жизни человека, охватывает его трудовую деятельность, быт, удовлетворение материальных и духовных потребностей, участие в общественной жизни, нормы и правила общения. На сегодня доказано, что из всех факторов, детерминирующих здоровье, 50-55% приходится на образ жизни [38].

Образ жизни человека содержит три категории: уровень жизни, качество жизни, стиль жизни. Показателями уровня жизни являются следующие: уровень культуры и образования; материальные условия жизни; половые, возрастные, конституционные особенности человека; состояние здоровья; референтная среда; особенности трудовой деятельности;

особенности семейных взаимоотношений и воспитания, привычки; возможности удовлетворения биологических и социальных потребностей.

При анализе образа жизни рассматриваются особенности профессиональной, общественной, социально-культурной и бытовой деятельности человека. Особое место занимает ее социальная, трудовая и физическая активность. Способ жизни в значительной степени обусловлен социально-экономическими условиями, зависит от мотивов деятельности конкретного человека, особенностей его психики, состояния здоровья, функциональных возможностей организма. Этим объясняются различия в образе жизни разных лиц.

Здоровый образ жизни можно определить такими чертами:

1) это цель, обеспечивающая гармонию разных периодов жизни человека, всей жизни;

2) это личностная связь целей индивида с жизнью вида, рода, народа – «сочетание с Всемирным процессом»;

3) обеспечивает гармонию и смысл жизни.

Доказано – все, что делает человек, оставляет отпечаток на его самочувствии и здоровье. Хорошее здоровье залог постоянного процесса. К нему человек может стремиться, будучи здоровым или даже нет. В здоровой личности проявляются все цели жизни, интересы и привычки. Человек может идти двумя путями: один ведет его к здоровью, другой – от него».

Притча «Все зависит от тебя».

Когда-то давно в Китае жил умный, но напыщенный мандарин (знатный вельможа). Целый день он только и делал, что примерял богатый наряд и хвастался преданными своим умом. Так шли дни за днями, годы зарокми... вот страна, на которой появился монах, умнее самого мандарина. Услышав об этом, он разозлился и решил объявить поединок и отстоять свою славу нечестным способом: «возьму я в руки бабочку, спрячу ее за спиной и спрошу, что у меня в руках – живое или мертвое? Если монах скажет, что

живет, я раздушю бабочку, а если мертвое – отпущу его». И вот настал день поединка. Многие собрались в пышном зале, чтобы увидеть соревнования самых умных мужчин. Мандарин сидел на высоком троне, держал за спиной бабочку и с нетерпением ждал монаха. Вот дверь открылась, и в зал вошел невысокий худощавый мужчина. Он подошел, поздоровался и сказал, что готов ответить на любой вопрос. Тогда мандарин сказал: «Скажи-ка мне, что я держу в руках – живое или мертвое?». Мудрец улыбнулся и ответил: «Все в твоих руках!». Смущенный мандарин выпустил бабочку из рук, и тот полетел, радостно трепеща крылышками.

Занятие 2.

Мини-лекция: Стресс - состояние психического напряжения организма; неспецифическое его ответное требования, предъявляемые стрессовой ситуацией [38].

Жизнь порой становится суровой и безжалостной школой для человека. Трудности, возникающие на жизненном пути (от мелкой проблемы до трагической ситуации) вызывают у нас эмоциональные реакции негативного типа, которые сопровождаются целым рядом психологических сдвигов.

Для возникновения стресса всегда существует много причин и факторов. Самыми трудными из них являются следующие: стрессогенные события в жизни человека, связанные с взаимоотношениями, условия окружающей среды – температура воздуха, шум, загрязненность воздуха, нехватка пищи, воды, других необходимых ресурсов, перенаселенность).

Признаки стрессового напряжения: невозможность сосредоточиться на чем-либо, слишком частые ошибки в работе, ухудшение памяти, постоянное чувство усталости, очень быстрая речь, исчезновение мыслей, беспричинные головные боли, боли в спине, желудке, снижение уровня удовлетворенности работой, потеря слуха, рост количества выкуренных сигарет, пристрастие к алкогольным напиткам, постоянное чувство голода или потеря аппетита.

Психологи обнаружили, что стресс имеет четыре вида последствий для человека, что проявляется на следующих уровнях:

- эмоциональном – человек ощущает тревогу и подавленность, возрастает физическая, психоэмоциональная напряженность;

- физиологическом – в кровь выбрасывается значительное количество разнообразных гормонов, в частности адреналин и норадреналин, нарушается пищеварение, увеличивается объем вдыхаемого воздуха, ускоряется сердцебиение, кровеносные сосуды сужаются, усиливается перистальтика кишечника, ухудшается общее состояние здоровья (гипертония, астма, сердечнососудистые заболевания);

- познавательном – снижается концентрация внимания, появляется рассеянность, ухудшается кратковременная память;

- поведенческом – снижается производительность труда, появляется растерянность, нарушается сон, раздражительность, агрессивность.

Проблемные или стрессовые ситуации мы всегда оцениваем. Оценка проводится в три этапа: первичный, вторичный и переоценка. Первичная оценка – это заключение, оценка сложившейся ситуации. Она бывает приятная (позитивная), неприятная (негативная, ужасная, угрожающая) и нейтральная. От того, как оценивается ситуация, зависят эмоции (положительные, отрицательные), влияющие на поведение человека. Вторичная оценка включает пересмотр альтернативы решения ситуации, ответ на вопрос: «Что делать?».

Возможны следующие варианты: осуществить немедленный ответ, подумать, какую стратегию поведения выбрать.

Вторичная оценка зависит от приобретенного опыта решения проблемных ситуаций, а также ресурсов личности и среды, которые человек может использовать («что мне может помочь?», «Кто может помочь?», «Как я это сделал?»). Переоценка – этот результат повторный анализ результатов,

ситуации. Ее переоценка открывает новые ресурсы личности и среды и может повлиять на выбор другой стратегии поведения».

Занятие 3.

Мини-лекция: Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием, с помощью силы слов (аффирмации), мысленных образов (визуализации), управления мышечным тонусом и дыханием. К ее эффектам относим: эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности), эффект восстановления (ослабление проявлений усталости), эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности) [15].

Существуют естественные способы саморегуляции психического состояния, к которым относится: сон, еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и тому подобное. Но их невозможно использовать, например, в рабочей ситуации, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилась усталость.

Помимо естественных способов саморегуляции существуют методы психической саморегуляции, применение которых уменьшает внутреннее беспокойство, улучшает внимание и помогает сосредоточиться на ситуации, успокаивает тело и душу, уменьшает беспокойство и создает благоприятные условия для работы. Анализ физиологических процессов при использовании таких методов психической саморегуляции, как трансцендентная медитация, аутогенная тренировка, психомышечная тренировка, выявляет совокупность физиологических изменений, что называют релаксационной реакцией. Он является способом перехода организма в энергонакопление.

К основным методам психической саморегуляции относят:

- метод саморегуляции, связанный с управлением дыханием;
- метод саморегуляции, связанный с управлением тонусом;
- методы психической саморегуляции, связанные с использованием образов;

- методы психической саморегуляции, связанные с влиянием слов;
- методы волевой саморегуляции».

Занятие 4.

Мини-лекция: «человек-существо социальное. В поисках смысла жизни, выхода из сложных жизненных ситуаций, удовлетворения своих желаний она активно взаимодействует с другими людьми, социумом. Самопомощь может быть первым шагом в решении собственных проблем, а при оказании помощи другим она испытывает бескорыстное чувство щедрости, достоинства, ее самоуважение возрастает, что дает существенный терапевтический эффект. Самопомощь и взаимопомощь являются равнозначными и содержат объединение усилий людей, имеющих схожие проблемы, для оказания помощи самому себе и друг другу.

Ежедневные жизненные сложные ситуации, с которыми сталкивается большинство из нас, требуют практических умений и навыков для оказания себе психологической помощи. Это забота человека о себе и о своем личностном росте. К личностным дисгармониям приводят психологические проблемы, которые неадекватно решаются лицом, или другие патогенные события или факторы, например, ролевые конфликты, поведенческие комплексы, собственный негативный опыт, неправильные представления о ролевых ожиданиях или их неприятии и тому подобное.

Взаимная помощь – это сотрудничество двух и более лиц, направленное на оказание помощи друг другу в определенной деятельности. В социальной психологии различают формальную и неформальную помощь. Люди помогают ему, откликаясь на просьбы, когда просто соотносят свои действия со сложившимися обстоятельствами. Формальная помощь – это деятельность, санкционированная обществом и узакониваемая государством; это работа, требующая специальной, профессиональной подготовки. Направленность и содержание такой подготовки [48].