

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –  
филиал Сибирского федерального университета

педагогике и психологии  
факультет  
психологии развития личности  
кафедра

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

44.03.02- Психолого – педагогическое образование

код и наименование направления подготовки, специальности

ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

тема

Руководитель

подпись

Н.В. Басалаева

инициалы, фамилия

Выпускник

подпись

Г. Н. Боронина

инициалы, фамилия

Лесосибирск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –  
филиал Сибирского федерального университета

Педагогика и психологии  
факультет  
Психологии развития личности  
кафедра

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

44.03.02 Психолого – педагогическое образование  
код и наименование направления подготовки, специальности

ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ  
тема

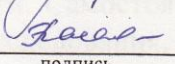
Работа защищена « 24 » июня 2017 г. с оценкой « хорошо »

Председатель ГЭК

  
подпись

И.О. Логинова  
инициалы, фамилия

Члены ГЭК

  
подпись

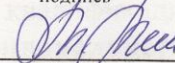
Н.В. Басалаева  
инициалы, фамилия

  
подпись

С.В. Митросенко  
инициалы, фамилия

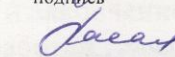
  
подпись

М.В. Левчук  
инициалы, фамилия

  
подпись

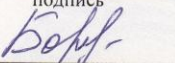
М.М. Темботова  
инициалы, фамилия

Руководитель

  
подпись

Н.В. Басалаева  
инициалы, фамилия

Выпускник

  
подпись

Г.Н. Боронина  
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2017

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме: «Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания» содержит 54 страниц текстового документа, 48 использованных источников, 7 таблиц, 5 рисунков.

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПЕДАГОГИ, ДИАГНОСТИКА, ПРОФИЛАКТИКА.

Актуальность исследования эмоционального выгорания у педагогов обуславливается ее высокой социальной значимостью и широкой распространенностью. Проблема психологического благополучия педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в данной сфере.

Цель работы: изучение проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов и его профилактика.

Обобщая результаты исследования, мы можем констатировать, что после реализации программы профилактики «В гармонии с собой» снизились показатели синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Проанализировав и сопоставив результаты первичной и повторной диагностики, мы можем сделать вывод о том, что предлагаемая нами программа профилактики синдрома эмоционального выгорания является эффективной и может использоваться педагогами-психологами в образовательных учреждениях для уменьшения риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1 Теоретические аспекты изучения проблемы синдрома эмоционального выгорания у педагогов.....	9
1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, характеристики.....	9
1.2 Признаки синдрома эмоционального выгорания у педагогов.....	13
1.3 Особенности профилактики эмоционального выгорания у педагогов..	20
2 Экспериментальное исследование и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов.....	28
2.1 Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики.....	28
2.2 Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой»: цель, задачи, содержание.....	35
2.3 Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики.....	39
Заключение.....	48
Список использованных источников.....	50
Приложение А.....	55

## ВВЕДЕНИЕ

Понятие «эмоциональное выгорание» появилось в психологии достаточно недавно, около 20 лет тому назад. Оно стало широко использоваться в лексиконе психиатров, медицинских и социальных психологов. Дело в том, что представители многих профессий, чья деятельность связана с общением, подвержены симптомам постоянного эмоционального утомления и опустошения. Прежде всего, это касается врачей, воспитателей, психологов и менеджеров.

Синдром эмоционального выгорания представляет собой совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных психологических переживаниях, мотивационно-установочной деформации и ухудшении психофизического самочувствия. Выгорание как проявление профессиональной дезадаптации ведет к снижению работоспособности и качества профессиональной жизни людей. При этом наличие выгорания отрицательно сказывается не только на психофизическом самочувствии отдельных работников, но также на здоровье всей организации.

Актуальность исследования эмоционального выгорания у педагогов обуславливается ее высокой социальной значимостью и широкой распространенностью. Проблема психологического благополучия педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в данной сфере.

Современный педагог призван решать задачи, требующие серьезных психологических усилий. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь

психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу. Ведь от здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его обучающихся. Действие многочисленных эмоциогенных факторов вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию.

Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения, роли, коммуникации.

В связи с этой проблемой исследования является необходимость знания симптомов выгорания педагогов, а также профилактика данного синдрома для предотвращения необратимых последствий.

В связи с актуальностью проблемы целью нашей выпускной квалификационной работы – изучение проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов и его профилактика.

Объект: синдром эмоционального выгорания как психологический феномен.

Предмет: проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов и его профилактика.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что реализация программы профилактики «В гармонии с собой», включающей методы арттерапии, психогимнастики, тренинга общения, способствует снижению риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Задачи:

1. Изучить особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

2. Выявить признаки синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3. Охарактеризовать особенности профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

4. Провести экспериментальное исследование проявления эмоционального выгорания педагогов.

5. Разработать программу профилактики эмоционального выгорания у педагогов, определить ее эффективность.

Для достижения цели и реализации поставленных задач нами были использованы следующие методы:

1) Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;

2) Эмпирические: тестирование (методика «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер), опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).

3) Методы качественного и количественного анализа результатов исследования.

Методологической основой исследования выступили труды зарубежных исследователей синдрома эмоционального выгорания (Буриш М., Маслач К., Морроу Э., Поттер Б.), а также труды отечественных психологов, раскрывающие особенности синдрома эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова).

База исследования: МБОУ «СШ №7» г. Енисейска Красноярского края в сентябре 2016 – мае 2017 гг. Выборка представлена педагогами женского пола в возрасте от 22 до 63 лет с разным профессиональным стажем от 1 года до 39 лет в количестве 40 человек.

Этапы исследования:

1 этап (сентябрь 2016 г. – февраль 2017 г.) – изучение теоретических аспектов проблемы синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Определение категориального аппарата, определение методов и выборки

экспериментального исследования, проведение первичной диагностики риска синдрома эмоционального выгорания педагогов.

2 этап (март 2017 г. – апрель 2017 г.) – разработка и реализация программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой».

3 этап (май - июнь 2017 г.) – проведение повторной диагностики риска синдрома эмоционального выгорания педагогов, анализ результатов исследования, определение эффективности профилактической работы с педагогами, склонными к возникновению синдрома эмоционального выгорания, формулирование выводов, оформление ВКР.

Результаты исследования были представлены на конференциях разного уровня: Международной практической конференции (Сургут, 2016); внутривузовской научно-практической конференции «Современное педагогическое образование: теоретический и прикладной аспекты» (Лесосибирск, 2017). По теме выпускной квалификационной работе опубликована 1 статья.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что в работе проанализирован и систематизирован материал по проблеме проявления синдрома эмоционального выгорания педагогов, отмечены особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов. Разработанная нами программа «В гармонии с собой» может быть использована педагогами–психологами для организации профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Данную работу могут использовать студенты и педагоги для подготовки к лекциям, семинарам, практическим и лабораторным работам, а также при написании курсовых работ, рефератов и статей.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (49 наименований). Объем выпускной квалификационной работы составляет 54 страниц. В работе содержится 7 таблиц и 5 рисунков.



# Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

## 1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, характеристики

После того, как в англоязычной литературе появились результаты исследования синдрома эмоционального выгорания как отдельного вида профессионального заболевания лиц, связавших свою профессиональную деятельность, со сферой «человек-человек», в психологии труда стали появляться обращения к проблеме эмоционального выгорания профессионалов.

Впервые термин «эмоциональное сгорание» был введен Х. Дж. Фрейденбергером. Этим термином ученый характеризовал психологические состояния «здоровых людей, которые находятся в тесном и интенсивном общении с клиентами в эмоционально перегруженной атмосфере во время оказания профессиональной помощи» [45].

В отечественной психологии первые упоминания о феномене эмоционального выгорания можно найти в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» для обозначения «некоторого отрицательного явления, возникающего у людей, профессия которых подразумевает тесное взаимодействие с другими людьми» [2]. Социальный психолог К. Маслач в 1976 году определила это состояние как «синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам» [33].

В 1981 году Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий восприятие окружающими «выгоревшего» профессионала. По его мнению, вокруг такого человека витает «запах горящей психологической проводки» [35].

В.В. Бойко рассматривает «выгорание» как «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций из психотравмирующей ситуации» [6].

Первоначально под синдромом эмоционального выгорания подразумевалось состояние «изнеможения с ощущением собственной бесполезности». Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента. Исследователи все больше связывали синдром с психосоматическим самочувствием, относя его к состояниям предболезни [9].

В Международной классификации болезней (МКБ-10) синдром эмоционального выгорания отнесен к рубрике Z73 - «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни», расстройство приспособительных реакций F43.2; кратковременная депрессивная реакция, обусловленная расстройством адаптации F 43.21; смешанная тревожная и депрессивная реакция, обусловленная расстройством адаптации F 43.22; расстройство адаптации с преобладанием нарушения других эмоций F 43.23; расстройство адаптации с преобладанием нарушения поведения F 43.24; смешанное расстройство эмоций и поведения, обусловленное расстройством адаптации F 43.25 [50].

В настоящее время под синдромом эмоционального выгорания понимают «негативные изменения в состоянии личности человека под влиянием профессиональных стрессоров - неблагоприятных факторов, вытекающих из особенностей самой деятельности». «Профессиональный стресс - это многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную рабочую ситуацию» [4]. Развитие стресс-реакций возможно даже в прогрессивных, хорошо управляемых организациях, что обусловлено не только структурно-организационными особенностями, но и характером работы, личностными отношениями сотрудников, их взаимодействием.

Т. Янковская к профессиональным стрессорам относит следующее:

- Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность. Такая деятельность связана с интенсивным общением, с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них;

- Дестабилизирующая организация деятельности. Основные ее признаки: нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация;

- Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции. Представители массовых профессий обычно работают в режиме внешнего и внутреннего контроля. Прежде всего, это касается медиков, педагогов, воспитателей, работников правоохранительных органов, обслуживающего персонала;

- Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности. Таковая определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега-коллега»;

- Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения [48].

В результате «сгорания» человек теряет психическую энергию, у него развиваются психосоматическая усталость (изнурение), эмоциональное истощение («исчерпывание ресурсов»), появляются немотивированное беспокойство, тревога, раздражительность, возникают вегетативные расстройства, снижается самооценка, утрачивается осознание смысла собственной профессиональной деятельности.

Эмоциональное выгорание рассматривается как «результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте, при этом следует отметить, что профессиональная специфика сказывается лишь на определенной степени стрессогенности отдельных факторов».

В результате длительного воздействия профессиональных стрессоров может наблюдаться следующая негативная динамика: хронический стресс - истощение личностных ресурсов - выгорание, или профессиональная деформация личности. Таким образом, длительный профессиональный стресс может приводить к устойчивым негативным личностным изменениям.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать эмоциональное выгорание как «пятиступенчатый прогрессирующий процесс» [13].

На первой стадии («медовый месяц») работник в общем доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовлетворения, и работник становится все менее энергичным.

Вторую стадию («недостаток топлива») характеризуют появление усталости, апатии, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или утрачивается привлекательность работы в данной организации, соответственно снижается продуктивность его деятельности. Возможны нарушения трудовой дисциплины. В случае «высокой» мотивации работник может продолжать «гореть», подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

На третьей стадии (хронические симптомы) чрезмерная работа без отдыха приводит к таким физическим явлениям, как изнеможение и подверженность заболеваниям, а так же психологическим переживаниям - хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». Присутствует постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера).

Четвертая стадия (кризис) характеризуется развитием хронических заболеваний, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенностью собственной неэффективностью и качеством жизни.

На пятой стадии («пробивание стены») физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера оказывается под угрозой [14].

В настоящее время М. Буриш выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

- фаза напряжения - переживание психотравмирующих ситуаций, неудовлетворенность собой, снижение самооценки, тревога и депрессия;
- фаза резистентности - неадекватное избирательное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, сужение сферы эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей;
- фаза истощения - дефицит эмоций, эмоциональная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения [8].

«Часто в трехфазную модель синдрома выгорания добавляют четвертую фазу - химическую зависимость, которая характеризуется головными болями, нарушениями сна, повышением раздражительности, тревожности, агрессии, употреблением психоактивных веществ. Химическая зависимость демонстрирует неспособность и нежелание решать проблемы. Этот фактор сближает синдром выгорания с депрессией».

Таким образом, синдром эмоционального выгорания можно определить как сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение, возникающее вследствие продолжительной эмоциональной нагрузки.

## **1.2 Признаки синдрома эмоционального выгорания у педагогов**

В современной психологической науке достаточно большое количество исследователей занимаются изучением синдрома эмоционального выгорания педагогов, а также о возможных мерах профилактики и борьбы с ним.

«Стрессогенность заложена уже в самой природе труда педагога». По роду своей деятельности вовлеченным в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, социального положения и статуса, детьми, их родителями и администрацией учебных заведений, педагогам свойствен синдром эмоционального выгорания. Причем по последним данным, полученным исследователем А.Ю. Василенко «данному синдрому подвержен почти каждый педагог» [9]. Это связано с тем, что профессиональный труд

педагога отличает очень высокая эмоциональная загруженность. «По степени напряженности нагрузка педагога сегодня в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций» [8].

В современных условиях деятельность педагога буквально насыщена факторами, вызывающими эмоциональное выгорание: «большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов». Педагог также в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач «независимо от воздействующих на него негативных факторов», сохранять самообладание, оставаться для обучающихся, примером в личностном плане, отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания соответствующего имиджа педагог должен иметь «внутренние ресурсы» [28].

Кроме того, профессия педагога сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, «занимая нишу экономически малопрестижных профессий». В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция «старения кадров». Исследование известного специалиста в области психологии учителя Л.М. Митина показало, что для учителей со стажем работы более 20 лет характерно «резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступают «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит «накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегето-сосудистые расстройства и поведенческие срывы». В

результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога «подвергается серьезной опасности» [26].

Результаты проведенных современными учеными Л.С. Колмогоровой и Н.К. Акименко исследований показывают, что «62% педагогов - постоянно испытывают психологический дискомфорт при исполнении профессиональных обязанностей; 85% - подвержены устойчивым стрессам; 33% - страдают заболеваниями нервной системы; 85 % женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения» [20].

Обобщая исследования в данной области, можно выделить две группы факторов, оказывающих влияние на возникновение синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных учреждений. К внешним факторам, провоцирующим выгорание, можно отнести:

- специфику профессиональной педагогической деятельности (необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы);

- организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между педагогами и обучающимися. Неблагополучная атмосфера в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрачивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

К внутренним факторам можно отнести:

- коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями,

администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

- ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания и/или смерть близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого семьей. Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

«Динамика развития выгорания - процесс сугубо индивидуальный», но как отмечает Н.Е. Водопьянова, «выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни» [10]. Педагоги, подверженные этому процессу, могут быстро превратить целую группу в собрание «выгоревших». К. Маслач выделяет следующие основные «стадии синдрома эмоционального выгорания у педагогов:

1) на первой начальной стадии у педагогов наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли обучающему планируемый вопрос, что обучающий ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

2) на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится бесконечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать); возникают недоразумения с коллегами, в своем кругу начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; неприязнь начинает постепенно



проявляться в их присутствии - вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения;

3) третья стадия - собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил. Человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было» [33].

Из всего вышесказанного, можно отметить, что синдром эмоционального выгорания, характеризующийся «эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения педагога с обучающимися». При этом прослеживаются факты «потери интереса к обучающему как к личности, неприятие его таким, какой он есть». Многие педагоги отмечают у себя наличие «психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность» (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). На фоне снижения психического тонуса происходит снижение качества образовательного процесса и потеря интереса к своей деятельности, которая превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность. Известно, что у авторитарных педагогов (воспитателей, учителей начальных классов) дети болеют чаще. Причина имеет психосоматическую природу: утомленный психологическим давлением детский организм заболевает, предоставляя тем самым возможность ребенку передохнуть [18].

В.Е. Орел, определяя синдром эмоционального выгорания педагога, рассматривает проявление его компонентов и их влияние на личность обучающихся.

1. Эмоциональное истощение. Эмоциональность учителя - важнейший фактор воздействия и взаимодействия в образовательном процессе; она «мобилизует обучающихся, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность». Соответственно, обучающиеся «выгоревшего»

педагога будут испытывать «трудности в формировании опыта эмоционального реагирования» [36]. Поскольку эмпатия является аффективным «пониманием» другого человека, такие обучающиеся не смогут откликнуться на проблемы других людей или осознать, как они будут восприниматься партнерами по общению. Для обучающихся «выгоревшего» педагога характерна затрудненность в развитии эмпатии и рефлексии, что неизбежно приведет к низкому уровню развития коммуникативных навыков.

Эмоции выступают «регуляторами познавательной деятельности». Поэтому у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования неизбежно будет страдать процесс «приема и трансляции учебного материала». Как следствие, у детей развивается негативное восприятие себя со стороны педагога, что в свою очередь «затрудняет формирование адекватной самооценки и вызывает нарушения нормативного поведения» [29]. Негативное оценивание педагогом результатов работы обучающихся в итоге ведет к снижению мотивации учебной деятельности.

2. Деперсонализация – «негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие его развивается как защита от подавляющих эмоциональных состояний вследствие обращения с обучающимся как с объектом профессионального воздействия» [29]. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в восприятии своих учеников.

Отмечается еще одна особенность «выгоревшего» педагога – «слабая мотивация эмоциональной отдачи в работе». Специалист сферы «человек - человек» не считает необходимым или почему-либо не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. «Выгоревший» педагог стремится облегчить или сократить те свои обязанности, которые «требуют эмоциональных затрат» [14]. Происходит полная или частичная утрата интереса к ребенку. Он воспринимается как «неодушевленный предмет, как объект для манипуляций». Педагог,

подверженный синдрому «выгорания», стремится подменить субъект-субъектное взаимодействие с обучающимся на субъект-объектное.

3. Редукция профессиональных достижений проявляется в переживании «некомпетентности и неуспешности своей деятельности», т. е. для «выгоревшего» педагога характерна низкая профессиональная самооценка [17]. Педагоги с низкой самооценкой неадекватно воспринимают себя и окружающих, обладают чувством повышенной тревожности, что негативно сказывается на педагогическом процессе. «Любые нестандартные ситуации приводят педагога к неадекватным оценкам воспитанников», способствуют формированию у него таких личностных черт, как пассивность, безынициативность, чувство собственной профессиональной непригодности. Негативная Я-концепция, низкая самооценка, неуверенность в себе, постоянная эмоциональная напряжённость, особенно заметные у молодых педагогов преобладают у большинства современных педагогов [9]. Поэтому важным условием здоровья детей является психологическое здоровье педагога.

Таким образом, педагоги довольно часто сталкиваются с проблемой эмоционального выгорания. Н. Е. Водопьянова выделяет следующие факторы синдрома эмоционального выгорания:

- профессия педагога относится к публичным профессиям, то есть педагог «ежедневно общается с огромным количеством людей» (детей, родителей, коллег), что требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение, которое может привести к «выгоранию»;

- работа педагога сопряжена с огромной физической и эмоциональной нагрузкой, с противоречивыми мыслями и чувствами, сомнениями и отчаянием, что приводит к «истощению эмоциональных ресурсов» и, как следствие, к возникновению стрессовых состояний;

- педагоги часто не испытывают удовлетворение от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом. И, как следствие, -

«низкая степень социальной адаптации у педагогов»: повышенная тревожность, неуверенность в себе, эмоциональная неустойчивость и т. д.;

- педагоги вынуждены постоянно повышать свой профессионализм, быть в курсе инновационных технологий, чтобы соответствовать предъявляемым к ним аттестационным требованиям, что, в свою очередь, ведет к «физическим и интеллектуальным перегрузкам» [10].

Таким образом, признаками эмоционального выгорания у педагогов являются:

- эмоциональное истощение - чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна;

- деперсонализация - негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие его;

- редукция профессиональных достижений - переживание некомпетентности и неуспешности своей деятельности.

### **1.3 Особенности профилактики эмоционального выгорания у педагогов**

Очевидно, что проблема профилактики синдрома профессионального выгорания является одной из приоритетных и актуальных задач психологического пространства образовательного учреждения, и одним из главных факторов психологического сопровождения профессиональной деятельности педагога.

Для профилактики эмоционального выгорания рекомендуется использовать «навыки рефлексии, сопоставлять желаемое и действительное, оценивать собственные цели и планы с точки зрения возможности выполнения, развивать интерес к работе и вносить в нее разнообразие: создавать новые проекты, обмениваться опытом с коллегами».

О.Н. Кириченко выделяет следующие показания к профилактической психологической работе по вопросам эмоционального выгорания педагогов:

- неадекватно завышенный уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- экстремально высокая субъективная значимость профессиональной деятельности;
- склонность к рационализации;
- инертность и «застываемость» переживаний;
- повышенная эмоциональная возбудимость;
- ослабление способности к волевому управлению эмоциями;
- недостаточная пластичность эмоций;
- сниженная толерантность к стрессу;
- сниженная способность соблюдать дистанцию по отношению к работе;
- объективное или субъективно воспринимаемое «отсутствие поддержки и понимания от окружающих» [19].

В процессе профилактики синдрома эмоционального выгорания можно использовать различные способы, например, «лично-ориентированные методики, направленные на улучшение способности личности противостоять стрессу через изменение своего поведения, отношения» [17].

Необходима лично ориентированная подготовка педагога с акцентом на способность формировать хорошие взаимоотношения с учениками и их родителями как «фундамент для использования профессиональных знаний и технологий». Специалисты педагогических профессий должны быть обучены продвинутым навыкам интервью и беседы (контакт с «трудными» учениками, сообщение плохих новостей родителям и т.д.).

Важным аспектом в профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов является «саморегуляция, аутогенная тренировка и специальное обучение». Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько

альтернативных вариантов. Психологические основы саморегуляции включают в себя «управление, как познавательными процессами, так и личностью»: поведением, эмоциями и действиями. Аутогенная тренировка используется в тех видах деятельности, которые вызывают у человека повышенную эмоциональную напряженность, для этого необходимо использовать возможности телесно-ориентированного подхода, понимание «расслабление и напряжение» происходит практическим путем. Педагогу необходимо научиться «адекватно воспринимать и при необходимости, мягко нейтрализовать в диалоговом проявлении разных видов эмоциональной неустойчивости» обучающихся. Адекватное восприятие зависит от способности педагога «принять ребенка». Принятие означает душевную теплоту, симпатию и требовательность педагога, что порождает ответственность обучающегося, без которой невозможен свободный выбор определенных форм взаимодействия. «Принятия ребенка» реализуется не только через знание и учет возрастных особенностей, но и проявление рефлексивной и эмоциональной эмпатии.

К. Маслач и М. П. Лейтер выделяют пять ключевых областей, которые оказывают влияние на противостояние выгоранию:

- управляемая рабочая нагрузка;
- оптимальный контроль (поддерживающий автономию работника);
- справедливое вознаграждение;
- чувство общности;
- разделенные ценности [33].

Когда эти условия соблюдаются, «вероятность развития профессионального выгорания уменьшается».

Интересен предлагаемый Маслач и Лейтер процессуальный подход к проблеме преодоления выгорания, основанный на отношении к этому синдрому как к динамическому явлению. Согласно выдвинутой модели, в основе управления процессами выгорания персонала в организации должны лежать:

- мониторинг корпоративного потенциала выгорания в перечисленных выше пяти областях;

- регулярные усилия, направленные на организационное оздоровление – развитие корпоративной культуры, организационные инновации и др. [33].

Рассмотрим отдельные стратегии профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов. Большинство из них базируются на «идее динамического комплекса», состоящего из психодиагностики, аудита, профилактических мероприятий и психологической интервенции для преодоления последствий выгорания. Рассмотрим ниже каждую из составляющих.

1. Диагностика направлена на определение стресс-факторов и стрессогенных ситуаций, измерение уровня стресса и выявление лиц, переживающих выгорание. Она должна осуществляться психологами с «соответствующей подготовкой и высокой степенью соучастия». На этапе диагностики необходимо:

- создать шкалы жизненных и профессиональных стрессов;
- разработать формы и способы определения симптомов хронической усталости или невротических расстройств;
- выявить лиц с наибольшей предрасположенностью к выгоранию;
- произвести «инвентаризацию» симптомов выгорания у руководителей разного уровня и у персонала, подвергающегося продолжительным воздействиям стресс-факторов на рабочем месте;
- периодически осуществлять аудит организационного стресса, выявлять подразделения или рабочие места с наибольшим уровнем стресса и риском выгорания.

2. Аудитом является комплексная диагностика стресса, которая «позволяет установить все факторы риска» в среде организации, субъективность возникающих в трудовых ситуациях трудностей, деструктивность симптомов стрессовых состояний как острых, так и хронических, фиксацию профессионально-личностных и поведенческих деформаций стрессового типа.

3. Профилактические мероприятия направлены на «укрепление здоровья, разрешение трудных ситуаций и препятствие нервным срывам».

4. Психологическая интервенция - психологическое вмешательство в личностное пространство для «стимулирования позитивных изменений». Отличительной особенностью психологической интервенции является желание изменений со стороны самой личности, ее готовность к сотрудничеству с психологом.

После того как созданы необходимые инструменты измерения и проведена оценка организационного стресса и выгорания, следует предпринять действия для уменьшения рабочих стрессов и привития сотрудникам навыков эффективного общения и «здорового» копинга, которые снижают риск выгорания [24].

В.Е. Орел утверждает, что по итогам психодиагностики разрабатывается «стратегическая программа стресс-менеджмента и профилактики выгорания педагогов». Конкретные действия, конечно, зависят от результатов диагностики или аудита стресса. Тем не менее, по исследованиям последних десятилетий в области психологии стресса специалисты выделяют несколько стратегий или техник, способствующих предотвращению и уменьшению риска профессионального выгорания. К наиболее эффективным относятся следующие:

- организация для руководителей и персонала различных специализированных тренингов, сосредоточенных на «распознавании симптомов выгорания и их преодолении»;
- разработка программы поддержки сотрудников, включая консультации по предотвращению и лечению «связанных со стрессом нарушений здоровья»;
- демонстрация поддержки программ обучения сотрудников в связи с технологическими изменениями;
- проведение семинаров по управлению конфликтами и развитию навыков межличностного общения для сотрудников;



- обеспечение «открытости каналов коммуникации между начальством и педагогами»;

- проведение внутренних PR-мероприятий, направленных на повышение привлекательности работы в общеобразовательном учреждении;

- «оптимизация системы мотивации и стимулирования персонала» [36].

Р.А. Макаревич считает, что профилактическая деятельность педагога-психолога в рамках эмоционального выгорания педагогов осуществляется по трем направлениям: «информирование, эмоциональная поддержка, повышение значимости педагогической профессии» [31].

1. Информирование педагогов о причинах и признаках выгорания. Большинство педагогов не знают, что такое профессиональное выгорание. Первой задачей в профилактике выгорания многие ученые считают расширение «информированности педагогов и руководителей» о том, как общедоступными методами помочь себе сохранить профессиональное здоровье и работоспособность.

2. Эмоциональная поддержка переживающих выгорание. Она может осуществляться с помощью общения в профессиональном клубе педагогов. В рамках клуба проводятся круглые столы, психологические практикумы.

3. Создание системы занятий, повышающих значимость педагогической профессии. Некоторые исследователи большую ответственность за выгорание педагогов возлагают на руководителей. Руководителю необходимо так структурировать работу и организовывать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для сотрудника. Чтобы повысить значимость труда педагогов, используются такие традиционные формы, как постоянно действующие «проблемные семинары», система индивидуальных консультаций. Удовлетворению социально-психологических (моральных) потребностей в признании, самоутверждении, самовыражении служат:

- участие в педагогических чтениях;
- участие в краеведческих чтениях;
- обобщение опыта работы педагога;

- деловые игры;
- смотр педагогических достижений.

Для профилактики синдрома эмоционального выгорания целесообразно использовать следующие методы психокоррекции:

1. Игровые - метод психологического воздействия на психику человека через игру. Цели данного метода: «развитие эмоциональной сферы, развитие коммуникативных навыков, преодоление напряжения, страхов, тревог, обиды, боли, агрессивности, застенчивости и др., развитие воображения и спонтанного самовыражения».

2. Арттерапевтические - психокоррекционные методики, имеющие «различия и особенности, определяющиеся как жанровой принадлежностью к определенному виду искусства, так и направленностью, технологией психокоррекционного лечебного применения».

3. Релаксационные – специальные психофизиологические техники, направленные на снижение тонуса скелетной мускулатуры».

4. Психогимнастические упражнения - направлены на обучение элементам техники «выразительных движений, на использование выразительных движений в воспитании эмоций и высших чувств и на приобретение навыков в саморасслаблении».

Социальное признание и удовлетворение от работы в какой-то мере могут окупить душевные затраты и препятствовать выгоранию. В результате опроса учителей Е.А. Семеновой были выделены факторы, «повышающие значимость педагогического труда и препятствующие выгоранию»:

- наличие возможностей для творческого роста, повышение уровня заработной платы;
- интерес к работе в школе;
- наличие технических средств обучения, способствующих эффективной работе;
- осознание полезности своего труда;
- стабильность положения учителя в школе;

- хорошие взаимоотношения в коллективе;
- высокий уровень ответственности за свой труд [41].

Таким образом, основной целью профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов является достижение их психологического здоровья. Существуют следующие показания к профилактической психологической работе по вопросам эмоционального выгорания педагогов: неадекватно завышенный уровень притязаний в профессиональной деятельности, экстремально высокая субъективная значимость профессиональной деятельности, сниженная способность соблюдать дистанцию по отношению к работе. Профилактическая деятельность педагога-психолога в рамках эмоционального выгорания педагогов осуществляется по трем направлениям: информирование, эмоциональная поддержка, повышение значимости педагогической профессии. Профилактика синдрома эмоционального выгорания возможна через сплочение педагогического коллектива школы и снятие психоэмоционального напряжения. В профилактику синдрома эмоционального выгорания можно включать следующие методы арттерапии: психогимнастики, тренинга общения.

## Глава 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

### 2.1 Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики

Экспериментальное исследование проводилось на базе МБОУ «СШ №7» г. Енисейска. Выборка исследования представлена педагогами школы в количестве 40 человек с разным стажем профессиональной деятельности (от 0 до 40 лет). Из них: 26 учителей-предметников, 6 учителей начальных классов, 3 педагога-организатора, 2 социальных педагога, 1 педагог-психолог, 1 музыкальный руководитель, 1 библиотекарь. Все испытуемые - женщины от 22 до 63 лет. Средний возраст 39.6 лет.

Тестирование проводилось небольшими группами или индивидуально. Испытуемые получали инструкции и бланки ответов.

В качестве диагностического инструментария мы использовали следующие методики:

1. Методика «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер).
2. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).

Рассмотрим содержание выбранных нами методик.

1. Методика «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер).

Цель - определение уровня риска возникновения синдрома эмоционального выгорания.

Структура опросника: 43 утверждения. Каждое утверждение необходимо оценить по девятибалльной шкале в зависимости от уровня присвоения данного утверждения на свою личность. Создатель опросника раскрывает следующие проблемные зоны:

- отрицательные эмоции – человеку свойственно испытывать широкий спектр эмоций (неудовлетворенность, угнетенность, беспокойство. В том случае, когда личность эмоционально выгорела, отрицательные эмоции возникают чаще, вследствие чего становятся хроническими;

- межличностные проблемы – когда личность эмоционально истощена, устанавливать контакты с социумом становится значительно тяжелее, в связи с этим возникают межличностные проблемы, вследствие чего личность проявляет негативные эмоции по отношению к субъектам взаимодействия;

- проблемы со здоровьем – эмоциональное истощение является первопричиной ухудшения самочувствия. Зачастую появляются незначительные болезни (простуда, головная боль, бессонница, боль в области поясницы).

- выполнение работы ниже способностей – эмоционально выгоревшие люди испытывают отвращение от своей работы, у них снижается работоспособность и производительность.

- токсикомания – зачастую единственным выходом получить эмоциональную разрядку, эмоционально стабилизироваться эмоционально выгоревшим людям «помогает» алкоголь, никотин или наркотики. Однако, проблем это не решает, а только умножает;

- чувство бессмысленности – эмоционально выгоревшему человеку чаще приходят в голову вопросы о сущности его бытия. У него энтузиазм сменяется на цинизм и работа становится еще больше бессмысленной.

По результатам диагностики испытуемых в данной методике выявляется три уровня эмоционального выгорания:

1. Низкий уровень (43-129 баллов). В этом случае достаточно принять профилактические действия.

2. Умеренный уровень (130-158 баллов). Необходимо разработать «план исправления проблемных областей».

3. Высокий уровень (259-387 баллов). Необходима психокоррекция.

2. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).

Цель - изучение особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания.

Опросник был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональных достижений. Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Инструкция:

Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

В соответствии с общим «ключом» подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей и соотносятся с тестовыми нормами.

Результаты первичной диагностики риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов по методике «Диагностика риска

синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер), представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты первичной диагностики риска синдрома эмоционального выгорания педагогов

Уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания	Кол-во человек, (% от общего числа)	Проблемные зоны	% от количества человек с данным уровнем
Низкий	9 (22,5)	отрицательные эмоции	41
		межличностные проблемы	19
		проблемы здоровья:	26
		выполнение работы, ниже способностей	12
		токсикомания	-
		чувство бессмысленности	2
Умеренный	11 (30)	отрицательные эмоции	39
		межличностные проблемы	23
		проблемы здоровья:	29
		выполнение работы, ниже способностей	7
		токсикомания	2
		чувство бессмысленности	-
Высокий	19 (47,5)	отрицательные эмоции	23
		межличностные проблемы	12
		проблемы здоровья:	36
		выполнение работы, ниже способностей	29
		токсикомания	-
		чувство бессмысленности	-

Проанализировав полученные в ходе диагностики педагогов данные, мы можем констатировать, что большинство педагогов обладают высоким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания, причем у большинства педагогов проблемной зоной являются проблемы со здоровьем.

29% педагогов с высоким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания считают своей проблемной зоной выполнение работы, ниже способностей. Большинство педагогов считают, что способны занимать руководящие должности с образовательной структуре, а не «тратить свои нервы на современных детей». Как проблемная зона «Отрицательные эмоции» является преимущественной для 23% педагогов с высоким уровнем риска. Эти педагоги отмечают, что некоторые учащиеся совершенно неуправляемы, «позволяют себе что угодно, а педагог, в свою очередь, даже голос повысить не может». Межличностным проблемам педагоги с высоким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания среди всех проблем отводят 12%. Таких проблемных зон, как «токсикомания» и «чувство бессмысленности» в данной группе испытуемых не наблюдается. Для педагогов, которые обладают высоким риском возникновения синдрома эмоционального выгорания, необходима организация коррекционной и профилактической работы.

Проанализировав полученные в ходе диагностики данные, мы можем сделать вывод о том, что у 30% опрошенных педагогов выявлен умеренный уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Среди проблемных зон большее значение таких педагогов отводится отрицательным эмоциям, которые они получают в ходе исполнения своих педагогических обязанностей. 29% таких педагогов испытывают проблемы со здоровьем, что увеличивает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания. Межличностным проблемам у педагогов с умеренным уровнем риска по результатам диагностики отводится 29%. Наименьшее количество, 23% педагогов с данным уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания отмечают, что их эмоциональному состоянию вредит такая вредная привычка, как курение. «Я понимаю, что это вредно, и что ученики могут увидеть. А ведь педагог должен быть примером для них. Но бросить не могу. Да и не хочу» - отвечает один из педагогов. 7% от общего числа проблемных зон отводится в данном случае выполнению работы, которая ниже



способностей педагогов. Такие педагоги отмечают, что у них еще достаточно энергии, которую они могут направить в нужное русло. Такая проблема как «чувство бессмысленности» у педагогов с умеренным уровнем в ходе диагностики не выявилось.

В ходе диагностики педагогов по методике Б. Поттера мы выявили, что у 22,5% опрошенных педагогов отмечается низкий уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Определяющее значение у таких педагогов отводится отрицательным эмоциям, связанным с педагогической деятельностью. 26% педагогов с низким уровнем риска испытывают проблемы со здоровьем. 19% педагогов данной группы испытывают проблемы в межличностном общении. Некоторая часть педагогов, отмечают, что у них возникают проблемы в межличностном общении с другими педагогами, а у некоторых - проблемы в семейных отношениях. Также, как и у педагогов с высоким и средним уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания, у педагогов с низким уровнем выделяет проблемную зону, как «выполнение работы, ниже своих способностей». Наименьшее количество педагогов данной группы определяющее значение отводят чувству бессмысленности. Эти педагоги не видят смысла в своей деятельности, но выполняют ее на высоком уровне. Педагогам с низким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания для предотвращения появления этого синдрома достаточно предпринять профилактические меры.

Результаты диагностики по данной методике позволили нам определить составы контрольной и экспериментальной групп. В состав контрольной группы вошли 9 педагогов с низким уровнем и 11 педагогов с умеренным уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. В экспериментальную группу вошли 19 педагогов с высоким и 1 с умеренным уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Педагоги экспериментальной группы участвовали в занятиях по программе профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Результаты первичной диагностики уровня эмоционального выгорания у педагогов по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач) представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты первичной диагностики риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач)

	«Эмоциональное истощение» кол-во человек (% от группы)			«Деперсонализация» кол-во человек (% от группы)			«Редукция личных достижений» кол-во человек (% от группы)		
	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение
Контрольная группа	11 (55%)	1 (5%)	8 (40%)	11 (55%)	2 (10%)	7 (35%)	-	-	20 (100%)
Экспериментальная группа	14 (70%)	4 (20%)	2 (10%)	14 (70%)	5 (25%)	1 (5%)	13 (65%)	5 (25%)	2 (40%)

Анализируя результаты, представленные в таблице 2, мы можем констатировать, что среди педагогов низкие значения по шкале «Эмоциональное истощение» выявлены у 40% педагогов. Они мобилизуют учащегося, побуждают их к действиям, активизируют их интеллектуальную активность. В данной группе испытуемых, по шкале «Деперсонализация» у 35%, педагогов выявлен низкий уровень. Это свидетельствует о том, что у них проявляется негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие человека, развивается как защита от подавляющих эмоциональных состояний вследствие обращается с учащимся как с объектом профессионального воздействия. По шкале «Редукция личных достижений» у всех испытуемых выявлены низкие показатели. Это говорит о том, что у данной группы педагогов различные стороны «выгорания» не выражены и профессиональное выгорание находится на низком уровне.

Анализ результатов, полученных в ходе диагностики педагогов экспериментальной группы, показывает, что у 70% педагогов данной группы

выявлены высокие значения по шкале «Эмоциональное истощение» и у такого же количества педагогов также выявлен высокий показатель по шкале «Деперсонализация». Это свидетельствует о том, что у таких педагогов ярко выражены различные стороны «выгорания». Высокие показатели у 65% педагогов контрольной свидетельствуют о том, что у педагогов данной группы выявлено профессиональное выгорание.

В связи с полученными нами результатами мы разработали и реализовали программу профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой» для педагогов, уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания которых высокий.

## **2.2 Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой»: цель, задачи, содержание**

В рамках нашего исследования на основании полученных теоретических данных и результатов экспериментального исследования нами была разработана и реализована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой».

Пояснительная записка.

В течение последних десятилетий проблема эмоционального выгорания педагогов в образовательном учреждении стала особенно острой. Под «эмоциональным выгоранием» мы понимаем синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагога, возникших в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, нарастает негативизм и усталость. Синдром эмоционального выгорания – это долговременная стрессовая реакция, возникающая в связи со спецификой профессиональной деятельности. На развитие синдрома эмоционального выгорания влияют разные факторы. К ним можно отнести специфику

профессиональной педагогической деятельности, характеризующейся высокой эмоциональной загруженностью и наличием большого числа эмоциональных факторов, которые воздействуют на труд педагога и могут вызывать сильное напряжение и стресс. Необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная и моральная ответственность за жизнь и здоровье вверенных педагогу обучающихся, способствуют возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний и формированию защитного поведения.

Говоря об образовательных учреждениях, все чаще звучат призывы к широкому применению здоровьесберегающих технологий в работе с детьми. И это, безусловно, важно, однако не стоит забывать, что во многом здоровье обучающихся определяется педагогом, его здоровьем – не только физическим, но и психическим и психологическим. Повышаются требования со стороны общества к качеству образования, и, следовательно, к личности педагога и его роли в образовательном процессе. Такая ситуация уже потенциально содержит в себе увеличение нервно-психического напряжения человека. А также, любая профессия, связанная с общением с людьми, требует особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью постоянно контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение. Профессия педагога является еще более сложной, поскольку он в процессе работы взаимодействует и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Причем иногда общение со всеми этими категориями людей происходит одновременно, и педагог испытывает на себе трехкратное перекрестное воздействие со стороны. И не будем забывать, что профессиональный труд педагога отличается значительными нагрузками на его психоэмоциональную сферу. Большая часть его рабочего времени протекает в эмоционально-напряженной обстановке: чувственная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, высокая ответственность за жизнь и здоровье детей. Факторы такого рода безусловно оказывают влияние на педагога: появляются нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. А профессиональный долг обязывает

педагогов принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, возмущения, недовольства, отчаяния.

Цель программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов через сплочение педагогического коллектива школы и снятие психоэмоционального напряжения.

Задачи:

- Познакомить педагогов с теорией синдрома эмоционального выгорания и причинами его возникновения;
- Создать условия для развития самопознания и самопринятия участников группы;
- Создать условия стабилизации эмоционального состояния и изменения отношения к стрессовой ситуации.

Программа состоит из 7 занятий. Каждое занятие проводится в течение 2 месяцев - март и апрель. Продолжительность встреч от 1 до 1,5 часов.

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

Используемые методы: арттерапии, психогимнастики, элементы тренинга общения.

Тематический план программы представлен в таблице 3.

Таблица 3. Тематический план программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой»

Занятие	Цель	Упражнения	Материалы и оборудование
Занятие 1 «Созвездие личностей»	Развитие коммуникативных навыков; снятие эмоционального напряжения.	Установление правил группы. 1 Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...» 2 Упражнение: «девочка, дракон и самурай» 3. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»	Помещение, стулья, доска, магниты, бумага, фломастеры, карточки с ролями

		4. Упражнение: «Цветные королевства»	
Занятие 2 «Помощник воспитателя»	Снятие напряжения; интенсификация межличностного общения	1. Упражнение: «Первое впечатление». 2. Упражнение: «Белая ворона». 3. Рефлексия	Помещение, стулья.
Занятие 3 «Хорошо, когда ты рядом»	Снятие эмоционального напряжения; создание условий для развития навыков невербального общения	1. Упражнение: «Молчаливое приветствие». 2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения» 3. Упражнение: «Пишущая машинка» 4. Рефлексия	Помещение, стулья, музыка, стол, картинки
Занятие 4 «Я всегда буду рядом»	Развитие навыков самопознания и самопринятия.	1. Упражнение: «Будем знакомы» 2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую». 3. Упражнение: «Глаза в глаза». 4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».	Помещение, стулья, шарф,
Занятие 5 «Решение есть»	Развитие навыков невербального общения; актуализация личностного потенциала педагогов.	1. Упражнение: «Комплимент». 2. Упражнение: «Клубок». 3. Упражнение: «Броуновское движение». 4. Рефлексия.	Помещение, стулья
Занятие 6 «Плечом к плечу»	Сплочение коллектива; раскрепощение участников; улучшение атмосферы в группе.	1. Упражнение: «Приветствие в парах». 2. Упражнение: «Веселый мусорщик». 3. Упражнение: «Змейка». Рефлексия. «Сигнал»	Помещение, стулья
Занятие 7 «Круглый стол»	Выявление самопринятия и самопознания участников группы;	1. Упражнение: «Мне нравится твой бант». 2. Упражнение:	Помещение, стулья, бумага, фломастеры, памятки по профилактике

	получение обратной связи; подведение итогов тренинга.	«Портрет» 3.Рефлексия: «Последняя встреча».	эмоционального выгорания.
--	---	---	---------------------------

Полное содержание программы отражено в Приложении А.

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

### **2.3 Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики**

После проведения программы «В гармонии с собой» с педагогами экспериментальной группы нами была проведена повторная диагностика с использованием тех же методик.

Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор Б. Поттер) представлены в таблице 4.

Анализ результатов, представленных ниже в таблице 4, позволяет констатировать, что у 52,5% педагогов экспериментальной группы выявлен низкий уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Также в ходе повторной диагностики было выявлено, что у 17% педагогов данной группы проблемной зоной являются отрицательные эмоции, 24% склонны к межличностным проблемам, 46% педагогов причиной своей эмоциональной нестабильности считают проблемы со здоровьем, а 13% испытуемых считают, что их работа ниже их способностей.

Проанализировав результаты, отображенные в таблице 4, мы можем сделать вывод о том, что после проведения программы «В гармонии с собой»

испытуемых с высоким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания не выявлено.

Таблица 4 - Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер).

Уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания	Кол-во человек, (% от общего числа)		Проблемные зоны	Кол-во человек (% от количества человек с данным уровнем)	
	Первичная диагностика	Повторная диагностика		Первичная диагностика	Повторная диагностика
Низкий	0	14 (70%)	отрицательные эмоции	-	-
			межличностные проблемы	-	-
			проблемы здоровья:	-	3 (21,4%)
			выполнение работы, ниже способностей	-	11 (78,6%)
			токсикомания	-	-
			чувство бессмысленности	-	-
Умеренный	1 (5%)	6 (30%)	отрицательные эмоции	-	-
			межличностные проблемы	-	-
			проблемы здоровья:	1 (100%)	2 (33,3%)
			выполнение работы, ниже способностей	-	4 (66,7%)
			токсикомания	-	-
			чувство бессмысленности	-	-
Высокий	19 (95%)	0	отрицательные эмоции	2 (10,5%)	-
			межличностные проблемы	6 (31,6%)	-
			проблемы здоровья:	4 (21,1%)	-
			выполнение работы, ниже способностей	6 (31,6%)	-
			токсикомания	2 (10,5%)	-
			чувство бессмысленности	-	-



Увеличилось количество испытуемых с умеренным риском возникновения синдрома эмоционального выгорания (с 5% до 30%). Также можно отметить, что низкий уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания выявлен у 70% испытуемых экспериментальной группы. Анализ результатов, представленных в таблице 4, также позволяет констатировать, что у педагогов экспериментальной группы с низким уровнем риска возникновения синдрома эмоционального выгорания после участия в занятиях по программе «В гармонии с собой» выявлены следующие основные проблемы: выполнение работы ниже способностей (78,6%) и проблемы здоровья (21,4%). Кроме того, у 33,3% педагогов экспериментальной группы с умеренным риском возникновения синдрома эмоционального выгорания основной проблемой является проблемы со здоровьем, а у 66,7% педагогов – выполнение работы ниже своих способностей. Наглядно результаты первичной и повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы педагогов по данной методике представлены на рисунке 1.

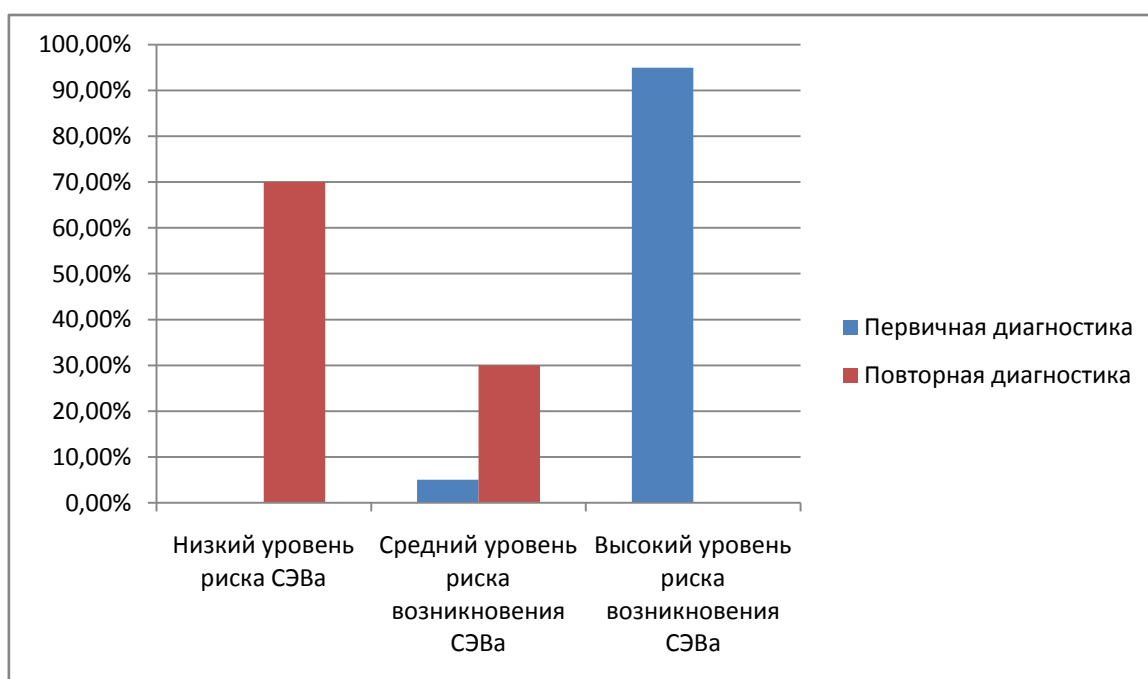


Рисунок 1- Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер)

Анализ результатов, представленных на рисунке 1, позволяет сделать вывод о том, что после реализации программы профилактики синдрома эмоционального выгорания не выявлены педагоги, имеющие высокий уровень синдрома эмоционального выгорания, а увеличилось количество педагогов с низким уровнем синдрома эмоционального выгорания (до 70%).

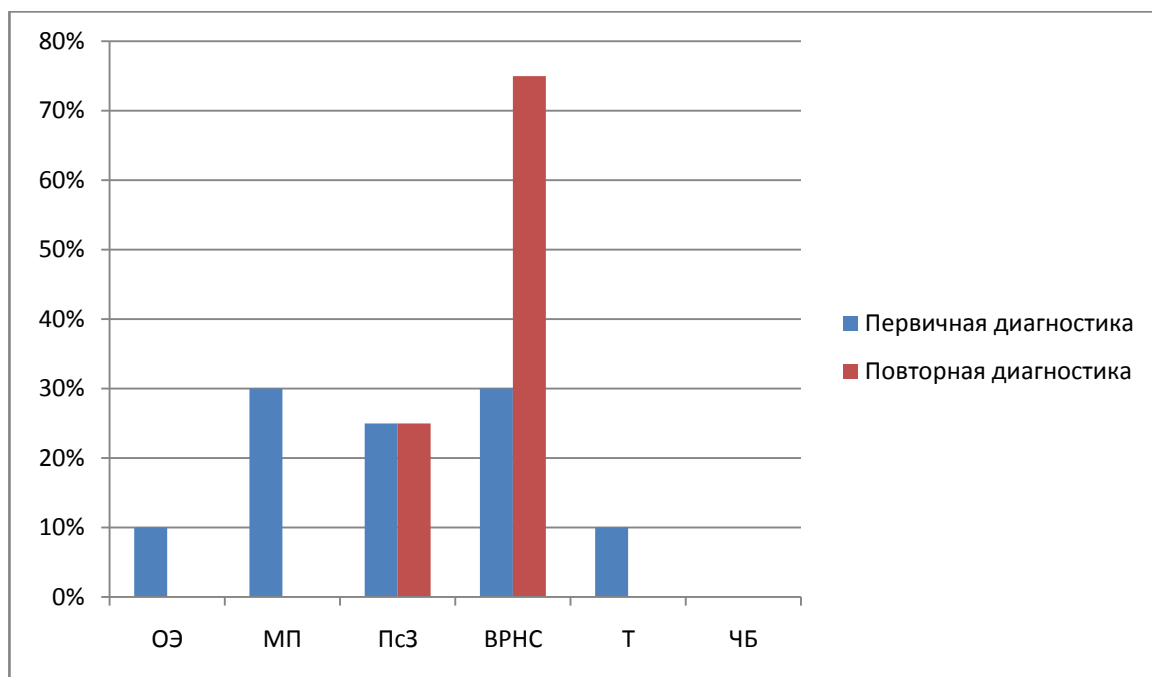


Рисунок 2- Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер)

Условные обозначения:

ОЭ – Отрицательные эмоции

МП – Межличностные проблемы

ПсЗ – Проблемы со здоровьем

ВРНС – Выполнение работы ниже способностей

Т – Токсикомания

ЧБ – чувство бессмысленности

Анализ результатов, представленные на рисунке 2, позволяет констатировать, что разнообразие проблем, способствующих риску возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов, значительно сократилось. После проведения программы «В гармонии с собой» у 75%

педагогов основной проблемой стало выполнение работы ниже своих способностей, а у остальных 25% испытуемых единственной проблемой являются проблемы со здоровьем.

Результаты повторной диагностики педагогов контрольной и экспериментальной групп по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Результаты повторной диагностики педагогов по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

	«Эмоциональное истощение» кол-во человек (% от группы)			«Деперсонализация» кол-во человек (% от группы)			«Редукция личных достижений» кол-во человек (% от группы)		
	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение
Контрольная группа	11 (55%)	1 (5%)	8 (40%)	11 (55%)	2 (10%)	7 (35%)	-	-	20 (100%)
Экспериментальная группа	-	3 (15%)	17 (85%)	-	2 (10%)	18 (90%)	-	-	20 (100%)

Проанализировав результаты, представленные в таблице 5, мы можем констатировать, что в экспериментальной группе различные стороны «выгорания» не выражены и профессиональное выгорание находится на низком уровне. Об этом свидетельствует полученные низкие показатели по всем шкалам опросника и отсутствие значений показателей на высоком уровне.

Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики контрольной группы по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач представлен в таблице 6.

Проанализировав результаты, представленные ниже в таблице 6, мы можем констатировать, что в контрольной группе изменений в результатах не произошло.

Таблица 6 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

	«Эмоциональное истощение» кол-во человек (% от группы)			«Деперсонализация» кол-во человек (% от группы)			«Редукция личных достижений» кол-во человек (% от группы)		
	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение
Первичная диагностика	11 (55%)	1 (5%)	8 (40%)	11 (55%)	2 (10%)	7 (35%)	-	-	20 (100%)
Повторная диагностика	11 (55%)	1 (5%)	8 (40%)	11 (55%)	2 (10%)	7 (35%)	-	-	20 (100%)

Результаты первичной и повторной диагностики экспериментальной группы по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

	«Эмоциональное истощение» кол-во человек (% от группы)			«Деперсонализация» кол-во человек (% от группы)			«Редукция личных достижений» кол-во человек (% от группы)		
	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение	Высокое значение	Среднее значение	Низкое значение
Первичная диагностика	14 (70%)	4 (20%)	2 (10%)	14 (70%)	5 (25%)	1 (5%)	13 (65%)	5 (25%)	2 (10%)
Повторная диагностика	-	1 (5%)	19 (95%)	-	2 (10%)	18 (90%)	-	2 (10%)	18 (90%)

Анализируя результаты повторной диагностики, представленные в таблице 7, мы выявили положительную динамику результатов экспериментальной группы: после реализации программы профилактики синдрома эмоционального выгорания у 95% педагогов экспериментальной группы показатели по шкале «Эмоциональное истощение» выявлен низкий уровень, у 5% испытуемых - средний уровень. По шкале «Деперсонализация» у

большинства педагогов (90%) выявлены низкие показатели. Также у 90% педагогов по шкале «Редукция личных достижений» показатели находятся на низком уровне. Наглядно результаты первичной и повторной диагностики экспериментальной группы педагогов представлены на рисунках.

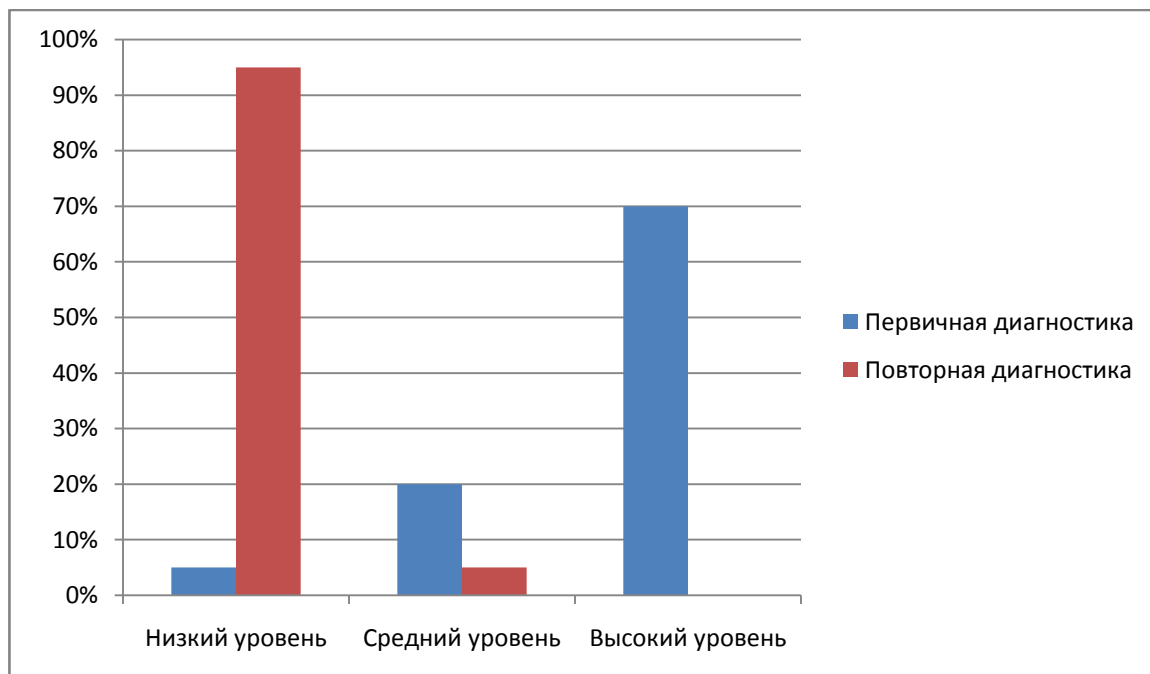


Рисунок 3 – Результаты первичной и повторной диагностики экспериментальной группы испытуемых по шкале «Эмоциональное истощение»

Проанализировав результаты, наглядно представленные на рисунке 3, мы можем сказать о том, что после реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов в экспериментальной группе по шкале «Эмоциональное истощение» выявлено снижение показателей. Это свидетельствует о том, что у педагогов экспериментальной группы повысился эмоциональный тонус, повысился интерес, стали проявлять позитивные чувства к окружающим людям, педагоги отмечают удовлетворенность от жизни в целом.

Анализ результатов, представленные ниже, на рисунке 4, позволяет констатировать снижение показателей по шкале «Деперсонализация» у педагогов экспериментальной группы.

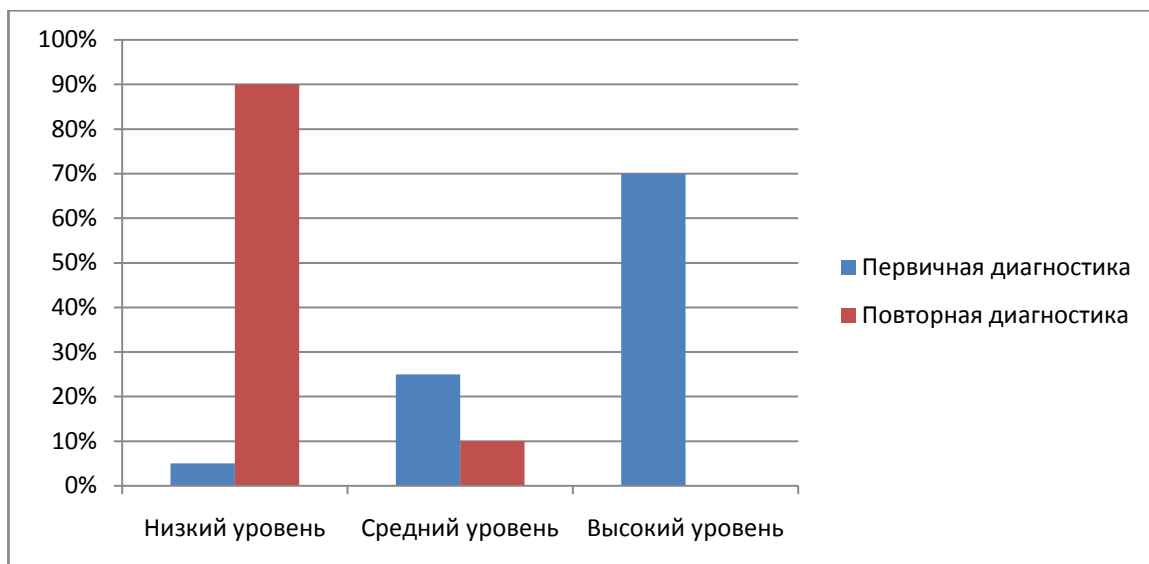


Рисунок 4 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по шкале «Деперсонализация»

Это позволяет сделать вывод о том, что педагоги данной группы стали менее негативны и циничны, эмоционально включены в процесс выполнения трудовых обязанностей, у них повысился уровень эмпатии.

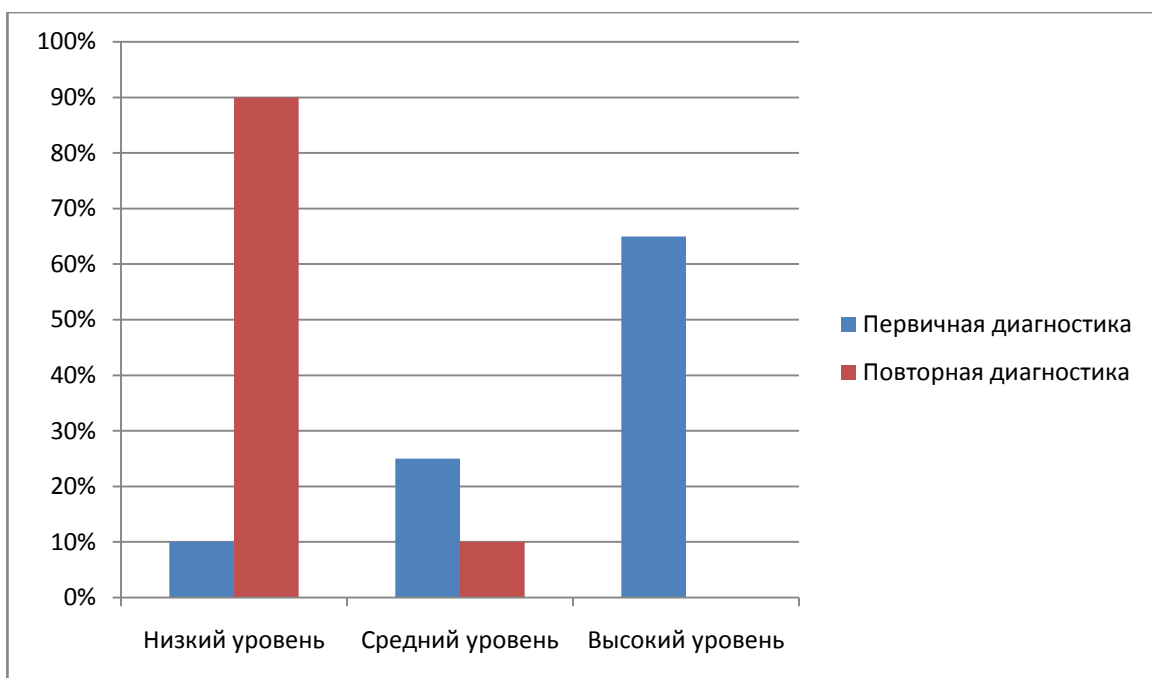


Рисунок 5 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по шкале «Редукция личных достижений»

Анализ результатов, представленных на рисунке 5, свидетельствует о снижении показателей педагогов экспериментальной группы по данной шкале. Это значит, что педагоги данной группы стали удовлетворены собой не только

как личностью, но и как профессионалом, стали позитивно оценивать свою профессиональную компетенцию и продуктивность, в следствие чего у педагогов повысился уровень профессиональной мотивации.

Таким образом, проанализировав и сопоставив результаты первичной и повторной диагностики, мы можем сделать вывод о том, что предлагаемая нами программа профилактики синдрома эмоционального выгорания является эффективной и может использоваться педагогами-психологами в образовательных учреждениях для уменьшения риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы, вслед за К. Маслач, определяем синдром эмоционального выгорания как сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение, возникающее вследствие продолжительной эмоциональной нагрузки.

К признакам эмоционального выгорания можно отнести следующие:

- чувство постоянной усталости;
- потеря мотивации и профессиональных перспектив;
- негативное восприятие своей профессиональной подготовки;
- отрешенность и чувство одиночества;
- снижение удовлетворения и чувства выполненного долга, душевные страдания;
- социальная самоизоляция;
- перенос своих неурядиц на других и др.

Основной целью профилактики эмоционального выгорания у педагогов является предупреждение появления у них данного синдрома. Существуют следующие показания к профилактической психологической работе по вопросам эмоционального выгорания педагогов: неадекватно завышенный уровень притязаний в профессиональной деятельности, экстремально высокая субъективная значимость профессиональной деятельности, сниженная способность соблюдать дистанцию по отношению к работе.

С целью изучения уровня риска возникновения эмоционального выгорания у педагогов нами было проведено экспериментальное исследование на базе МБОУ «СШ №7» г. Енисейска. Выборка исследования представлена педагогами школы в количестве 40 человек. В качестве диагностического инструментария мы использовали методики «Диагностика риска синдрома эмоционального выгорания» (автор - Б. Поттер) и опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (автор - К. Маслач).



По результатам первичной диагностики уровня риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов, мы констатируем, что у 47,5% испытуемых высокий уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания, умеренный уровень выявлен у 30% педагогов и низкий уровень у 22,5% учителей.

Проанализировав результаты первичной диагностики педагогов, нами была составлена программа профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов «В гармонии с собой». Целью программы являлась профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов через сплочение педагогического коллектива школы и снятие психоэмоционального напряжения. В программе профилактики синдрома эмоционального выгорания использовались методы арттерапии, психогимнастики и элементы тренинга общения. Занятия проводились с 20 педагогами экспериментальной группы, имеющих высокий и средний уровень риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Программа была построена в соответствии с особенностями профессиональной деятельности испытуемых.

После реализации программы нами была проведена повторная диагностика уровня риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Проанализировав и сопоставив результаты первичной и повторной диагностики, мы можем сделать вывод о том, что предлагаемая нами программа профилактики синдрома эмоционального выгорания является эффективной и может использоваться педагогами в образовательных учреждениях для уменьшения риска возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абабков, В.А. Адаптация к стрессу / В.А. Абабков, М. Перре. – Санкт-Петербург, 2014. – 215 с.
2. Ананьев, Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. Москва: Директ-Медиа, 2008.
3. Бабаева, З. О. Оторванность от жизни. Тренинги по профилактике СЭВ как актуальное направление в социальной работе / З. О. Бабаева, Т. Н. Магдиева // Наука и Мир. – 2015. – Т. 2. – № 8. – С. 115–116.
4. Башенкова, Л. А. Диагностика синдрома эмоционального выгорания и мероприятия, направленные на его предупреждение / Л. А. Башенкова, Е. В. Кухарская // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 11. – С. 43–48.
5. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 105 с.
6. Бойко, В. В. Энергия эмоций : монография / В. В. Бойко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2004. – 473с.
7. Брынских, К. Г. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов [Электронный ресурс]: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 8. – С. 26–30. - Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/75134.html>
8. Буриш, М. Синдром эмоционального выгорания. – Ярославль: Эксмо-пресс, 2014. – 214 с.
9. Василенко, А.Ю. Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: личностные факторы // Вестник науки ТГУ. – 2011. - №4(7). – С. 53-55.
10. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.

11. Возняк, И. В. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности учителя: мониторинг, анализ, консультации; диагностический комплекс / И. В. Возняк, И. М. Узянова. – Волгоград : Учитель, 2015. – 150 с.
12. Воробьева, М. А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Воробьева Мария Алексеевна. – Екатеринбург, 2011. – 231 с.
13. Гринберг, Дж. Поговорим о выгорании: причины и следствия. – Москва: Просвещение, 2016. – 182 с.
14. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина; под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – Санкт – Петербург: Питер, 1999. – 218 с.
15. Демьянчук, Р.В. Эмоциональное выгорание учителя / Р. В. Демьянчук. – Москва : Просвещение, 2006. – 138 с.
16. Долгова, В. И. Психологическая защита : монография / В. И. Долгова, О. А. Кондратьева. – Москва : Издательство Перо, 2014. – 160 с.
17. Домрачева, С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс]: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 71–75. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95166.html>.
18. Капитанец, Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс]: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 02 (февраль). - Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/15047.html>.
19. Кириченко, О.Н. Личностные детерминанты синдрома эмоционального выгорания у педагогов // Вісник Одеського Національного університету. – 2009. - №14. – С. 12-17..
20. Колмогорова Л.С., Акименко Н. К. Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов / Колмогорова Л.С., Акименко Н. К. // Мир науки, культуры, образования. – 2010. – № 6 (Ч. 2.). – С.35-43.

21. Коржова, Е. Ю. Представления о здоровье личности в отечественных психологических подходах / Е. Ю. Коржова // Вестник Смоленского государственного университета. – 2012. – Т.20. – № 4. – С. 16–20.
22. Королева, Е. Г. Синдром эмоционального выгорания / Е. Г. Королева, Э. Е. Шустер // Журнал Гродненского государственного медицинского университета. – 2007. – № 3. – С. 108–111.
23. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]: Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – 2013. - Режим доступа: [www.metodichka.x-pdf.ru](http://www.metodichka.x-pdf.ru).
24. Куликов, Л. В. Здоровье и субъективное благополучие / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 182 с.
25. Лаврова, К. С. Синдром выгорания: профилактика и управление [Электронный ресурс]: Вильнюс. – 2012. - Режим доступа: <http://www.harm-education.org>.
26. Лазарева, Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания / Н. В. Лазарева // Школьные технологии. – 2011. – №1. – С.171.
27. Ларенцова, Л. И. Феномен психологического выгорания специалиста и пути предотвращения появления феномена / Л. И. Ларенцова // Прикладная юридическая психология. – 2008. – № 4. – С. 52–70.
28. Ларенцова, Л. И. Феномен эмоционального выгорания: механизм формирования, симптомы и способы преодоления с точки зрения различных психологических подходов / Л. И. Ларенцова, Н. В. Терехина // Прикладная юридическая психология. – 2011. – № 2. – С. 37–48.
29. Ленгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Ленгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.
30. Львова, Ю. Л. Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей / Ю. Л. Львова. – Москва : Издательство МГУ, 1991. – 362 с.

31. Макаревич, Р.А. Экспериментальная психология: теоретические основы, лабораторный практикум. Учебное пособие. Москва: Университетское, 2010. – 173 с.
32. Мартынова, К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации [Электронный ресурс].: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 81–85. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95168.html>.
33. Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива / К. Маслач. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.
34. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2004. – 320 с.
35. Морроу, Э. Сгоревшие профессионалы. – Санкт Петербург: Питер, 2014. – 219 с.
36. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 330 с.
37. Осухова, Н. Г. Профилактика профессионального выгорания [Электронный ресурс].: Школьный психолог. – 2012. – № 6. - Режим доступа: <http://psy.1september.ru>.
38. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87–95.
39. Рогинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Рогинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 16– 17.
40. Самоукина, Н. В. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс].:Элитариум. – 2011.- Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/sindrom\\_professionalnogo\\_vygoraniya.html](http://www.elitarium.ru/sindrom_professionalnogo_vygoraniya.html).
41. Семёнова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пос. / Е. М. Семёнова. – Москва : Издательство института психотерапии, 2005. – 224 с.

42. Сушенцова, Л. В. Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика / Л. В. Сушенцова // Инновационная сельская школа: от идеи к результату. – Йошкар-Ола, 2006. – № 4 – С. 190– 198.
43. Фейдимен, Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Д. Фейдимен, Р. Фрейберг. – Москва : Прайм - ЕВРОЗНАК, 2006. – 657 с.
44. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1999. – № 6. – С. 35 – 40.
45. Фрейденберг, Х. Дж. Избранные труды и положение. – Москва: Сфера, 2014. – 317 с.
46. Щеглова, Г. С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы [Электронный ресурс].: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 08.- Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/75140.html>.
47. Якубанец, Б. У. Руководство по телесно-ориентированной терапии. / Б. У. Якубанец. – Санкт-Петербург : Речь, 2011. – 174 с.
48. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя / Н. Янковская // Народное образование. – 2009. – № 2. – С. 127–37.

Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов «В гармонии с собой»

Занятие1

«Созвездие личностей»

Цель: Развитие коммуникативных навыков; снятие эмоционального напряжения.

Задачи:

- Помочь участникам осознать и сформулировать свои сильные стороны в общении, определить существующие проблемы, которые можно разрешить;
- Создать условия для сплочения группы, создание непринужденной рабочей атмосферы.

Установление правил группы.

После знакомства ведущий объясняет, что каждая группа должна иметь правила для полноценной и результативной работы. Выносятся правила на обсуждение:

- доверительное общение;
- общение по принципу «здесь и теперь»;
- искренность в общении;
- конфиденциальность;
- определение сильных сторон личности;
- недопустимость непосредственных оценок человека;
- введение санкций за нарушение основных правил;

Принятые правила вывешиваются на доску, находятся в поле зрения членов группы, могут пополняться по ходу тренинга.

Почему же именно для педагогов так важно чувствовать себя хорошо как в физическом, так и эмоциональном плане. Да потому, что эмоциональное состояние одного педагога «зажигает» десятки, сотни детей, находящихся

рядом с ним в школе. И умение владеть собой необходимо не только самому педагогу, но и окружающим его ученикам. В силу того, что наш окружающий мир стремителен, и мы с вами хотим угнаться за ним, не обращая внимания на свое эмоциональное состояние, а больше сил уходит на выполнение профессиональных обязанностей, требующее от вас терпение, внимание к другим, сопереживание.

Сегодня мы собрались как раз для того, чтобы помочь себе отдохнуть от работы, от повседневных проблем и отдаться своим эмоциям. Провести время для себя любимой.

### 1. Упражнение: «Я знаю, Я умею, Я люблю...»

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств.

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения? Почему?

### 2. Упражнение: «ДЕВОЧКА, ДРАКОН И САМУРАЙ»

Цель: сплочение коллектива, создание благоприятной атмосферы.

Перед началом игры тренер делит всех участников на две команды и объясняет, что в игре будут участвовать три персонажа: девочка, дракон и самурай. Чтобы изобразить девочку, все участники команды должны застенчиво переминаясь с ноги на ноги, делая вид, что они держатся за края платица, и издавать звуки «Ля-ля-ля». Чтобы изобразить дракона, нужно поднять вверх руки, растопырить в стороны пальцы и произнести угрожающий звук «Р-р-р-р». Для изображения самурая потребуется встать в боевую стойку: правую ногу



выставить вперед, правую руку держать над головой так, как будто в ней сабля. Еще при этом нужно произносить характерный звук «А-а-а-а».

Игра проходит следующим образом. Каждой команде дается 30 секунд: они должны все вместе выбрать одного персонажа, которого они будут изображать. Далее по сигналу ведущего команды должны одновременно выполнить действия, соответствующие их герою. Если команды выбрали одного и того же персонажа, то в этом раунде ничья. Если разных, то победное очко присуждается исходя из правила: дракон съедает девочку (то есть очко получает команда, изображавшая дракона); самурай убивает дракона (выигрывает команда, изобразившая самурая); девочка соблазняет самурая (соответственно выигрывает команда, выбравшая девочку).

Обычно игра продолжается до трех победных очков. После игры можно обсудить, была ли у команд какая-то стратегия, на основании чего они приходили к выбору того или иного персонажа, легко ли было договориться в команде.

### 3. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Цель: преодоление психологических барьеров, осознание и принятие своих чувств.

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще;

- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

Теперь объясните, почему вы не делаете достаточно первого и делаете слишком много второго.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

### 4. Упражнение: «Цветные королевства»

Цель: развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме того, игра развивает

сообразительность, инициативность, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. в столице каждого из них стоял дворец. в каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. легко догадаться, что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленем – зеленые. да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов. в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. Когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленем – они оказались. Волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям. ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. Давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. каким образом мы будем это делать? Сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. Важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! Посмотреть карточки можно только по моей команде.

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно

королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

## Занятие 2

### «Помощник воспитателя»

Цель: Снятие напряжения; интенсификация межличностного общения.

Для начала я предлагаю вам выразить друг другу радость встречи. Сейчас мы все встанем и поздороваемся. Здороваться будем по-разному, кто как хочет. Придумайте свое приветствие, покажите его, а мы все потом его повторим.

Анализ: какое приветствие вам больше всего понравилось, что почувствовали?

#### 1. Упражнение: «Первое впечатление».

Цель: осознание своего внутреннего состояния через внешние признаки, развитие навыка «чтения» другого человека по внешним признакам

Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику. Затем вся группа делится своими впечатлениями друг о друге.

#### 2. Упражнение: «Белая ворона».

Цель: развитие способности находить и ценить индивидуальность.

Выбирается водящий. Он задает, какое - то действие (Танцует, молчит, злится и т.д.), а остальные совершают прямо противоположные действия. Затем водящий меняется.

### 3.Рефлексия

Цель: снять вероятные негативные последствия работы в группе, дать возможность проговорить все невыясненные ситуации, высказать свое отношение.

Спасибо за приятную встречу.

Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

#### Занятие 3

##### «Хорошо, когда ты рядом»

Цель: Снятие эмоционального напряжения; создание условий для развития навыков невербального общения.

#### 1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

Цель: снятие эмоционального напряжения, включение участников группы в работу

Участники передвигаются по кабинету под музыку и приветствуют друг друга невербально в ритме музыки. Если звучит медленная музыка – участники медленно кланяются друг другу, делают реверансы, улыбаются. Под маршевую (умеренный темп) – как военные отдают друг другу честь или, как политические деятели, приветственно наклоняют голову, делают приветственные жесты. Под быструю музыку – машут друг другу руками,

приветствуют с помощью любых танцевальных движений, подмигивают и т.д. Затем все вместе обсуждаем что больше понравилось в приветствии.

## 2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

Цель: повысить мотивацию и степень эмоциональной включенности в Тренинг.

Сейчас я Вам предлагаю прогуляться вокруг стола, где разложены картинки с различными образами. Посмотрите эти картинки, подумайте, какая картинка могла бы охарактеризовать Ваше настроение. Может быть, одна или две картинки привлекут Вас своей внутренней метафорой. Звучит спокойная музыка. Участники выбирают понравившиеся картинки и возвращаются в круг. Предлагается участникам показать выбранную картинку и рассказать свои ассоциации с ней и своим настроением. Как вы себя чувствуете? Что дало вам это упражнение?

## 3. Упражнение: «Пишущая машинка»

Цель: выработка положительных эмоций, слаженности работы в группе, сплочение коллектива.

Давайте представим себе, что все мы - большая пишущая машинка. Каждый из нас – буквы на клавиатуре (немного позже мы распределим буквы, каждому достанется по две-три буквы алфавита). Наша машинка может печатать разные слова и делает это так: я говорю слово, например, «смех», и тогда тот, кому достаётся буква «с», хлопает в ладоши, потом мы все хлопаем в ладоши, затем хлопает в ладоши тот, у кого буква «м», и снова общий хлопок и т.д. Тренер распределяет по кругу буквы по алфавиту. Если наша машинка сделает ошибку, то мы будем печатать с самого начала. А напечатаем мы фразу: «Здоровье — дороже золота» Уильям Шекспир.

Пробел между словами – всем нужно встать. Затем делимся ощущениями друг с другом.

## 4. Рефлексия

Цель: снять вероятные негативные последствия работы в группе, дать возможность проговорить все невыясненные ситуации, высказать свое отношение.

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...», оправдались ли ваши ожидания?

Подведение итогов встречи.

#### Занятие 4

##### «Я всегда буду рядом»

Цель: Развитие навыков самопознания и самопринятия.

Упражнение: «Будем знакомы»

Цель: настрой участников группы на активную работу.

Участники тренинга сидят в кругу. По очереди они называют одну положительную одну отрицательную черту своего характера. Другие участники могут задавать уточняющие вопросы. Задача ведущего – не допустить комментариев, которые могут разрушить доверительную атмосферу в группе.

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

Цель: установление более тесного межличностного контакта между участниками.

Одному из участников завязывают глаза и усаживают в центр комнаты. Остальные по очереди кладут свои ладони на его руки. Ведущий должен описать своё ощущение от этих рук и постараться отгадать участника. Затем игроки меняются местами.

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

Цель: установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, возвращение к детским воспоминаниям.

Участники разбиваются на пары и в течение 3-5 минут внимательно смотрят в глаза друг другу, пытаются представить, каким этот человек был в детстве. Затем все делятся впечатлениями и проверяют свои догадки.

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

Цель: повысить эффективность деятельности каждого участника как члена группы.

Участники тренинга сидят по кругу и, беря друг друга, по очереди за руку говорят пожелание на будущее. После того как все возьмутся за руки говорят друг другу «спасибо за занятие».

### Занятие 5

#### «Решение есть»

Цель: Развитие навыков невербального общения; актуализация личностного потенциала педагогов.

#### 1. Упражнение: «Комплимент».

Цель: повышение самооценки; создание непринужденной доброжелательной атмосферы в группе.

Участники настраиваются на совместную работу, говоря друг другу комплимент любого содержания.

#### 2. Упражнение: «Клубок».

Цель: сплочение коллектива.

Участники встают в шеренгу и берут друг друга за руки, затем первый начинает закручиваться вокруг своей оси и тянет за собой остальных, пока не получится «спираль». В этом положении участники должны пройти некоторое расстояние. Можно предложить группе в конце своего движения осторожно присесть на корточки.

#### 3. Упражнение: «Броуновское движение».

Цель: вступление в контакт каждого с каждым для облегчения дальнейшего группового взаимодействия, сплочение, снятие психологического напряжения.

Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда

атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать).

После выполнения упражнения спросить: Как вы себя чувствуете? Все ли соединились с теми, с кем хотели?

#### 4. Рефлексия.

Цель: снять вероятные негативные последствия работы в группе, дать возможность проговорить все невыясненные ситуации, высказать свое отношение.

Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

#### Занятие 6

##### «Плечом к плечу»

Цель: Сплочение коллектива; раскрепощение участников; улучшение атмосферы в группе.

#### 1. Упражнение: «Приветствие в парах».

Цель: повышение уровня взаимопонимания.

Для того, чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером.



Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

## 2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

Цель: формирование в группе доверительных отношений, пробуждение интереса к теме профессионального самоопределения.

Все участники делятся на команды. Дается задание обмениваться предметами, которые в данный момент имеются в руках и в карманах. Меняться нужно предмет на предмет, имеет значение только количество, без учета ценности. После того, как задание получено, группы должны обсудить тактику работы. В это время ведущий подходит к каждой команде и сообщает настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена. Примеры заданий:

- Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху);
- Обмениваться только на территории своей команды;
- Обмениваться, выводя за дверь;
- Обмениваться, подводя к окну;
- Обмениваться, положив руки на плечи.

Процесс обмена снимается и анализируется. Моменты реализации скрытых заданий разбираются с точки зрения техники манипулирования. Успешная реализация оценивается в 10 раз дороже, чем простой обмен.

### 3. Упражнение: «Змейка».

Цель: воссоединение коллектива, развития навыков взаимопонимания.

Все участники группы встают друг за другом и закрывают глаза. Кто встал первым в этой цепочке остается с открытыми глазами. Участникам дается следующее задание: «Вы все одно целое, вы сейчас змейка. Вам нужно пройти полосу препятствий доверившись своей голове». После упражнения задаются следующие вопросы: Что вы чувствовали, когда шли с закрытыми глазами? Какого вам было вести за собой несколько человек с закрытыми глазами? Где вам было лучше: вести или быть ведомым?

### Рефлексия. «Сигнал»

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Участники стоят по кругу, достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

## Занятие 7

### «Круглый стол»

Цель: Выявление самопринятия и самопознания участников группы; получение обратной связи; подведение итогов тренинга.

#### 1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».

Цель: повышение эмоционального фона, настрой на сотрудничество.

Участники стоят в кругу. Один из ребят выходит в круг и говорит всем что-то хорошее, например: «Сегодня хорошая погода», «Вера, мне нравится твоя кофта», и т.д. Если всем участникам понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они хлопают ему в ладоши, и он выбирает нового ведущего в круг. Если участникам не понравилось то, что сказал стоящий в кругу, они топают ногами, а стоящий в кругу ведущий должен придумать что-то еще, и игра продолжается.

#### 2. Упражнение: «Портрет»

Цель: выявление симпатий участников группы, получение обратной связи, развитие навыка анализа характера другого человека.

Каждый из участников выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдаются ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

### 3.Рефлексия: «Последняя встреча».

Цель: закрепление позитивных эмоциональных впечатлений о программе.

Представьте себе, что встречи уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это «здесь и теперь».

После рефлексии всем участникам программы раздается памятка по профилактике эмоционального выгорания.

#### Памятка педагогу

Не скрывайте свои чувства. Проявляйте свои эмоции и давайте вашим друзьям обсуждать их вместе с вами;

Не избегайте говорить о том, что случилось. Используйте каждую возможность пересмотреть свой опыт наедине с собой или вместе с другими;

Не позволяйте вашему чувству стеснения останавливать вас, когда другие предоставляют вам шанс говорить или предлагают помощь;

Не ожидайте, что тяжелое состояние, характерные для выгорания, уйдут сами по себе. Вам необходима помощь.

Выделяйте достаточно времени для сна, отдыха, размышлений;

Проявляйте ваши желания прямо, ясно и честно, говорите о них семье, друзьям и на работе;

Постарайтесь сохранять благоприятный распорядок вашей жизни.

Старайтесь смотреть на вещи оптимистично;

Найдите время, чтобы побыть наедине с собой;

Не позволяйте окружающим требовать от вас слишком многого;  
Не старайтесь делать вид, что Вам нравится то, что Вам не нравится;  
Не оказывайте слишком большое давление на своих детей;  
Старайтесь реже говорить «я это не смогу сделать»;  
Использовать возможность выступить с речью;  
Следите за питанием и фигурой;  
Позволяйте себе «маленькие женские радости»;  
Не забывайте, что вы красивы.