

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МЕТОДАМИ АКТИВНОГО
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ**

Магистерская диссертация
обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология,
магистерская программа Психология управления
очной формы обучения, группы 02061606
Поповой Ольги Викторовны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Ткаченко Н.С.

Рецензент:
канд. психол. наук, доцент
кафедры гуманитарных,
социальных и правовых
дисциплин БУКЭП
Волобуева Н.М.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения проблемы профилактики синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей методами активного социально- психологического обучения	9
1.1. Проблема эмоционального выгорания в научной психологии	9
1.2. Факторы и симптомы, детерминирующие возникновение эмоционального выгорания у классных руководителей	17
1.3. Методы активного социально- психологического обучения как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания	32
ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование профилактики синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей методами активного социально- психологического обучения	47
2.1. Организация и методы исследования	47
2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения особенностей эмоционального выгорания у классных руководителей школы	51
2.3. Программа профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы методами активного социально- психологического обучения	67
2.2. Интерпретация результатов реализации экспериментальной программы по профилактике эмоционального выгорания у классных руководителей школы	73
2.4. Рекомендации руководителям организации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	90
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	96
ПРИЛОЖЕНИЯ	106
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	106
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных	114

Приложение 3. Результаты статистической обработки данных	120
Приложение 4. Программа профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы методами АСПО	123

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Исследования еще 70-х годов выявили факт часто встречающегося состояния эмоционального выгорания у лиц, занимающихся в различных сферах коммуникативной деятельности. Именно данные специалисты в определенный период своей деятельности внезапно начинали терять интерес к ней, формально относиться к обязательствам, конфликтовать с коллегами по беспричинным вопросам. В последующем у них, как правило, развивались соматические заболевания и невротические расстройства. Актуальность изучения данной темы обусловлена возрастающими притязаниями со стороны общества к личности педагога, так как именно профессия «учитель» обладает огромной социальной и общественной значимостью, а факт того, что довольно часто педагог исполняет роль руководителя в классном коллективе - провоцирует дополнительную нагрузку для его психоэмоционального состояния, что в дальнейшем может вызвать у него эмоциональное выгорание. Нам было важно узнать сформировано ли эмоциональное выгорание у классных руководителей и возможна ли его профилактика методами активного социально- психологического обучения (АСПО).

Ряд отечественных и зарубежных авторов занимались проблемой изучения синдрома эмоционального выгорания. Понятие «эмоционального выгорания» впервые появилось в зарубежной психологии в конце 20-го века (H.G. Freudenberg [94]; C. Maslach [97], A.M. Pines [99], R.L. Schwab [100] и др.). В отечественной психологии есть немало исследований, посвященных феномену «выгорания» в среде педагогов (Л.М. Митина [47], Л.В. Сушенцова [72], Т.В. Фоманюк [78] и др.), социальных работников (Н.Е.Водопьянова [14], Е.С. Старченкова [17] и др.); управленцев (К.Чернисс [82] и др.).

Ю.Н.Емельянов [26] был одним из первых, кто изучал, а также практически применял активные социально- психологические

методы обучения в отечественной практике. Заметный толчок к расширению дидактического использования методов положили исследования и разработки деловых и имитационных игр, дискуссии, тренингов таких специалистов в области активного обучения, как И.Г. Абрамова [1], Е.В. Кузнецова [38], М.А. Курьянов [37], О.И. Мезенцева [38], Н.В. Матяш [44], В.Г. Петровская [38], Т.Н. Чекмарева [81] и другие.

Необходимо изучать проблемы, которые связаны с конкретизацией научного представления о содержании феномена «синдром эмоционального выгорания», а также с определением факторов, детерминирующих этот феномен, с разработкой и апробацией программы профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы.

Стремление найти пути разрешения данного вопроса определило **проблему исследования**: какова эффективность методов активного социально – психологического обучения в профилактике синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей?

Цель исследования – изучить особенности развития эмоционального выгорания у классных руководителей и оценить эффективность программы, включающей методы активного социально- психологического обучения, направленную на профилактику синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей.

Объект исследования - синдром эмоционального выгорания у классных руководителей.

Предмет исследования - профилактика синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей методами активного социально-психологического обучения.

Гипотеза исследования: для классных руководителей школы характерна такая форма профессиональной деформации личности как «эмоциональное выгорание»; уровень эмоционального выгорания, выраженность фаз и симптомов снизится после реализации программы, включающей методы АСПО: дискуссионные методы, игровые методы, социально-

психологический тренинг, посредством которых классные руководители приобретут умения и навыки эффективного поведения, самопознания и саморегуляции, обучатся эффективным способам межличностного взаимодействия, повысят уровень эмпатии и творческого потенциала, а также обучатся приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса.

В соответствии с предметом, целью и гипотезой в нашей работе решались следующие **задачи**:

1. провести теоретический анализ подходов в психологической литературе к решению проблемы эмоционального выгорания и методов активного социально- психологического обучения;
2. разработать план формирующего эксперимента и реализовать его;
3. провести анализ результатов профилактики эмоционального выгорания методами активного социально- психологического обучения;
4. разработать рекомендации по оптимизации процесса профилактики эмоционального выгорания коллектива.

Теоретической основой исследования явились современные теоретические и практические исследования феномена эмоционального выгорания В.В. Бойко, С. Maslach, Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченкова, Н.В.Самоукиной и др., работы Д.Н. Орлова и В.Е. Орла, которые затрагивают понимание факторов формирования эмоционального выгорания. Так же это работы Ю.Н. Емельянова, М.А. Курьянова и Н.В. Матяш о методах активного - социально- психологического обучения.

Методы исследования:

- организационный (сравнительный);
- эмпирический (беседа, тестирование, анкетирование);
- обработка данных (количественный и качественный анализ данных, критерии математической статистики - достоверность различий между группами испытуемых определялась по критерию Манна-Уитни, для

проверки различий между двумя выборками парных измерений- Т-критерий Уилкоксона);

- интерпретации (структурный метод). Вычисления проводились с применением компьютерной программы (Пакет анализа Microsoft Excel, программа SPSS-13).

Методики исследования:

1. «Опросник эмоционального выгорания» (В.В. Бойко);
2. «Торонтская алекситимическая шкала TAS-26» (Жд.Тейлор).

Выборка и база исследования: исследование проводилось в период с декабря 2017 по май 2018, среди педагогов МБОУ СОШ №45, г. Белгорода. Исследованием было охвачено 84 человека в возрасте от 23-61 лет со стажем работы от 3 лет до 40 лет.

Положения, выносимые на защиту:

1. Для классных руководителей школы характерна высокая частота встречаемости и степени выраженности проявлений синдрома эмоционального выгорания.

2. Синдром эмоционального выгорания в данной профессиональной среде включает в себя такие признаки как: неудовлетворенность собой, расширение сферы экономии эмоций, эмоционально- нравственная дезориентация, деперсонализация, чувство безысходности, психосоматические и вегетативные расстройства, уход от обязанностей, требующих эмоциональных затрат.

3. Выраженность синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей имеет более выраженную тенденцию к снижению после реализации программы для его профилактики, разработанной с применением методов АСПО.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается: в конкретизации ведущих подходов к изучению феномена «эмоционального выгорания» у классных руководителей школы; в углублении представлений о детерминантах эмоционального выгорания у

данного контингента работников; получении новых данных о связях между синдромом эмоционального выгорания и условий, способствующих его преодолению. Результаты научного исследования расширяют научные представления о функциях синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога как классного руководителя. Расширено представление о механизмах, которые лежат в основе возникновения и развития синдрома.

Практическая значимость исследования заключается в направленности результатов на улучшение условий деятельности педагога-психолога в аспекте создания психологически комфортной среды в организации, обеспечивающих преодоление классными руководителями синдрома эмоционального выгорания в образовательном процессе МБОУ; в разработке и апробации программы профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы. Разработанные рекомендации по преодолению и профилактике могут быть использованы в массовом опыте практической психологии.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были представлены на студенческой научно-практической конференции «Прикладные исследования в возрастной, педагогической и социальной психологии», которая проходила на кафедре возрастной и социальной психологии факультета психологии педагогического института НИУ «БелГУ».

Структура и объем работы включает в себя введение, две главы, заключение, библиографический список, приложения и содержит 7 таблиц и 17 рисунков. Общий объем диссертации составляет 171 страница.

ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения проблемы профилактики синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей методами активного социально- психологического обучения

1.1. Синдром эмоционального выгорания как одна из проблем в зарубежной и отечественной психологии

В современной зарубежной и отечественной психологии существует научный и практический интерес к исследованию феномена «синдрома эмоционального выгорания». По мнению Н. Е. Водопьяновой [16], он обусловлен тем, что данный синдром представляет собой некий процесс утраты когнитивной, физической и эмоциональной энергии, который влияет не только на самочувствие работников, но и на эффективность труда. Проблема эмоционального выгорания сотрудников является достаточно распространенной. Затрагивая спектр различных феноменов, которые подлежат изучению, она стимулирует научный и творческий интерес специалистов из различных областей деятельности. В решении этой проблемы, например, участвуют специалисты работающие в сфере образования, педагогической, организационной и медицинской психологии, патопсихологии, психиатрии, бизнеса.

В зарубежной психологии «синдром эмоционального выгорания» (англ. burnout) имеет такое значение как: сгорание, затухание, горение. Данный термин был впервые предложен американским психиатром Н.Л. Freudenberger в 1974 году, который охарактеризовал его как: «психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном, тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально перенасыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи» [94, с.8].

В работе Г.С. Човдыровой [84] говорится, что это состояние присуще представителям гуманитарных профессий: менеджеры, педагоги, сотрудники правоохранительных органов, психологи, медицинские работники и т.д.

Н.В. Самоукина среди особенностей личности, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания выделяет: «интровертированность, эмпатичность, гуманность, увлекаемость, идеализированность, алекситимию» [68, с.202].

Заинтересованность к исследованию эмоционального выгорания возрос после описания его характеристик и разработки опросника для количественной оценки данного феномена учеными К. Маслач и С. Джексоном [96]. В соответствии с мнением авторов опросника данный синдром проявляется в трех группах полярных эмоциональных переживаний: эмоциональное истощение (переживание бессилия и эмоциональной опустошенности), редукция личных достижений (потеря желания вкладывать личные усилия в работу), деперсонализация (проявление бессердечности, грубости или даже цинизма).

В дальнейшем этот спектр негативных последствий выгорания был расширен. Так, говоря о последствиях в межличностном общении, Н.Е. Водопьянова [16] подразумевает деструктивное поведение и напряжение в рабочем процессе с коллегами, клиентами, деловыми партнерами, а также в личных и семейных взаимоотношениях.

В работах Т. Сох и А. Griffiths эмоциональное выгорание рассматривается как «the consequence of long-term professional stress» [91, с.37], что в переводе означает «следствие длительного профессионального стресса». Зачастую, термины «стресс» и «выгорание» используются в качестве симптомов. Однако «стресс» объясняет лишь симптом эмоционального истощения и не объясняет два других: редукцию личных достижений и деперсонализацию, следовательно, синдром эмоционального выгорания не раскрывается с помощью данного термина в целом.

К. Маслач [97] эмоциональное выгорание рассматривает как негативный личный опыт взаимоотношений в рамках рабочего пространства, где основной причиной возникновения синдрома являются неудовлетворительные и напряженные взаимоотношения руководителя и профессионала, либо отношения последнего и клиента.

Как «психологическую эрозию» «выгорание» охарактеризовала Д. Этзион [91], считая, что оно возникает не сразу, незаметно для человека. Его нельзя отнести к определенным стрессовым событиям. Возникновению синдрома способствует несоответствие между ожиданиями человека и требованиями среды (индивидуальными и средовыми характеристиками), оно действует как постоянный источник стресса.

Схожее определение термину «выгорание» дали Jr. De Olivera и R. Chang - «эрозия души», так как «оно представляет собой эрозию в ценностях, настроении и воле - эрозию человеческой души» [92, с.183].

В дальнейшем, К. Маслач [43] определяла эмоциональное выгорание как отсутствие интереса, а также потерю осторожности в работе. Развив свое учение, она обозначила данное понятие как синдром эмоционального, физического истощения личности, которое включает снижение самооценки, развитие отрицательного отношения к работе и утрату сочувствия по отношению к клиентам.

R.L. Schwab выражал свою отрицательную позицию по отношению к термину «выгорание» по причине его неопределенности и совпадением схожими понятиями, к примеру, посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией или «хандрой» (в более корректном психиатрическом термине - дистимией), либо как «странную психиатрическую химеру» [100, с.65].

В 80-ом году XX века К. Чернисс говорил, что «синдром эмоционального выгорания есть потеря смысла и мотивации в работе, которая возникает в ответ на отрицательные обязательства, неудовлетворенность, реализующуюся в эмоциональном истощении и

психологическом уходе» [82, с.78]. Данный синдром – это синдром эмоциональных, физических и познавательных симптомов, которые испытывает профессионал, не владеющий эффективными механизмами борьбы со стрессом, вызванным ограничениями, касающимися его цели».

В работах Л. С. Чутко [85] на настоящее время выделяется несколько моделей, описывающих феномен «эмоциональное выгорание». Согласно однофакторной модели, эмоциональное выгорание определяют, как состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, предъявляющую высокие запросы к стрессоустойчивости и эмоциональной сфере личности.

«Выгоранию» подвержены не только представители разных профессиональных групп, но и люди вне работы. Так, А. Пайнс и И. Аронсон говорят о синдроме эмоционального выгорания как об одномерной конструкции, так как он является «состоянием физического и психического истощения, которое вызванное долгосрочным пребыванием в ситуациях эмоциональной перегрузки», где основной причиной является истощение, а остальные проявления – следствием [99, с.18]. В определение включены симптомы, характеризующие истощение низким энергетическим уровнем, хронической бессонницей, слабостью и многочисленными физическими и психосоматическими жалобами.

По мнению С. Джексона «В эмоциональное истощение включены чувство безнадежности, беспомощности, обманутости; в экстремальной ситуации оно может привести к эмоциональному взрыву. Эмоциональное выгорание рассматривается как развитие негативных установок по отношению к себе, своей работе и жизни в целом» [96, с.99].

Авторы двухфакторной модели Д. В. Дирендонк и В. Б. Шауфели [93] определили, что синдром выгорания включает эмоциональное истощение и деперсонализацию. В первый компонент (аффективный) они включили жалобы на физическое самочувствие, нервное напряжение эмоциональное

истощение. Во второй – деперсонализацию, проявляющуюся в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе.

P. L. Brill [90] считает, что возникновение эмоционального выгорания обуславливается несоответствием между эмоциональными требованиями, предъявляемыми работой и ожиданиями, эмоциональными требованиями личности; оно состоит из дисфорических симптомов, включающих в основном эмоциональное истощение, оно возникает у ранее адекватно функционировавших индивидов, не имеющих признаков психопатологии.

К. Маслач и С. Джексон [96] описывают трехфакторную модель синдрома эмоционального выгорания, о которой уже говорилось ранее. Он включает в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных личностных достижений, которые возникают при работе с людьми.

В отечественной психологии Б.Г. Ананьев [5] впервые упоминал о феномене, схожем эмоциональному выгоранию - «эмоциональное сгорание»- для обозначения некоторого отрицательного явления, которое возникает у людей определенного вида профессий, а именно профессий типа «человек- человек», связанного с межличностными отношениями.

Описание явлений, схожих по своему содержанию с понятием «выгорание» было представлено в работах отечественных психологов, исследовавших явление «стресс» - В.А. Бодров [10], Л.А. Китаев-Смык [33].

К середине 90-х годов XX века феномен «эмоционального выгорания» стал предметом самостоятельного обособленного исследования в отечественной психологии (С.А. Бабанов [7], В.В. Бойко [11], О.В. Крапивина [37], В.Е. Орёл [53], А.А. Рукавишников [67], Т. В. Форманюк [78]). Данное явление российскими учеными обозначалось различными терминами: «эмоционально выгорание» (В.В. Бойко, О.В. Крапивина др.), «эмоциональное сгорание» (Т.В. Форманюк, Е.В. Юдина), «перегорание» (Г.А. Зарипова). Также употреблялись термины

«психическое выгорание» и «профессиональное выгорание» (Н.Е.Водопьянова).

Исследователи Е.С. Старченкова и Н.Е. Водопьянова описывают данный синдром как трехмерный, подразумевая то, что «он включает в себя такие симптомы как: истощение, деперсонализацию и понижение профессиональной самооценки» [14, с.11]. Так, под эмоциональным истощением понимается чувство усталости и эмоциональной опустошенности, вызванное рабочим процессом.

Деперсонализация проявляется в циничном отношении к труду и объекта своего труда. Так А.А. Мегабарян [45] приводит в пример работников социальной сферы. Для них будет свойственно негуманное, бесчувственное отношение к клиентам, приходящим для консультации, лечения или получения образования, а также других социальных услуг. В данном случае, клиент не воспринимается как «живой человек», а все трудности, с которыми он обратился к специалисту, с его точки зрения, есть благо для них.

Психическое выгорание есть процесс, связанный не только с межличностными взаимоотношениями, но и с работой в целом. Такое понимание модифицировало и его главные составляющие: эмоциональное истощение, эффективность. С данных позиций понятие деперсонализации содержит более широкий смысл и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

Н.В. Волкова пишет: «представители профессий системы «человек – человек» (педагоги, продавцы, фармацевты, учителя и воспитатели, руководители и другие) испытывают психоэмоциональные перегрузки, часто ведущие к возникновению заболеваний, снижению трудоспособности и активного периода жизнедеятельности. В связи с этим в психологии и менеджменте появился новый термин – «эмоциональное выгорание» (или «профессиональное выгорание») и методики, позволяющие его выявить» [18, с.65].

А.А. Меграбян [45] утверждает, что данное состояние зачастую обусловлено усиленной умственной работой при резких аффективных переживаниях. Описываемому синдрому подвержено большинство людей. Они высказывают жалобы по поводу снижения эстетических чувств и чувства эмоциональной привязанности к родным, потери чувства удовольствия в актах мышления и восприятия, зачастую чувства беспокойства и тревоги беспричинны

В.В. Бойко стал одним из первых отечественных исследователей, который занялся проблемой эмоционального выгорания. Он пишет, что «оно приобретается в деятельности человека- этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, психосоматическими нарушениями степенью подвижности эмоций» [12, с.4]. Эмоциональное выгорание Виктор Васильевич определяет как: «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетике) в ответ на психотравмирующие воздействия» [11, с.11].

По мнению В.И. Долговой это «динамический процесс и возникает он поэтапно, «в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция и истощение» [23, с.223].

Развитие синдрома выгорания В.Бойко [12] предлагает рассматривать в согласовании с механизмом развития стресса. В данном подходе уровень выгорания оценивается по двенадцати показателям сформированности ряда симптомов, которые в свою очередь группируются по трём фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение. Фаза «тревожное напряжение» заключается в развитии четырёх симптомов: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия. Фаза резистенции (или фаза сопротивления) обнаруживает себя в сочетании следующих симптомов:

неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально – нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. В фазе истощения находится присутствие следующих симптомов: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Симптом деперсонализации является наиболее емким отображением явления выгорания. Г.Ш. Габдреевой и А.О. Прохоровым это состояние трактуется как «пограничное с патологией, имеющее свой порядковый номер в классификации МКБ – 10» [19, с.115]. Понятие деперсонализации включает в себя как компонент отдельные проявления деперсонализации, подразумевая под нарушением личности данного типа не только нарушение осознания «своего Я», но и реальности мира объективного.

Эмоциональное выгорание, в данном случае, представляет приобретенный стереотип эмоционального, а чаще профессионального поведения, который частично является функциональным стереотипом, позволяющий человеку дозировать и практично тратить энергетические ресурсы. Само по себе выгорание, таким образом, В.В. Бойко считает конструктивным, а дисфункциональными – его следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с коллегами. Тогда же эмоциональное выгорание приводит «к профессиональной деформации личности» [11, с.18].

Мы можем отметить, что в настоящий момент существует относительно единая точка зрения на сущность эмоционального выгорания и его структуру. Под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере, которое включает в себя три основные составляющие эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

В последние годы теоретическая и эмпирическая разработка проблемы, по мнению М.С. Мищенко [48], достигла определенного прогресса, выразившегося в единой точке зрения исследователей относительно операциональной структуры выгорания, появлении валидных методик его диагностики.

Таким образом, мы можем сказать, что при существовании многообразных подходов и пониманий явления эмоционального выгорания-практически все исследователи сходятся в том, что оно представляет собой синдром, который состоит из комплекса таких симптомов как: редукция профессиональных достижений, эмоциональное истощение и деперсонализацию, отмечая, что данный феномен получает своё развитие с течением времени и является практически необратимым. Зачастую, возникнув единожды у сотрудника, он имеет тенденцию к постепенному и постоянному развитию, оставляя надежду на то, что можно лишь определенным образом затормозить его развитие. Исследования в этой области указывают на то, что при временном прекращении трудовой деятельности временно снимается его яркая выраженность, но после возобновления профессиональных обязанностей он восстанавливается практически до прежнего уровня.

1.2. Факторы и симптомы, детерминирующие эмоциональное выгорание в педагогической среде

В условиях современной действительности, вероятно, научные исследования и разработки, преследующие цели прогнозирования, диагностики, коррекции и профилактики проявлений эмоционального выгорания, особенно актуальны для стран постсоветского пространства в целом и для России в частности. О.А. Елдышова говорит, что «изменение

ценностных ориентаций, разочарование в экономических и социальных реформах обуславливают отношение общества к образованию» [25,с.36].

По мнению С.А. Бабанова [7], стремительная «девальвация» социальной и экономической ценности и значимости интеллектуального труда, периодическое реформирование сферы образования в течение последних лет в нашей стране внесли значительный вклад в становление общих «упаднических» настроений и повлияли на массовость проявлений синдрома выгорания среди школьных работников.

Классный руководитель включен в профессиональную деятельность, характеризующуюся высокими эмоциональными нагрузками. Специфика педагогической деятельности учителя состоит в том, что она строится по законам общения, предполагающего активное эмоциональное взаимодействие. Ряд авторов (Г.С. Човдырова [84], Г.Ш. Габдеева и А.О. Прохоров [19]) называют напряженность важной характеристикой профессиональной деятельности учителя. Указывается на высокую частоту возникновения невротических и психосоматических расстройств в среде учителей.

Деятельность учителя, как классного руководителя, включает управление психическим развитием личности ученика. Успешно осуществить ее может только педагог, способный осознанно регулировать проявления своих эмоций: открытый собственным и чужим мыслям, чувствам, переживаниям, доверяющий себе и своим ученикам, способный преодолевать трудности.

Т.А. Попова [62] в своих работах говорит о существовании среди педагогов проблемы узнавания эмоционального выгорания, которая проявляется в повышенной раздражительности, агрессивности, тревожности, негативных изменениях в ценностно-нравственной ориентации личности и др., и не осознается учителями. При этом особенности функционирования эмоциональной сферы учителя, навыки его эмоциональной саморегуляции, стрессоустойчивость входят в структуру его профессионально важных

качеств. Поэтому перед, активно развивающейся в настоящее время (как наука и сфера профессиональной деятельности), психологией стоит задача общего психологического оздоровления, реабилитации и коррекции современного общества. И, вероятно, одним из наиболее важных направлений в данной работе является психологическая реабилитация и «оздоровление» педагогической среды. Ведь в профессиональные задачи педагогов входит не только передача учащимся знаний, умений и навыков — обучение, но и воспитание, формирование творческой личности.

Для Е.В. Андриенко [6] и Л.М. Митиной [47] важной представляется проблема эмоционального выгорания в педагогической среде, особенно среди школьных учителей. Так как учитель в школе на протяжении довольно продолжительного периода времени контактирует с учеником (как правило, от одного учебного года до 4 - 5 учебных лет, если рассматривать начальные классы и классное руководство), общение «выгоревшего» или «выгорающего» учителя с ребёнком может стать и часто является травмирующим для последнего. Конечно, эта травма не всегда влечёт за собой такие же драматические последствия, как результаты неадекватного, травмирующего родительского воспитания и детско-родительских отношений. Однако не до конца сформировавшаяся психика ребёнка, не вполне окрепшее «Я» маленького воспитанника может быть деформировано в ходе общения с «выгоревшим» педагогом.

В работе И.А. Акидиновой и А.А. Бакановой [3] значительным «барьером» на пути быстрой и эффективной адаптации в ситуации обучения в вузе для студента является эмоционально «выгоревший» преподаватель. Равнодушный, циничный, или тревожный, беспомощный, в общем, дезадаптированный педагог, истощённый физически и эмоционально, утративший веру в себя, свою профессию и в организацию, в которой он работает, вряд ли сможет помочь своим ученикам гармонично влиться в новые для них условия деятельности. Не удивительно, что огромное количество учащихся учатся под влиянием внешних факторов. В свою

очередь, работа с немотивированными на обучение, равнодушными учениками является одним из факторов, провоцирующих выгорание педагогов.

Л.М. Митина отмечает, что эмоции и чувства важны в труде педагога: «как важны в педагогическом творчестве эмоции и чувства. Если учитель пришел в класс в плохом настроении, раздражен и не умеет скрыть это состояние от учащихся, они тоже быстро приходят в возбужденное состояние, начинают нервничать, вертеться, настроение их становится неустойчивым» [47, с.57].

По мнению Т.В. Калинкиной [30] очевидно, что педагог, демонстрирующий в своей профессиональной деятельности признаки эмоционального истощения и переутомления или симптомы эмоционального выгорания, такие, как, например, недостаток эмоций, пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни, безразличие, усталость, ощущение беспомощности и безнадежности, агрессивность, раздражительность, тревогу, усиление иррационального беспокойства- вряд ли сможет быть эффективным и успешным. Для принятия превентивных мер по профилактике развития и устранению данных симптомов остро необходимо выявление основных причин, формирующих эмоциональное выгорание.

С.А. Подсадный [60] в своей работе констатирует факт, что к 1982 году в англоязычной литературе были опубликованы свыше тысяч статей по «эмоциональному сгоранию». Представленные в них исследования носили, главным образом, описательный, эпизодический характер. Первоначально количество профессионалов, относимых к «подверженным» эмоциональному сгоранию было незначительно. Это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций.

Р.Шваб [101] в 1982 году расширяет группу профессионального риска: это учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней.

Одна из ведущих специалистов по исследованию эмоционального выгорания К. Маслач, считает, что «деятельность таких профессионалов весьма различна, но их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать длительное время» [44,с.10].

Г.С. Човдырова [84] пишет, что после того, как феномен стал общепризнанным, закономерно возник вопрос о факторах, способствующих развитию или, наоборот, тормозящих его. Традиционно они группировались на два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Чаще эти факторы называют внешними и внутренними или личностными и организационными. Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные.

Рассмотрим в качестве примера классификацию В.В.Бойко [11], который выделяет ряд внешних и внутренних факторов, провоцирующих эмоциональное выгорание.

Группа организационных (внешних) факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания. Не случайно в некоторых работах подчеркивается доминирующая роль этих факторов в возникновении выгорания. Рассмотрим их:

1. Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: «такая деятельность связана с интенсивным общением, точнее, с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них. Профессионалу, работающему с людьми, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и быстро интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения» [11, с.47].

2. В.В. Бойко говорит о том, что «основные признаки дестабилизирующей организации деятельности общеизвестны – нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, наличие в ней «бюрократического шума» - мелких подробностей» [10,с.48]. Противоречий, завышенные нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность (например, учащихся в классе). При этом, дестабилизирующая обстановка вызывает многократный негативный эффект: она сказывается на самом профессионале, на субъекте общения – клиенте, потребителе, пациенте, ученике и т.д., а затем на взаимоотношениях обеих сторон.

3. Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции: представители массовых профессий обычно работают в режиме внешнего и внутреннего контроля. Т.И. Ронгинская [66] отмечает, что, прежде всего это касается медиков, педагогов, воспитателей и т.д. процессуальное содержание их деятельности заключается в том, что постоянно надо входить и находиться в состоянии субъекта, с которым осуществляется совместная деятельность. Постоянно приходится принимать на себя энергетические разряды партнеров. На всех, кто работает с людьми и честно относится к своим обязанностям, лежит нравственная и юридическая ответственность за благополучие вверенных деловых партнеров – пациентов, учащихся, клиентов и т.д. (например, школьный учитель: за день проведения уроков самоотдача и самоконтроль столь значимы, что к следующему рабочему дню психические ресурсы практически не восстанавливаются).

4. В исследованиях В.Е. Орлова [54] говорится, что неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности определяется двумя основными обстоятельствами – конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель-подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега-коллега». Нервозная обстановка побуждает одних рассчитывать эмоции, а других – искать способы экономии психических ресурсов. Рано или поздно осмотрительный человек с крепкими нервами будет склоняться к

тактике эмоционального выгорания: держаться от всего подальше, не принимать все близко к сердцу, беречь нервы.

5. Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения- у классных руководителей в школе это дети с аномалиями характера, нервной системы и с задержками психического развития. В.В. Бойко говорит, что «в процессе профессиональной деятельности почти ежедневно попадаете клиент или пациент, который «портит вам нервы» [11, с. 181]. Невольно специалист начинает упреждать подобные случаи и прибегать к экономии эмоциональных ресурсов, убеждая себя при помощи формулы: «не следует обращать внимание...». В зависимости от статистики своих наблюдений добавляет, кого именно надо эмоционально игнорировать: невоспитанных, распущенных, капризных или безнравственных.

Со слов Н.Н. Меркуловой [46] механизм психологической защиты найден, но эмоциональная отстраненность может быть использована неуместно, и тогда профессионал не включается в нужды и требования вполне нормального партнера по деловому общению. На этой почве возникают недоразумения и конфликты.

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, в своей статье «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других», В.В.Бойко [12] относит следующие факторы:

1. Склонность к эмоциональной ригидности: естественно, эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех. Кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Например, формирование симптомов выгорания будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволяют ему развиваться. Жизнь многократно подтверждает сказанное. Так Х. Алиев [4] рассуждает о том, что проработав с людьми всю

жизнь, человек, тем не менее, не утратил отзывчивость, эмоциональную вовлеченность, способность к соучастию и сопереживанию.

2. Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль. Часто встречаются случаи, когда по молодости, неопытности и, может быть, наивности, специалист, работающий с людьми, воспринимает все слишком эмоционально, отдается делу без остатка. Каждый стрессовый случай из практики оставляет глубокий след в душе. Судьба, здоровье, благополучие субъекта деятельности вызывает интенсивное участие и сопереживание, мучительные раздумья в бессонницу. Профессор Т.В. Решетова [63] называет это «безграмотным сочувствием» - полным растворении в другом, слабыми границами «Я». Е.В. Ермакова [28] говорит о том, что постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и возникает необходимость восстанавливать их или беречь, прибегая к тем или иным приемам психологической защиты. Некоторые специалисты через какое-то время меняют профиль работы и даже профессию. Часть молодых учителей покидает школу в первые 5 лет трудового стажа. Но типичный вариант экономии ресурсов – эмоциональное выгорание. Учителя спустя 11 – 16 лет приобретают энергосберегающие стратегии исполнения профессиональной деятельности.

Нередко бывает, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризация и психологической защиты. Временами восприятие неблагоприятных сторон деятельности обостряется и тогда человек очень переживает стрессовые ситуации, конфликты, допущенные ошибки. Например, А.Р. Каримова говорит, что: «педагог, научившийся спокойно реагировать на аномалии характеров подросткового возраста, вдруг срывается в общении с определенным ребенком, возмущен его бестактными выходками и грубостью. Но случается, тот же учитель понимает, что надо проявить особое внимание к ученику и его семье, однако не в силах

предпринять соответствующие шаги. Эмоциональное выгорание обернулось безразличием и апатией» [32, с.79].

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности: здесь имеется два аспекта. Во-первых, профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым или почему-то не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Соответствующее настроение стимулирует не только эмоциональное выгорание, но и его крайние формы – безразличие, равнодушие, душевную черствость. Во-вторых., человек не привык, не умеет поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Систему самооценок он поддерживает иными средствами – материальным или позиционным достижениями.

По мнению Н.В. Чиркова [84], альтруистическая эмоциональная отдача для такого человека ничего не значит, и он не нуждается в ней, не испытывает от нее удовлетворения. Естественно то, что выгорать ему просто и легко. Иное дело личность с альтруистическими ценностями. Для нее важно помогать и сочувствовать другим. Утрату эмоциональности в общении она переживает как показатель нравственных потерь, как утрату человечности.

3. Нравственные дефекты и дезориентация личности: возможно профессионал имел нравственный изъян еще до того, как стал работать с людьми, или приобрел в процессе деятельности. В работе Л.Г. Дикой [22] нравственный дефект обусловлен неспособностью включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности. Нравственная дезориентация вызывается другими причинами – неумением отличать доброе от плохого, благо от вреда, наносимого другой личности. Однако, как считает В.В. Бойко [12], как в случае нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, формирование нравственного выгорания облегчается.

Увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатии к исполняемым обязанностям.

К этому перечню можно добавить факторы, выделенные Т.В. Решетовой [64]:

- Неэмоциональность или неумение общаться;
- Трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
 - Алексимития во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;
 - Люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т. д.).

Однако, одних внутренних предпосылок бывает недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное выгорание - к этому должны подключиться внешние факторы, связанные с организацией работы и социально-культурные условия общества.

Н.Е. Водпопьянова [16] выделяет в организации три момента. Один из них – это неэффективный стиль руководства: либо излишне жесткий «мужской», либо излишне мягкий «женский», нередко нечеткий и неуправляемо эмоциональный. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищенности, а «женский» поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределенные требования ставят под угрозу реализацию перфекционизма, а значит – целостность собственной личности.

Также угрозой перфекционизму, по мнению Т.Н. Денисовой [21], является работа в условиях временного дефицита, поскольку люди будут стараться делать все хорошо, недостаток времени приведет их не только к

эмоциональной. Но и к физической перегрузке и проявлению психосоматики.

Третий момент – это отсутствие сплоченного социального окружения, которое, по мнению О.В. Хухлаевой [80], могло бы оказать поддержку, способствовать усилению «Я» человека за счет присоединения к сильному «Мы», и таким образом снизить риск эмоционального выгорания.

В качестве иллюстрации данного положения можно привести пример Е.В. Орла [51], который отмечает, что уровень выгорания у израильских менеджеров ниже, чем у американских. При этом считается, что уровень жизни в Америке существенно выше. Данное явление объясняется тем, что израильтяне получают поддержку от ощущения социальной сплоченности.

К внешним факторам, способствующим возникновению синдрома эмоционального выгорания, В.В. Бойко [11], относит хронически напряженную психоэмоциональную деятельность. Данное явление возникает тогда, когда для специалиста, работающего в профессии «человек- человек», постоянно необходимо подкреплять эмоциями различные аспекты деятельности; дестабилизирующая организация деятельности, которая отражается впоследствии не только на самом профессионале, но и на субъекте общения — клиенте, пациенте, партнере; повышенная ответственность за исполняемые функции и операции; Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности. Данный фактор определяется двумя основными условиями: конфликтностью «по вертикали», (то есть между начальником и подчиненным), и конфликтностью «по горизонтали» (между коллегами.).

1. Склонность к эмоциональной ригидности (эмоциональное выгорание чаще возникает у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. У людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами, формирование симптома выгорания происходит медленнее. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать этот механизм психологической защиты.

2. Интенсивная интериоризация. Так, для людей с повышенной ответственностью больше шансов подвергнуться синдрому, но нередко случается, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризации и психологической защиты.

3. Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. В этом случае вероятны два варианта: а) профессионал не считает для себя необходимым или по какой-то причине не заинтересован проявлять сопереживание к объекту деятельности; б) человек не привык, не умеет поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые к субъектам деятельности.

4. Нравственные дефекты и дезориентация личности.

В.В.Бойко предложил методику, дающую полную картину феномена синдрома эмоционального выгорания. Он считает, что ЭВ- «это динамический процесс, возникающий поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда присутствуют три фазы такового, где уровень эмоционального выгорания можно оценивать по 12 шкалам, которые группируются в соответствии с тремя фазами» [12, с.78]. Рассмотрим данные фазы подробнее:

1.Фаза «Тревожное напряжение». По праву считается тем самым механизмом «запуска», который проявляется в четырех симптомах:

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: выражается нарастающим пониманием психотравмирующих условий профессиональной деятельности.

2. Неудовлетворенность собой: проявляется в ощущении неудовлетворенностью собой, выбранной специальностью, занимаемой должностью и формируется при невозможности конструктивно решить возникшие ситуации.

3. Загнанность в клетку: символизирует «чувство безысходности». Мучительно переживается, если психотравмирующие условия оказывают

давление и ликвидировать их невозможно. Формируется при напрасных попытках устранить давление психотравмирующих факторов.

4. Тревога и депрессия: выявляется в тревожно-депрессивной симптоматике, относящейся к профессиональной деятельности в особо сложных условиях. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождает сильные энергетические усилия в форме переживания ситуативной либо личностной тревоги.

2. Фаза «Резистенция» (сопротивление). Формирование защиты в этой фазе выражается в следующих симптомах выгорания:

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: прослеживается в случаях, когда специалист перестает понимать разницу между двумя различными явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. В таком случае, по мнению В.В. Бойко, профессионал нерационально «бережет» эмоции, ограничивает ответную эмоциональную реакцию за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности; «эмоциональный контакт устанавливается выборочно, по принципу «хочу - не хочу», основывающемся на неадекватном или избирательном подходе» [11, с.17].

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: выражается в отсутствии или недостаточном побуждении у классного руководителя нравственных чувств. Не проявляя необходимого эмоциональных проявлений к ученику, клиенту, покупателю, он защищает собственную стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или недостаток интереса к субъекту, рационализируя собственные действия либо перекладывая вину на субъект, вместо того чтобы признать свою вину.

3. Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности — дома, в общении с приятелями и знакомыми. На работе специалист так устает от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими.

4. Редукция профессиональных обязанностей: обнаруживается в попытках упростить либо уменьшить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Фаза «Истощение». Характеризуется снижением общего тонуса и ослабленностью нервной системы. Эмоциональная защита становится необходимым качеством личности. Она проявляется в ряде симптомов:

1. Эмоциональный дефицит: у профессионала возникает ощущение, что эмоционально он уже не способен содействовать субъектам своей деятельности.

2. Эмоциональная отстраненность: сотрудник практически полностью ликвидирует эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его ничего не волнует, не вызывает эмоциональной реакции: ни положительные, ни отрицательные обстоятельства.

3. Личностная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком спектре умонастроений и действий профессионала в области общения. В первую очередь отмечается полная или частичная утрата заинтересованности к человеку — субъекту деятельности.

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. В.В. Бойко [12] характеризует возникновение данного симптома по условно-рефлекторной связи отрицательного воздействия: почти все из того, то что затрагивает субъект профессиональной деятельности, вызывает отклонения в соматических и психических состояниях.

Но нельзя не учитывать и влияние социально-культурных факторов. Так в исследовании Л.Г.Дикой [22] и Т.В. Калининной [30] подтверждается тот факт, что уровень эмоционального выгорания у людей, работающих в коммуникативных профессиях, всегда повышается в ситуациях социально-экономической нестабильности. Действительно, современные условия выступают как депрессогенные факторы за счет наличия в них негативного

программирования. Так, о профессии «педагог», существует стереотип «малооплачиваемой».

Итак, мы описали факторы риска возникновения проблем эмоционального выгорания. Многочисленные исследования показывают, что педагогическая профессия – одна из тех, которые подвержены влиянию феномена профессионального выгорания. В последнее время проблема исследования профессионального выгорания встала особенно остро. Актуальность ее обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности классного руководителя и его роли в воспитательном процессе. Его профессиональную деятельность отличает эмоциональная и коммуникативная загруженность. Так А.Р. Каримова [31] характеризует коммуникативную деятельность как деятельность с высокой интенсивностью и напряженностью общения, широкой сетью контактов разного уровня. Ответственный характер деятельности классных руководителей является сам по себе предпосылкой для возникновения синдрома профессионального выгорания.

Эмоциональное выгорание – один из новейших, рассмотренных в педагогической литературе, механизмов психологической защиты. И, в силу своей новизны. Его определение несколько размыто, хотя, по сути, ни одно из этих пониманий эмоционального выгорания не противоречат друг другу.

Н.С. Пряжников и Е.Г. Ожогова [62] отмечают, что эмоциональное выгорание имеет и свои плюсы, так как позволяет человеку экономно и дозированно расходовать энергетические ресурсы. Эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении человеком своей деятельности и отношениях с партнерами, так как приводит к эмоциональной и личностной отстраненности, неудовлетворенности собой, вслед за которыми следует тревога, депрессия и всевозможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование.

Таким образом, феномен эмоционального выгорания имеет место тогда, когда у субъекта труда возникают негативные, отрицательные

отношения к объекту своего труда, однако при этом объективные условия профессий типа «человек-человек» требуют положительного и внимательного отношения к нему. Так, в случае с классным руководителем: ежедневно, в урочное и внеурочное время, ему необходимо взаимодействовать с учащимися не только в рамках профессиональной деятельности, но и затрагивать аспекты внешкольной жизни его учеников-организация мероприятий, контроль за поведением (как в школе, так и вне школы), организация контроля за семьями и детьми «Группы риска» совместно с психологом и социальным педагогом и т.д. В результате, приходится на подсознательном уровне сдерживать свои отношения, подавлять их, заменять на противоположные, что может привести как раз и к неудовлетворенности своим трудом, собой, к эмоциональной разрядке на своих близких, дезорганизую и профессиональную деятельность, и межличностные отношения.

1.3. Методы активного социально- психологического обучения как средство профилактики синдрома эмоционального выгорания

Ответственный характер деятельности педагога как классного руководителя обуславливают различные стрессогенные ситуации, которые создают предпосылки для возникновения синдрома профессионального выгорания. В связи с этим, особую актуальность приобретает вопрос об организации психологической профилактики данного синдрома. Л.В. Сушенцова [72] отмечает, что особенно это важно для молодых сотрудников, так как большинство из них ощущают нехватку практического опыта работы, поэтому возникает ощущение некомпетентности. Следовательно, необходима специальная подготовка к возможной эмоциональной перегрузке, формирование у них соответствующих знаний,

умений, личностных качеств, необходимых для минимизации и преодоления эмоциональных трудностей профессии.

Для «профилактики» эмоционального выгорания необходима выработка необходимых ресурсов, которые подобно иммунитету позволяют избежать не только синдрома эмоционального выгорания, но и остальных неблагоприятных профессиональных и личных сторон жизни современного человека. К таким ресурсам мы относим навыки, умения, опыт, актуализированные способности, модель конструктивного поведения в стрессовой ситуации. Их выработка в довольно быстрый промежуток возможна при использовании активных социально- психологических методов. Так, например, социально- психологический тренинг способствует совершенствованию и развитию установок, знаний и навыков межличностного общения. Ролевая игра позволяет обогащать чувства, развивает воображение, развивает коммуникативные навыки, способствует преодолению внутренних страхов, а также снимает психо - эмоциональное напряжение. Метод мозгового штурма стимулирует творческую активность человека. Методы активного социально-психологического обучения – методы, целенаправленно реализующие социально-психологические закономерности активной учебной деятельности обучаемого в учебной или иной целевой группе.

В работе Е.В. Кузнецовой, О.И. Мезенцевой и В.Г. Петровской [38] «активное социально-психологическое обучение» включает несколько важных смыслообразующих характеристик, которые вытекают из содержания частных научных составляющих. Во-первых, это - активное обучение. Под активностью в современной отечественной психологии понимают собственную динамику живых существ как источник преобразования или поддержания ими жизненно значимых связей с окружающим миром; под активностью личности - способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры. Общеизвестно, что

одна из общих закономерностей процесса усвоения знаний - это зависимость эффективности процесса усвоения от собственной интеллектуальной активности обучаемого.

С.В. Яремчук [88] считает, что активные методы обучения представляют возможность и обеспечивают проявление большей активности обучаемых, чем традиционные методы, ведь экспериментально установлено, что в памяти человека запечатляется до 10 % того, что он слышит, до 50 % того, что он видит, и до 90 % того, что он делает. Во-вторых, это - социально-психологическое обучение, т.е. явление социальной психологии, использующее и опирающееся на ее закономерности и понятийно-терминологический аппарат.

Ю.Н. Емельянов под активным групповым обучением понимает «любой способ планируемой активизации коммуникативных процессов в учебной или целевой группе (независимо от содержания поставленных учебно-познавательных, творческих или психокоррекционных задач)» [26, с.28].

Основные признаки методов активного социально-психологического обучения выделены в работе Т.С Паниной: «активизация мышления и поведения, диалогичность общения, рефлексия, наличие обратной связи, повышенная эмоциональность» [57, с.43].

Применение методов активного социально-психологического обучения, по мнению Т.С. Паниной [57] конкретизируется в следующих задачах: 1) овладение психолого-педагогическими и специальными знаниями (знаниями изучаемого предмета); 2) формирование личностных и профессиональных умений и навыков, особенно в сфере общения; 3) коррекция и развитие установок, необходимых для успешной деятельности и общения; 4) развитие способности адекватного и полного познания себя и других людей; 5) коррекция и развитие системы отношений личности.

Активные групповые методы Ю.Н. Емельянов [26] предлагает условно

объединить в три основных блока: а) дискуссионные методы (групповая дискуссия, разбор казусов из практики, анализ ситуаций морального выбора и др.); б) игровые методы: дидактические и творческие игры, в том числе деловые (управленческие) игры; ролевые игры (поведенческое научение, игровая психотерапия, психодраматическая коррекция); контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения); в) сенситивный тренинг (тренировка межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства).

М.А. Курьянов [37] так же озвучивает три основных блока в методах активного социально-психологического обучения: методы, реализация которых возможна в ходе дискуссий; методы, предусматривающие проведение различных игр. Различные социально-психологические тренинги, которые также имеют свою классификацию. Эта классификация методов активного социально-психологического обучения наиболее распространена. Но существует еще множество подобных, которые также считаются правильными и рассматриваются современными учеными. Далее более подробно остановимся на каждом разделе из этого перечня (рис.1.1.).



Рис.1.1. Классификация методов АСПО

К методам активного социально-психологического обучения относится дискуссия. Такой метод применяется во время процесса решения различных задач. Во время применения подобного метода группа людей обсуждает мнения других, каждый участник может приводить свои доводы, высказывать собственное мнение, доказывать другим, что именно их позиция является верной. Групповая дискуссия - это метод, который позволяет воздействовать на мнения, взгляды и установки индивидов через общение и обмен информацией между участниками. Впервые о дискуссиях заговорил психолог Жан Пиаже [59] в двадцатом веке. В своих работах он показал, что даже обычный школьник через дискуссию покидает свои эгоцентричные мысли и принимает позицию людей, в группе с которыми он работает. М.А. Курьянов [37] говорит о преимуществе в применении такого метода: во время дискуссии можно рассматривать проблему с нескольких сторон и выбирать наиболее верное решение для некоторых серьезных проблем. Если во время лекции человек просто слушает предлагаемую информацию, то в дискуссии он может принимать активное участие, высказывать свое мнение, а также выслушивать мнение других участников. Таким образом, в голове индивида откладывается намного больше знаний, он учится самостоятельно анализировать, задумываться над тем, что, возможно, ему следует изменить свои взгляды. Во время дискуссии индивиды учатся работать в группе. Здесь они не только могут выражать свои собственные мысли, но и выслушивать других. Участники анализируют услышанное и сопоставляют со своими мыслями, а также могут научиться отстаивать свою собственную позицию, объяснять, почему именно к их мнению стоит прислушаться. В ходе дискуссии группа людей может прийти к одному общему решению, рассмотрев и проанализировав мнения каждого. При реализации этого метода можно четко увидеть, насколько точно люди понимают, о чем говорят, и готовы ли они прийти к единому решению проблемы.

Н.С. Бастракова [9] к активным методам социально-психологического обучения относит игры. Этот вид человеческой деятельности имеет место во

многих сферах и науках. Сейчас существует множество видов игр, которые имеют не только детское направление. В этом разделе мы подробно ознакомимся с их ролью в психологии. В этой науке под игрой подразумевают создание ситуации для получения определенного психологического результата. Таким результатом могут быть: эмоции, знания, умения, навыки, достижения побед, налаживание отношений с окружающими, развитие определенных качеств личности. Многие задаются вопросом, почему же игра - такой популярный метод? Это связано с тем, что за время проигрывания ситуации ее можно повторять не один раз, чтобы достичь того результата, которого ожидает группа. Кроме этого, в процессе игры можно осуществлять работу вместе с людьми, а не над ними, тем самым добившись положительного результата.

По мнению Н.В. Матяш [44] социально-психологический тренинг, как комплексная форма активного социально-психологического обучения, может иметь несколько значений, и самые распространенные из них - подготовка, обучение, воспитание, тренировка. Тренинг направлен на то, чтобы преднамеренно изменить психологические феномены одного человека или целой группы. А вот его целью является создать гармонию между профессиональным и личностным бытием человека. Для проведения этой формы социально-психологического обучения создается тренинговая группа, в которой осуществляется взаимодействие между психологом и участниками.

Первые тренинги были проведены в 1946 году, и их целью было исследовать межличностные отношения и повысить уровень общения. А тренинг как отдельный психологический метод был определен М. Форвергом [77] в 1950 году. Сейчас психологи активно используют этот метод при работе с детьми, родителями, трудными подростками, работниками и сотрудниками различных предприятий.

Н.Т. Оганесян говорит, что «работая в группе, человек учится решать межличностные проблемы, которые могут встретиться в жизни. Группа – это своего рода общество, только в миниатюре. В группе можно установить

обратную связь, а участники получают поддержку от тех, кто сталкивался с подобными проблемами. Участник группы может получить совершенно новые знания и умения, а также попробовать осуществить эксперименты в отношениях с партнерами, возможна идентификация участников друг с другом. При работе в группе нарастает напряжение, а значит, психолог может определить, какие психологические проблемы есть у каждого члена коллектива. В коллективе человеку легче осуществлять процесс самопознания, самораскрытия и самоисследования» [51,с.15].

С.В. Петрушин [58] пишет об основных методах активного социально-психологического обучения, которые подразделяет по основным направлениям психологии и выделяет в тренинг-группы, группы встреч, психодраму, гештальт - психотерапию.

Каждый тип группы, по мнению Ю.Н. Емельянова [26], направлен на решение конкретных целей, предполагает взаимодействие по определенным правилам. Применительно к педагогической деятельности охарактеризуем сферу практического применения каждого вида групп.

Т – группы (группы социально-психологического тренинга). Работа в них направлена на то, чтобы помочь классному руководителю лучше узнать самого себя как личность; выработать индивидуальный стиль деятельности, научиться лучше понимать своих коллег и родителей, с которыми приходится вступать в общение по поводу обучения и воспитания детей; обучение правильному поведению в ситуациях межличностного общения.

Группы встреч. Основная цель – осознание и реализация того потенциала личности и интеллектуального развития, который заложен в каждом индивиде. Эффективно использовать такой вид работы для начинающих классных руководителей с целью повышения их уровня самосознания и развития личности.

Гештальт - группы. Работа руководителя группы осуществляется не со всеми участниками, а один на один с кем-либо из ее членов, добровольно согласившимся на время стать главным действующим лицом. Ключевыми

понятиями в работе такой группы являются «осознание» и «сосредоточенность на настоящем». Опыт работы в таком направлении повышает эффективность индивидуальной педагогической работы с детьми.

Группы психодраммы. Широко используется ролевая игра, а также элементы импровизации жизненных ситуаций, предназначенные для более полного раскрытия внутреннего мира человека. Классный руководитель, прошедший курс психодраммы, с успехом может использовать соответствующие знания для разнообразных занятий с учащимися на уроках.

В работе групп телесной терапии особое значение придается общению с телом человека, управлению им. Виды телесной терапии являются сильными методами эмоционального высвобождения и эффективных изменений в теле, чувствах личности. Это важно для исследования того, как потребности, желания, чувства кодируются в разрешении конфликтов в этой области.

Основной целью группы тренинга умений, в работах Н.Т. Оганесяна [51], является выработка внешних форм поведения. Полезно использовать при выработке профессиональных коммуникативных классных руководителей.

Эмоциональное выгорание – процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять, что происходит. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении. К. Маслач считает, что «сгорание не является неизбежным» [96, с.88]. Скорее должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение. Она подчеркивает, что многие из причин эмоционального выгорания содержатся не только в личностных особенностях людей, но и так же в определенных социальных и ситуативных факторах.

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Эти подходы могут быть

использованы и в группе классных руководителей. Рассмотрим некоторые из них. Так наиболее распространенным средством И.А. Акиндинова и А.А. Баканова [3] обозначают непрерывное психолого-педагогическое образование, повышение квалификации. Это связано с тем, что знания, полученные в период обучения в ВУЗе, быстро устаревают. В зарубежной литературе фигурирует даже единица измерения устаревания знаний специалиста так называемый “период полураспада компетентности”, заимствованный из ядерной физики. В данном случае означает продолжительность времени после окончания ВУЗа, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новых знаний и новой информации компетентность специалиста снижается.

Н.С. Бастракова [9] говорит, что в социально- психологическом тренинге возможно применение аутотренировки, особенно с тем контингентом, у которых профессиональная деятельность вызывает повышенную эмоциональную напряженность. Педагогическая работа связана с интенсивным общением как с детьми, так и с их родителями, что требует от педагога эмоционально-волевой регуляции. Сам аутотренинг представляет собой систему упражнений для саморегуляции психических и физических состояний. Он основан на сознательном применении человеком различных средств психологического воздействия на собственный организм и нервную систему с целью их релаксации, и активизации. Использование приемов аутотренинга позволяет человеку целенаправленно изменить настроение, самочувствие, что положительно отражается на его работоспособности, здоровье.

Профессиональная деятельность нередко требует от классного руководителя диссоциированных состояний, так как, принимая огромное количество решений, которые касаются его воспитанников, он должен видеть мир их глазами и ощущать, как они, и при всем этом практически забывать о себе и свои переживаемых чувствах. Единственный метод вернуть свои силы после периода профессиональной диссоциации — это погрузиться в

состояние ассоциации. Для этого разработаны комплексы упражнений социально- психологического тренинга, которые помогают выработать полезные методы «ассоциирования- диссоциирования». Ю.В. Морозюк [50] считает, что, овладев техникой ассоциирования на чувственно-предметном уровне, учитель сможет перенести ее на ассоциирование в различных социально-педагогических и личностно-смысловых ситуациях. Можно сконструировать и немало других комплексов упражнений, создающих основу для релаксации, психотехнической и эмоциональной зарядки, позволяющих ослабить или преодолеть ситуации хронического педагогического стресса. Часто, возвращаясь с работы, учитель ощущает, что он нужен детям, что они его понимают и любят, и, хотя он отдает немало сил, он чувствует «хорошую усталость». Но бывают дни, когда что-то не получается на уроках или падает дисциплина и тогда появляется «тягостная усталость», появляются мысли о не успешности и т.п. В такой ситуации у классного руководителя возникает эмоциональное напряжение, он «зацикливается» на трудностях, оказывается во власти чувства вины и, несмотря на постоянную эмоционально-психическую напряженность, не может выйти из «заколдованного круга» личных проблем. В такие дни и бывает полезно применять технику диссоциирования, помогающую вырваться из «зацикливающей» последовательности причин и следствий, дистанцироваться от негативного переживания, от эмоциональных трудностей в педагогическом процессе. Выработать и тренировать умения диссоциироваться в широком круге учебных и жизненных обстоятельств можно также с помощью упражнений. Высокий уровень овладения диссоциацией позволит применять ее во многих случаях, нарушающих душевное равновесие, чтобы отсоединиться от стрессовых или эмоционально-напряженных состояний.

По мнению Н.С. Бастраковой [9] в социально- психологическом тренинге широко используется психокоррекция как совокупность психологических приемов, применяемых психологом для оказания

психологического воздействия на поведение здорового человека. Психокоррекционная работа проводится с целью улучшения адаптации человека к жизненным ситуациям; для снятия повседневных внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов, с которыми сталкивается человек. Психокоррекция может осуществляться как индивидуально, так и в группе.

Как отмечает И.А. Акиндинова: «еще одно важное условие состоит в наличии разделения между работой и домом, между профессиональной и частной жизнью» [3, с.29]. Выгорание усиливается всякий раз, когда границы между ними начинают стираться, и работа занимает большую часть жизни. Для психологического благополучия педагогов абсолютно необходимо ограничивать их работу пределами разумного и не позволять им распространять ее на домашнюю жизнь. Для этого мы использовали «Тайм менеджмент»- технология организации времени и повышения эффективности его использования.

Важным аспектом в профессиональной деятельности классного руководителя является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда классный руководитель сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда классный руководитель находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в ситуации оценивания со стороны детей, коллег, других людей. Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Для этого мы

Важным условием преодоления эмоционального выгорания, следовательно, и развития личности является наличие стремления к реализации (актуализации) своего творческого «я», которое стимулирует

учителя к активному поиску и выводит его на качественно новый виток профессионального развития.

К направлениям методической работы на уровне конкретного преподавателя, по мнению В.И. Довговой [23], относятся: обогащение профессиональных знаний; развитие мировоззрения, ценностных ориентаций, взглядов и убеждений учителя XXI века; развитие процессов творчества в профессиональной деятельности; развитие устойчивых нравственных качеств личности; развитие современного стиля мышления; развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства; развитие эмоционально-волевой саморегуляции поведения и деятельности учителя; формирование готовности к профессиональному самообразованию; формирование умений самопроектирования повышения своей квалификации, что возможно осуществить с помощью игрового метода и дискуссий.

Образовательное пространство школы должно быть психологически безопасным и комфортным и для учащихся, и для классных руководителей.

Н.Г. Осухова считает, что «семейные проблемы, являющиеся следствием выгорания, могут быть облегчены «снижением рутинности», когда люди направлены участвовать в специальных мероприятиях, полностью не связанных с работой, которые позволяют им расслабиться, перестать думать о работе прежде, чем они добираются домой» [56, с.19].

По мнению Ю.Д. Шмагиной важно понять, что эмоциональное выгорание не является неизбежным, и руководители школы, и руководители методических объединений, сами классные руководители должны предпринимать профилактические шаги, которые смогут предотвратить, ослабить или даже исключить его возникновение. «Болезнь лечить очень трудно, поэтому важно не создавать для неё предпосылок, научиться переносить значительные нагрузки без разбалансировки разрушения организма» [87, с. 54].

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в настоящий момент существует относительно единая точка зрения на сущность эмоционального выгорания и его структуру. Под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере, которое включает в себя три основные составляющие эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Отечественными и зарубежными психологами достаточно активно и многосторонне изучается феномен эмоционального выгорания, и несмотря на многообразие трактовок определения этого феномена, симптомов, факторов его появления, модели развития в целом и выраженность синдрома у школьного персонала в частности, можно определить синдром эмоционального выгорания как выработанные защитные модели поведения личности, включающие в себя нарушения эмоциональной сферы человека и детерминирующие негативные последствия в эффективности профессиональной деятельности и субъективной удовлетворенности работой и жизненной ситуацией в целом. А вот генезис синдрома эмоционального выгорания носит сугубо индивидуальный характер, определяемый, в первую очередь, личностными особенностями сотрудников, а также социальными факторами и организационной составляющей. Должное внимание среди отечественных и зарубежных исследователей также уделяется вопросу профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания, ставится акцент на эффективность психологической поддержки, что особо актуально, учитывая современное распространение профдеформаций в профессиях типа "человек-человек". Так, в случае с учителем-классным руководителем ежедневно в урочное и внеурочное время ему необходимо взаимодействовать с учащимися не только рамках профессиональной деятельности, но и затрагивать аспекты внешкольной жизни его учеников-организация мероприятий, контроль за поведением (как в школе, так и вне школы), организация контроля за семьями и детьми «Группы риска» совместно с

психологом и социальным педагогом и т.д. В результате, приходится на подсознательном уровне сдерживать свои отношения, подавлять их, заменять на противоположные, что может привести как раз и к неудовлетворенности своим трудом, собой, к эмоциональной разрядке на своих близких, дезорганизуя и профессиональную деятельность и межличностные отношения.

Таким образом мы можем сказать, что для классных руководителей школы характерна высокая частота встречаемости и степени выраженности проявлений синдрома эмоционального выгорания ввиду тяжелой эмоциональной обстановки и контингентом, с которым они взаимодействуют в ходе рабочего процесса. Синдром эмоционального выгорания у классных руководителей обусловлен рядом внешних и внутренних факторов. К внешним относятся сложные особенности условий труда: напряженная, эмоционально насыщенная деятельность, низкое общественное признание при высоком контроле. К внутренним факторам, помимо индивидуальных и социально-демографических, относятся личностные (уровень алекситимии).

В вопросе синдрома эмоционального выгорания, остро стоит необходимость проведения мероприятий, включающих в себя не только коррекционную, но и профилактическую деятельность, способствующую как раннему выявлению синдрома, так и его предупреждению. Только должным образом заботясь о своей профессиональной и личной жизни, можно оставаться эффективным работником.

Поэтому предупреждение возникновения эмоционального выгорания у классных руководителей в образовательном процессе школы мы предлагаем осуществить посредством реализации программы профилактики синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы, которая включает в себя методы АСПО: дискуссионные методы, игровые методы, социально- психологический тренинг, посредством которых классные руководители приобретут умения и навыки эффективного поведения, самопознания и саморегуляции, обучатся способам эффективного

межличностного взаимодействия, повысят уровень эмпатии и творческого потенциала, а так же обучатся приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса. Направлениями реализации программы являются: осуществление диагностики, реализация технологии и осуществление анализа результативности программы.

ГЛАВА 2. Экспериментальное исследование профилактики синдрома эмоционального выгорания классных руководителей методами активного социально- психологического обучения

2.1. Организация и методы исследования

Основываясь на теоретических положениях изучения эмоционального выгорания в отечественной психологии, мы понимаем выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Исходя из данных положений, целью нашего исследования является обеспечение профилактики синдрома эмоционального выгорания классных у руководителей, с помощью программы, включающей методы активного социально-психологического обучения.

Задачи нашего эмпирического исследования:

1. оценить особенности развития эмоционального выгорания и личностные особенности (алекситимии) в контрольной и экспериментальной группах;
2. выявить различия в сформированности эмоционального выгорания и алекситимии в контрольной и экспериментальной группах;
3. реализовать план формирующего эксперимента по снижению выраженности эмоционального выгорания классных руководителей в экспериментальной группе с помощью программы, разработанной на основе методов АСПО;
4. провести повторный срез и изучить эффективность программы;
5. сформулировать рекомендации для руководителей по профилактике эмоционального выгорания сотрудников.

Для проведения исследования эмоционального выгорания педагогов на базе МБОУ СОШ №45 города Белгорода был проведен эксперимент в период

с декабря 2017 по май 2018, среди педагогов МБОУ СОШ №45. Исследованием в общей сложности было охвачено 84 человека в возрасте от 23-61 лет со стажем работы от 3 лет до 40 лет.

Эксперимент состоял из трех этапов:

1 этап – констатирующий.

На этом этапе была проведена первичная диагностика эмоционального выгорания классных руководителей и уровня алекситимии. Результаты диагностики являлись критерием для выделения экспериментальной и контрольной группы.

2 этап - формирующий.

На втором этапе путём рандомизации были отобраны две группы – экспериментальная и контрольная. Исследование проводилось на основе квазиэкспериментального плана для двух групп с неэквивалентной контрольной группой, который имеет следующую схему:

O_1XO_2

O_3XO_4 .

Данный план описывается Д. Кэмпбеллом [40], как наиболее распространенный в педагогических исследованиях, в которых экспериментальная и контрольная группы подвергаются тестированию до и после изучаемого воздействия, причем обе группы не эквивалентны друг другу до эксперимента. Скорее, они представляют собой естественно сложившиеся коллективы (например, школьные классы), по возможности сходные, но не настолько, чтобы различие между ними не обнаруживалось во время предварительного тестирования.

На третьем этапе нами была разработана и апробирована программа по коррекции эмоционального выгорания в экспериментальной группе. Классные руководители, составлявшие данную группу, не включались в формирующий эксперимент.

4 этап – контрольный.

На контрольном этапе была осуществлена повторная диагностика

эмоционального выгорания классных руководителей и уровня алекситимии в экспериментальной и контрольной группе, проведен качественный и количественный анализ полученных данных, а также математико-статистическая обработка результатов исследования, обобщение результатов и выводы.

В данном исследовании мы опирались на положения В.В.Бойко. Он предлагает рассматривать развитие синдрома выгорания в соответствии с механизмом развития стресса. В данном подходе уровень выгорания оценивается по двенадцати показателям сформированности ряда симптомов, которые в свою очередь группируются по трём фазам: тревожное напряжение, резистенция, истощение.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще — профессионального, поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой — выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с партнерами. В.В. Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как профессиональную деформацию личности, которая возникает под воздействием ряда факторов — внешних и внутренних.

Выбор конкретных методик исследования для получения необходимой информации осуществлялся в соответствии с целями и задачами настоящей работы. С целью диагностики эмоционального выгорания и алекситимии мы использовали следующие конкретные методики:

1. Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко» [Приложение 1].

Данная методика создана и предложена научному свету В.В. Бойко в 1996 году. Опросник предназначен для диагностики синдрома эмоционального выгорания, которое автор рассматривал как общий адаптационный синдром. Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить

следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение», каждая из которых, в свою очередь, включает в себя по четыре ведущих симптома выгорания, степень выраженности которых определяется количественно. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания». «Напряжение»: Переживание психотравмирующих обстоятельств; Неудовлетворенность собой; «Загнанность в клетку»; Тревога и депрессия. «Резистенция» включает в себя: Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование; Эмоционально-нравственная дезориентация; Расширение сферы экономии эмоций; Редукция профессиональных обязанностей. «Истощение» характеризуется: эмоциональным дефицитом; эмоциональной отстраненностью; личностной отстраненностью (деперсонализацией); психосоматическими и психовегетативными нарушениями.

Данная методика позволяет подробно изучить выраженность синдрома эмоционального выгорания в целом, и особенности проявления его симптомов и уровень сформированности фаз в частности.

2. Торонтская шкала алекситимии [Приложение 1].

Торонтская шкала алекситимии используется в практике для количественной оценки алекситимии. Эта шкала самоотчета появилась в начале 1990-х годов, включает в себя 26 пунктов, каждый из которых оценивается по 5-балльной шкале Лайкерта от 1 (совершенно не согласен) до 5 (совершенно согласен). По результатам опросника можно оценить степень выраженности алекситимии. Алекситимия является значимым фактором риска психосоматических заболеваний и аддиктивных расстройств. Единой концепции терапии алекситимии в настоящее время не существует, как и единого понимания того, что же представляет собой алекситимия. В связи с этим, данные шкалы имеют ограниченную клиническую ценность.

Для установления характера статистических различий в контрольной (КГ) и экспериментальной (ЭГ) «до» и «после» реализации программы профилактики применялся непараметрический статистический критерий

T-Вилкоксона для двух зависимых переменных; для установления статистических различий в ситуации «до» и «после» экспериментального исследования между КГ и ЭГ применен критерий U-Манна-Уитни [28].

На заключительном этапе нашего исследования обобщены и систематизированы полученные результаты исследовательской работы, уточнены теоретические выводы, оформлен текст диссертации.

2.2. Анализ и интерпретация результатов изучения особенностей эмоционального выгорания у классных руководителей школы

Нами на базе МБОУ СОШ №45 г. Белгорода было проведено исследование синдрома эмоционального выгорания классных руководителей в контексте особенностей личности (алекситимия) с целью выявления возможности коррекции и профилактики выраженности эмоционального выгорания методами АСПО. Основной задачей перед нами стала возможность проверки эффективности коррекционных мероприятий в форме социально-психологического тренинга, проводимых с классными руководителями школы по снижению уровня эмоционального выгорания.

По итогам первичной диагностики в коллективе классных руководителей было выявлено следующее соотношение в зависимости от стажа работы (рис.2.2.1.).

Работников со стажем 3-5 лет было выявлено 16%, 6-10 лет- 19%, классных руководителей со стажем 10-15 лет -27% из числа испытуемых, 21%-15-20 лет и более 20 лет- 17%. То есть, мы можем предполагать, что в данном коллективе возможно проявление такого феномена как эмоциональное выгорание ввиду преимущественным процентом работников с большим стажем работы.

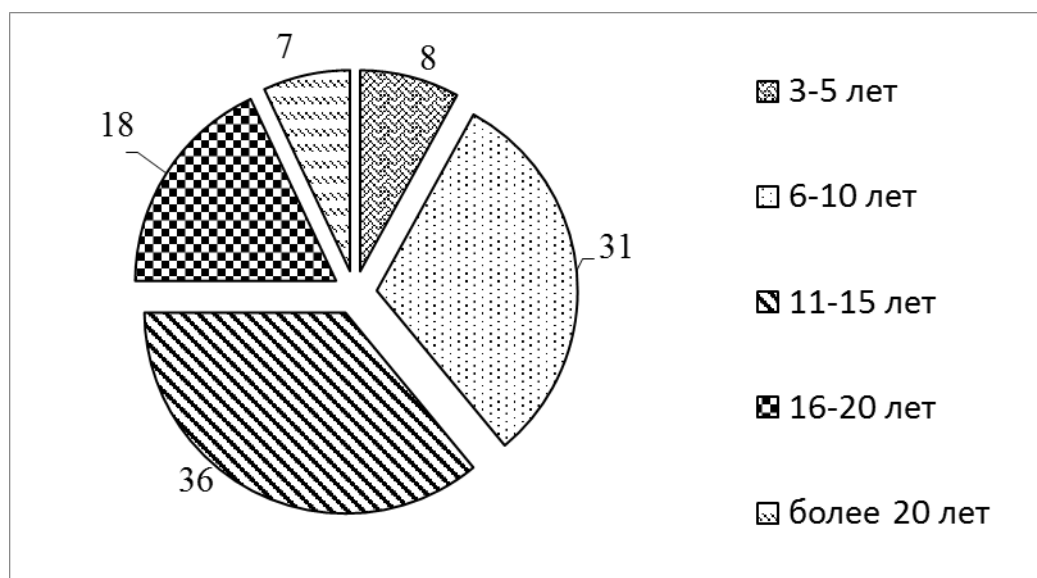


Рис 2.2.1. Распределение классных руководителей по стажу работы, (в %)

Проанализируем особенности эмоционального выгорания классных руководителей в целом по выборке. Центральной методикой нашего изучения эмоционального выгорания классных руководителей стала методика В. В. Бойко ввиду её многоаспектности и валидности. Рассмотрим распределение классных руководителей по уровням сформированности синдрома ЭВ (рис.2.2.2.).

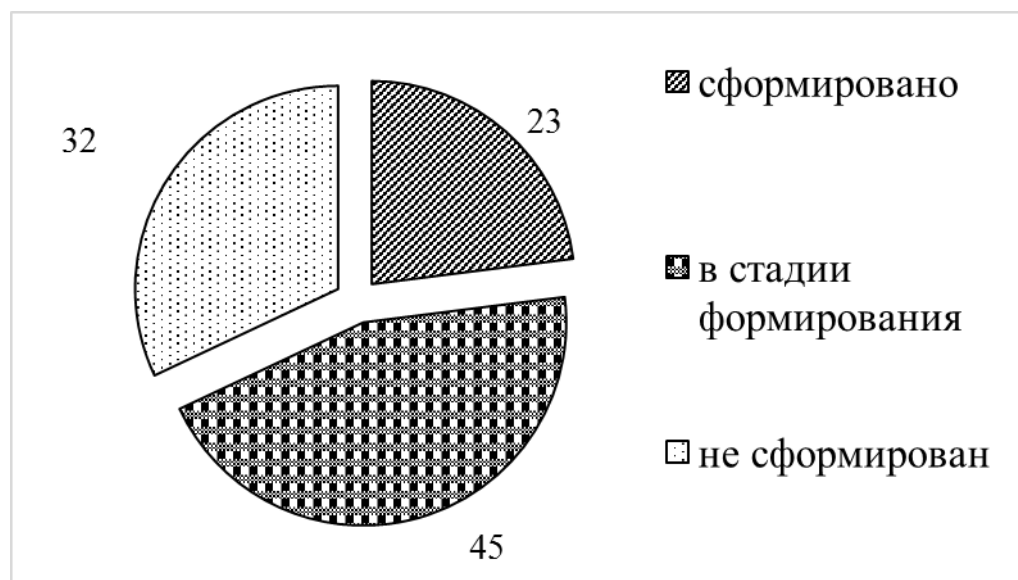


Рис 2.2.2. Распределение классных руководителей по уровням сформированности синдрома эмоционального выгорания, (в %)

Количество классных руководителей, имеющих сформированный

синдром эмоционального выгорания, составляет 23%. Данным респондентам свойственно переживание тревожно-депрессивной симптоматики, относящейся к профессиональной деятельности в особо сложных условиях, а именно: чувство неудовлетворенности работой и собой, которое порождает сильные энергетические усилия в форме переживания ситуативной либо личностной тревоги, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. Синдром ЭВ находится в стадии формирования у 45%- для классных руководителей данной группы характерно неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, упрощение либо уменьшение профессиональных обязанностей, которые требуют эмоциональных затрат. У 32% испытуемых, выраженности симптомов синдрома не наблюдается. Данным респондентам достаточно легко дается взаимодействие с людьми, они редко испытывают состояние эмоционального истощения.

Таким образом, мы видим, что самой многочисленной оказалась группа педагогов с синдромом выгорания, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной - группа с не сформировавшимся синдромом. Это в очередной раз свидетельствует об острой необходимости проведения первичной профилактики и психологической помощи педагогам.

Рассмотрим распределение показателей сформированности ЭВ классных руководителей от стажа работы (табл.2.2.1.).

Таблица 2.2.1.

Распределение сформированности эмоционального выгорания у классных руководителей от стажа работы, (в %)

Стаж	ЭВ не сформировано	ЭВ формируется	ЭВ сформировано
3-5 лет	72	26	2
6-10 лет	65	27	8
11-15 лет	34	53	13
16-20 лет	53	34	13
Более 20 лет	45	45	10

Как видно из результатов, представленных в таблице, в группе со стажем 3-5 лет у 72% испытуемых не сформировано ЭВ, у 26% находится в

стадии формирования и всего у 2% ЭВ сформировано. У испытуемых со стажем 6- 10 лет ЭВ не сформировано у 65%, у 27% формируется и сформировано у 8% испытуемых.

Респондентам со стажем 11-15 лет распространенность формирующегося ЭВ (53%) или сформированного ЭВ (13%) встречается чаще, нежели в других группах. У 34% эмоциональное выгорание не сформировано. В группе со стажем 16-20 лет у 13% ЭВ сформировано, у 13%- в стадии формирования, не сформировано ЭВ- у 53%. Респондентам со стажем работы более 20 лет формирующееся эмоциональное выгорание присуще 45% и такой же процент с несформированным, у 10% ЭВ сформировано.

Если кратко обобщить вышеуказанные данные, то наиболее высокий процент испытуемых в группе с несформированным уровнем эмоционального выгорания у классных руководителей со стажем 3-5 лет. В то время как респонденты со стажем 11-15 лет наиболее подвержены эмоциональному выгоранию. Это может объясняться возникновением так называемого "педагогического криза". Ю.Л. Львовой [41] выделяются три основных фактора, способствующие развитию «педагогического криза»:

- 1) отсутствие отдачи от учащихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического;
- 2) возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонность в работе, которая не всегда уместна в различных ситуациях;
- 3) возможность изоляции классного руководителя, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя.

Далее рассмотрим выраженность симптомов эмоционального выгорания в общей выборке респондентов (рис.2.2.3.).

Мы видим, что наибольший средний балл у симптомов «Загнанность в клетку» ($Mx=15,3$), который характеризуется «чувством безысходности», формируется при напрасных попытках устранить давление психотравмирующих факторов; «Неудовлетворенность собой» ($Mx=14,2$), проявляется в ощущении неудовлетворенностью собой, выбранной

специальностью, занимаемой должностью; формируется при невозможности конструктивно решить возникшие ситуации; «Расширение сферы экономии эмоций» ($Mx = 13,9$) - когда специалист начинает «экономить» на эмоциональных реакциях не только работе, но и в личной жизни; «Эмоционально- нравственная дезориентация» ($Mx = 13$) выражается в отсутствии или недостаточном побуждении у классного руководителя нравственных чувств; «Деперсонализация» ($Mx = 13,3$), для которого характерно в первую очередь полная или частичная утрата заинтересованности к человеку- субъекту деятельности, «Психосоматические и вегетативные расстройства» ($Mx = 13,2$), возникающий по условно-рефлекторной связи отрицательного воздействия и проявляющийся в ухудшении самочувствия, нарушениях сна и т.д.

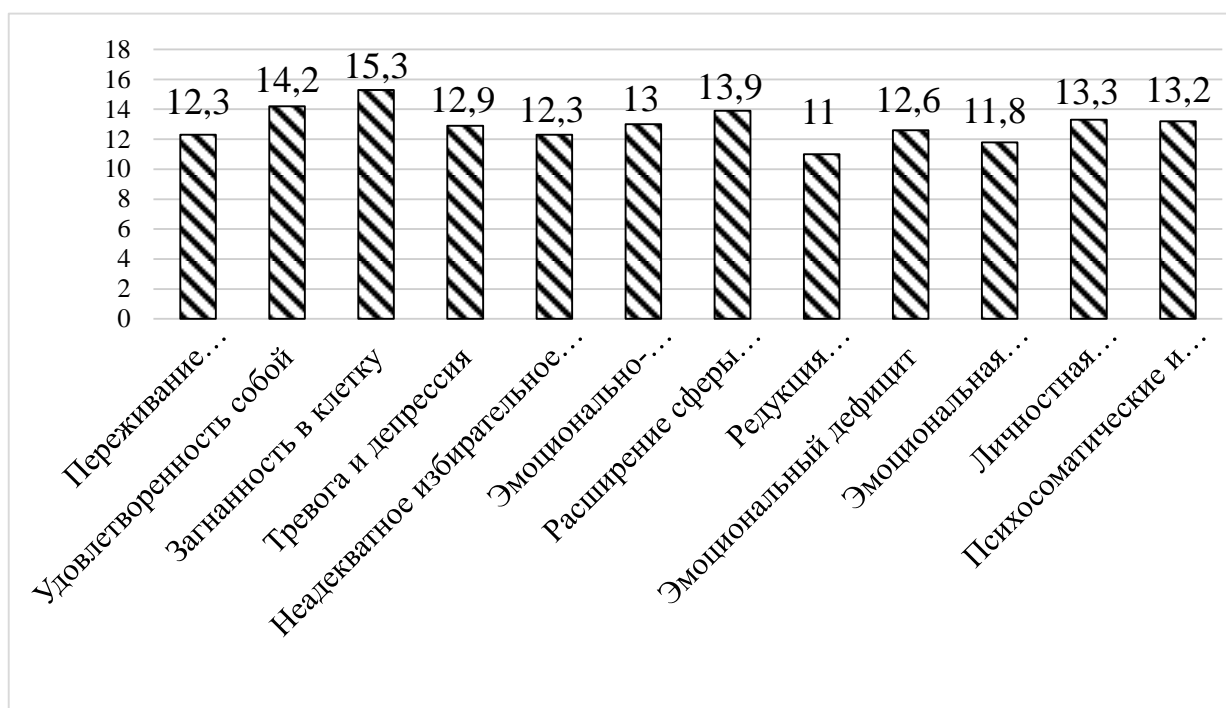


Рис.2.2.3. Выраженность показателей сформированности симптомов эмоционального выгорания в группе классных руководителей, (ср.б.)

Подведя итог, мы можем сказать, что наиболее распространенными у респондентов по степени сформированности являются симптомы: «Загнанность в клетку» (70%), «Неудовлетворенность собой» (62%), «Расширение сферы экономии эмоций» (50%), «Деперсонализация» (34%),

«Психосоматические и психовегетативные нарушения» (32%), «Эмоционально-нравственная дезориентация» (18%). То есть для большинства респондентов свойственны проявления нарушений на уровне психического и физического самочувствия, которые провоцируют своим эмоциональным давлением состояние интеллектуально-эмоционального чувства безысходности. Многие из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, глупые ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний. В дальнейшем, такие переживания predisполагают развитие «эмоциональное обеднение» в общении- как в условиях рабочего процесса, так и во взаимоотношении с близкими людьми.

Обратимся далее к рассмотрению результатов сформированности алекситимии в выборке классных руководителей (рис.2.2.4.).

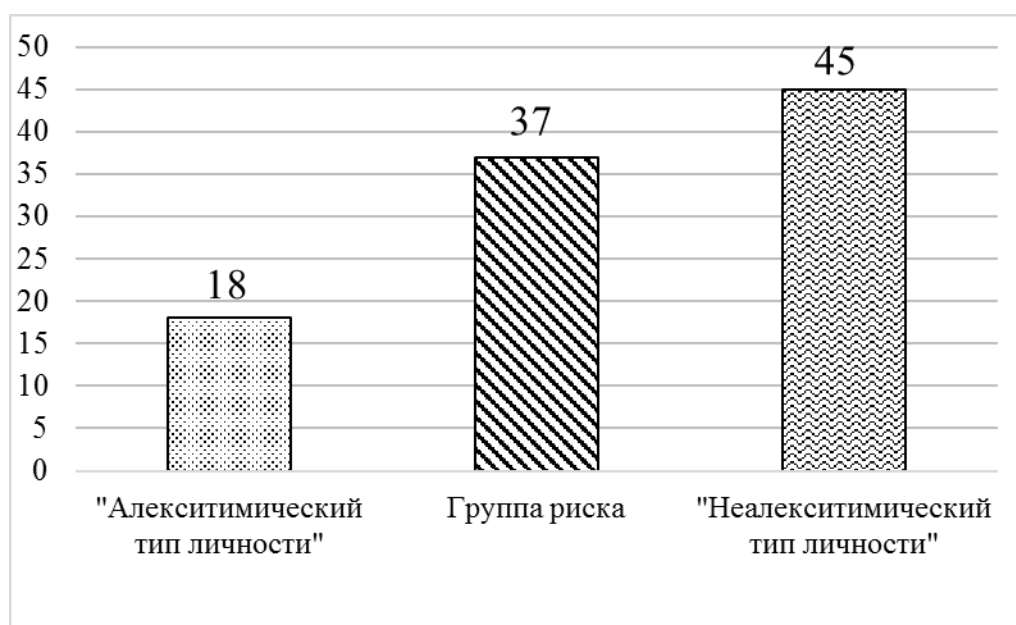


Рис.2.2.4. Распределение показателей сформированности алекситимии у классных руководителей, (в %)

Мы видим, что существуют различия в процентном соотношении. Так испытуемых «алекситимией» было выявлено 18%, для них свойственна

трудность в определении и описании словами собственных переживаний, чувств, заострение внимания в большей мере на внешних событиях, чем на внутренних переживаниях, бедность воображения.

В «группу риска» вошло 37%, значит достаточно высокий процент испытуемых испытывают сложность в проведении различий между чувствами и телесными ощущениями, склонны к эмоциональной ригидности. 45% респондентов вошли в группу «неалекситимический тип личности». У них редко возникают проблемы с пониманием собственных переживаний, это довольно творческие люди с развитым воображением.

Мы можем говорить о неоднозначной выраженности алекситимии по выборке. Это может свидетельствовать о наличии высокого эмоционального и социального интеллекта у представителей именно профессии «человек-человек», так как для успешной реализации в профессии данного типа человеку требуется способность устанавливать благоприятные, эмоционально подкрепленные отношения с субъектом его деятельности, а также об индивидуальных проявлениях признаков алекситимии, как одного из факторов эмоционального выгорания.

Нами были выбраны контрольная и экспериментальная группы методом рандомизации из большей группы. Чистое равенство экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) естественных групп реально недостижимо, поэтому формирующий эксперимент проводился по квазиэкспериментальному плану – это план для двух неэквивалентных групп с тестированием до и после воздействия. В итоге в КГ и ЭГ попали классные руководители в случайном порядке.

Рассмотрим показатели сформированности эмоционального выгорания у классных руководителей в контрольной и экспериментальной группах (рис 2.2.5).

Мы видим, что различия в сформированности эмоционального выгорания незначительны у респондентов со сформировавшимся уровнем в КГ (54%) и ЭГ (57%), «ЭВ формируется» в экспериментальной группе - у

40% испытуемых и 36% в контрольной группе. Не сформировалось выгорание у 10% КГ и 3% ЭГ.

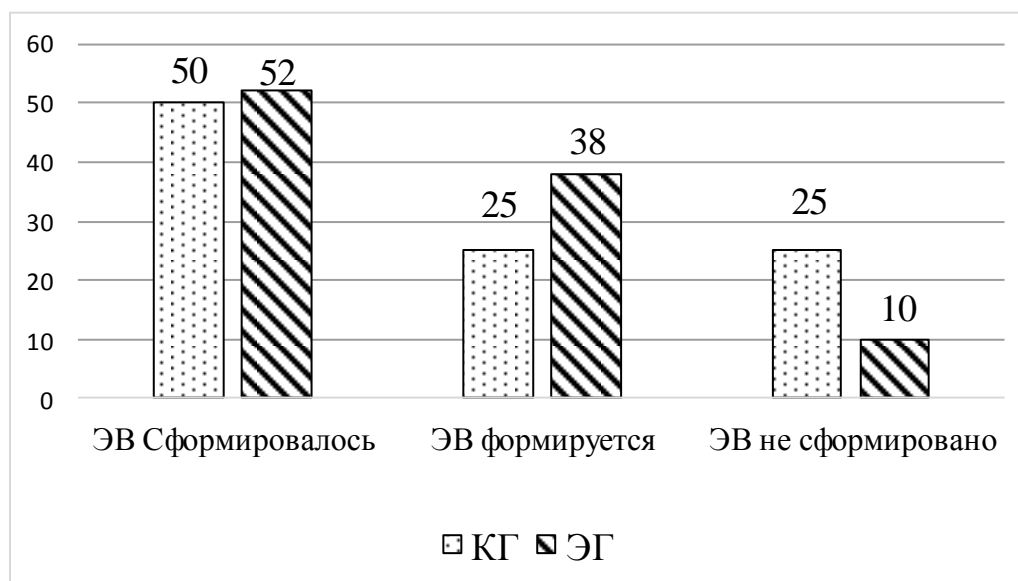


Рис.2.2.5. Распределение классных руководителей по уровням сформированности эмоционального выгорания экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группах до экспериментального воздействия, (в %)

Таким образом, мы можем сказать, наиболее выраженным уровнем эмоционального выгорания у классных руководителей является «сформированный» как в контрольной, так и в экспериментальной группах.

Далее рассмотрим различия между контрольной и экспериментальной группами по распространенности фаз синдрома эмоционального выгорания (табл. 2.2.2.).

Таблица 2.2.2.
Распределение сформированности фаз эмоционального выгорания классных руководителей в контрольной и экспериментальных группах до экспериментального воздействия, (в %)

Фаза	Контрольная			Экспериментальная		
	Не сформировалась	В стадии формирования	Сформировалась	Не сформировалась	В стадии формирования	Сформировалась
Напряженность	35	45	20	25	35	40

Резистенция	30	40	30	40	35	25
Истощение	25	40	35	45	35	20

Мы можем говорить о том, что в КГ наиболее сформированной фазой является фаза «Напряжение» (сформирована у 40% респондентов), которая считается тем самым механизмом «запуска» ЭВ. В контрольной группе фаза «Резистенция» (сформирована у 35%), характеризующаяся ограничением эмоционального реагирования: неадекватным избирательным эмоциональным реагированием на события, эмоционально-нравственной дезориентацией, расширением сферы экономии эмоций, редукцией профессиональных обязанностей. Для таких людей свойственно неадекватно «экономить» на эмоциях и ограничивать эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности.

Фаза «Напряжение» и «Резистенция», так же по большей части находятся в стадии и формирующейся в контрольной группе. Так, в стадии формирования фаза «Напряжение» в КГ у 45%, а сформирована у 20% респондентов. «Резистенция» формируется у 40% классных руководителей и у 20% уже сформирована. Эти фазы характеризуют поведение испытуемых как тревожное, напряженное, при которой человек стремится избегать какой-либо активности.

В экспериментальной группе фаза «Истощение» является наименее сформированной: так она не сформировалась у 45% респондентов, формируется у 35% и сформирована у 20% респондентов. «Резистенция» в стадии формирования у 35%, сформировалась у 25% испытуемых данной группы и не сформировалась в данной выборке у 40%. Для данных классных руководителей свойственно затруднение с эмоциональным откликом: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства редко могут вызвать

адекватную эмоциональную реакцию. Присуще чувство недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью, которое особенно остро развивается при невозможности конструктивно разрешить ситуацию.

Таким образом, мы можем сказать, что в КГ и ЭГ мы видим различия в сформированности фазы «Напряжения», где для экспериментальной группы (40%) эта фаза имеет высокий процент сформированности по отношению к контрольной (20%). Фаза «Истощения» сформирована в КГ у 35% респондентов, в то время как в ЭГ только у 20%.

Далее рассмотрим показатели выраженности симптомов фазы «Напряжение» в контрольной и экспериментальной группах (рис.2.2.6).

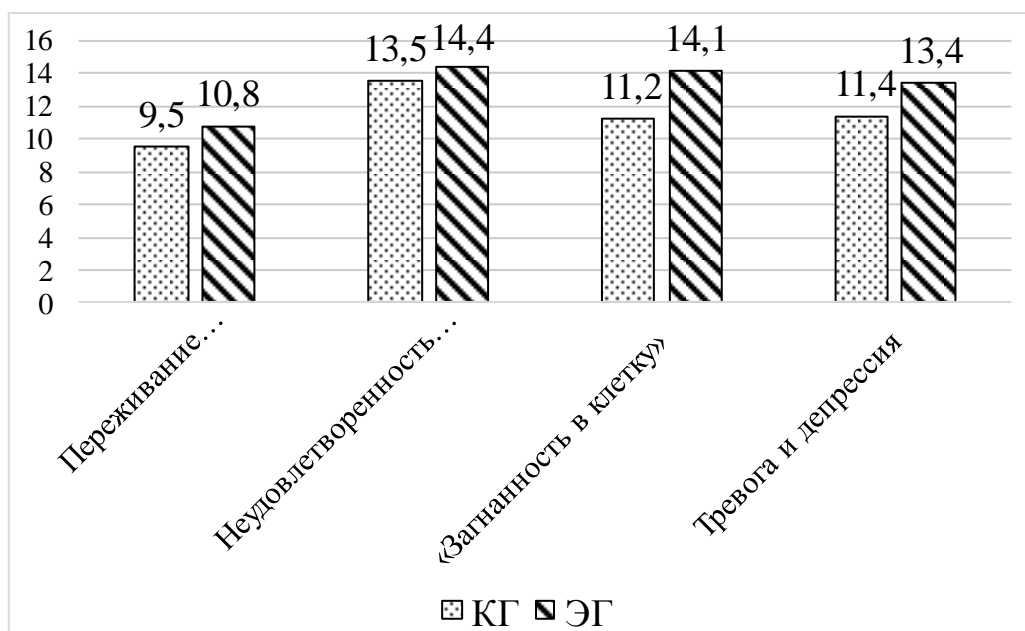


Рис.2.2.6. Выраженность симптомов эмоционального выгорания классных руководителей фазы «напряжение» в экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группах до экспериментального воздействия, (ср.б.)

Как видно из данных рисунка 2.2.6, симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» менее выражен в КГ ($Mx = 10,8$), чем в ЭГ ($Mx = 10,8$), что может свидетельствовать о том, что для данных специалистов проявления осознания психотравмирующих факторов профессиональной деятельности менее заметно. Наиболее сформированным является симптом в обеих группах является «Неудовлетворенность собой» где в КГ $Mx = 13,15$, а в ЭГ $Mx = 14,4$, который проявляется в чувстве

безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно.

Симптом «Загнанность в клетку» в контрольной группе имеет меньшее значение ($Mx = 11,2$), в то время как в экспериментальной группе этот симптом чаще находится в стадии формирования ($Mx=14,1$) и логично имеет высокий результат, так как характеризуется недовольством собой, избранной профессией либо занимаемой должностью, что может в дальнейшем повлиять на формирование других симптомов. Показатель симптома «Тревога и депрессия» в КГ ($Mx = 11,4$) ниже чем в ЭГ ($Mx=13,4$), поведенчески проявляющемся в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, так же находится в ранге складывающихся симптомов. Мы можем сказать, что существуют различия в контрольной и экспериментальной группах между выраженностью симптомов, а именно «Загнанность в клетку» и «тревога и депрессия», где для ЭГ данные симптомы чаще находятся в стадии формирования или уже сформированы. Это свидетельствует о распространенности состояния у респондентов ЭГ интеллектуально-эмоционального «тупика», неудовлетворенностью собой.

Обратимся к результатам сформированности симптомов фазы «Резистенция» у классных руководителей в ЭГ и КГ групп до экспериментального воздействия (рис.2.2.7).

Наименьший средний бал имеет симптом «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» как в КГ ($Mx=11,6$), так и в ЭГ ($Mx=10$), который проявляется в неадекватной «экономии» на эмоциях, ограничении эмоциональной отдачи за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности. В свою очередь симптомы «Эмоционально-нравственная дезориентация» в КГ ($Mx= 12,4$) и ЭГ ($Mx=12,2$) имеют незначительное различие, в то время как «Расширение сферы экономии эмоций» ($Mx=16,25$) в КГ имеет достаточно высокие значения, по отношению к ЭГ ($Mx=13,25$), который распространяется за рамки рабочего времени и проявляется в желании побыть в одиночестве,

ввиду физической и эмоциональной усталости от контактирования в рамках рабочего процесса. Они обнаруживаются в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, а так же в том, что у работника эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства.

Следующий синдром «Редукция профессиональных обязанностей» в КГ ($Mx=12,6$) проявляется реже, чем в ЭГ ($Mx=13,7$), но мы говорим о его частой встречаемости в обеих выборках. Он проявляется как фактор избегания или сокращения профессиональных обязанностей.

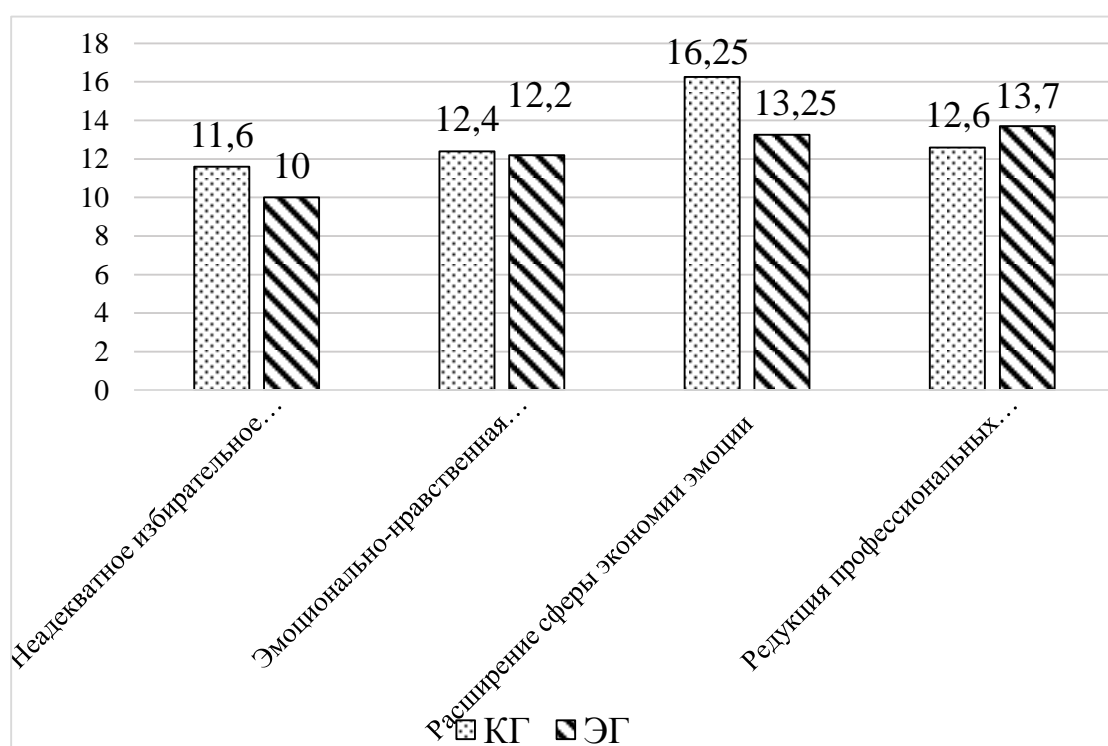


Рис.2.2.7. Выраженность симптомов эмоционального выгорания фазы «резистенция» у классных руководителей в экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группах до экспериментального воздействия, (ср.б.)

Таким образом, существуют различия в распространенности симптома «Расширение сферы экономии эмоций», где для КГ от более свойственен. Мы можем говорить о том, что данные респонденты чаще проецируют в своем поведении стратегию «защиты», не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному.

О результатах сформированности симптомов фазы «истощение» у классных руководителей в ЭГ и КГ до экспериментального воздействия мы можем говорить обращаясь к рисунку (рис 2.2.8.).

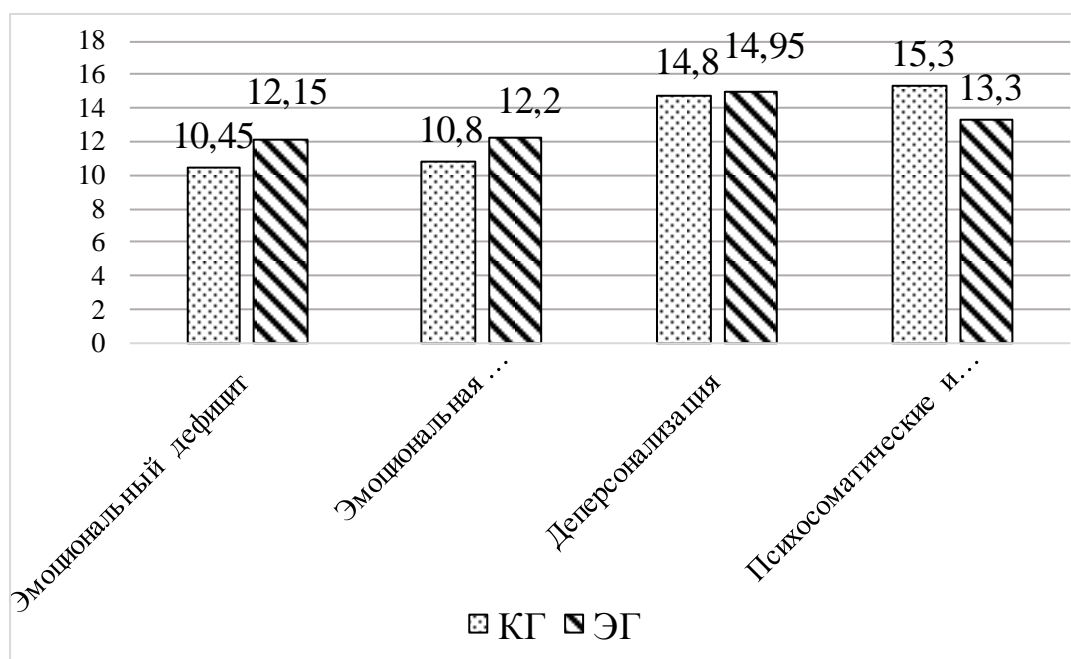


Рис.2.2.8. Выраженность симптомов эмоционального выгорания фазы «истощение» у классных руководителей в экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группах до экспериментального воздействия, (ср.б.)

В данном случае симптом «Эмоциональный дефицит» в КГ ($Mx=10,45$) и ЭГ ($Mx=12,15$), который говорит о практически полном исключении эмоциональных откликов- как положительного так и отрицательного, и «Эмоциональная отстраненность» - имеющий средний балл в КГ ($Mx=10,8$), а ЭГ ($Mx=12,2$), символизирующий работника, почти полностью исключаящего эмоции из сферы своей трудовой деятельности- менее распространены и реже сформированы в обеих группах.

«Личностная отстраненность» (деперсонализация) и в контрольной ($Mx=14,8$) и в экспериментальной ($Mx=14,95$) группах имеют незначительные различия и являются наиболее достаточно сформированными в двух группах. Им свойственна полная или частичная утрата интереса к человеку - субъекту профессиональной деятельности.

Наиболее сформированным симптомом в экспериментальной группе

является «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($Mx=15,5$) - для данных респондентов частым феноменом является «плохой сон», хроническая усталость и эмоциональный дефицит. В КГ данный симптом так же достаточно часто распространен. Таким образом, мы видим различия по показателям выраженности симптома «Психосоматические и психовегетативные нарушения», где для ЭГ он чаще сформирован или формируется. В остальных случаях в двух группах различия незначительны по показателям средних значений всех симптомов.

Для более глубоко изучения вопроса о различиях сформированности эмоционального выгорания у классных руководителей в группе испытуемых КГ и ЭГ, рассмотрим специфику проявления симптомов синдрома эмоционального выгорания с учетом их индивидуальных особенностей, таких как проявление алекситимии (табл.2.2.3.).

Мы видим, что существуют незначительные различия в процентном соотношении группы лиц «Алекситимического типа личности».

Так в экспериментальной группе этот процент составил 15%, в контрольной- 10%. К признакам алекситимии относят: трудность в определении (понимании) и описании словами собственных переживаний, чувств; сложность в проведении различий между чувствами и телесными ощущениями; бедность фантазии, воображения, очень редкие сновидения; заострение внимания в большей мере на внешних событиях, чем на внутренних переживаниях.

Таблица 2.2.3.

Распределение классных руководителей по сформированности алекситимии в контрольной и экспериментальной группах до экспериментального воздействия; (в %)

Группа	«Алекситимический тип личности»	Группа риска	«Неалекситимический тип личности»
Экспериментальная	15	20	65

Контрольная	10	25	65
-------------	----	----	----

Полученные результаты могут свидетельствовать либо о зарождающихся проявлениях симптомов алекситимии, не диагностируемые на данном этапе исследования и со временем способные проявиться как явные признаки этого феномена, либо о специфичной природе проявления синдрома эмоционального выгорания, не включающего в себя нарушение вербализации проявляемых собственных эмоций и эмоций других людей. Однако, следует отметить, что слабая выраженность алекситимии в экспериментальной группе дает благоприятный прогноз на получение положительных результатов в рамках реализации программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания классных руководителей школы.

Для выявления различий выраженности синдрома, фаз, симптомов и контрольной и экспериментальной группах в рамках первичного диагностического среза был проведен в качестве статистического метода обработки критерий U-Манна-Уитни.

По результатам этого критерия получены следующие значения (табл. 2.2.4).

Таблица 2.2.4.

Статистические различия показателей эмоционального выгорания у классных руководителей между экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) групп до экспериментального воздействия; (ср.б.)

№	Фазы	КГ	ЭГ	Uэмп
1	«Напряжение»	52,7	45	0,046*
2	«Резистенция»	53	49,2	0,007**
3	«Истощение»	51,5	52,5	0,064
№	Симптомы	КГ	ЭГ	Uэмп
4	Переживание психотравмирующих обстоятельств	9,5	10,8	0,125
5	Неудовлетворенность собой	13,15	14,4	0,058
6	«Загнанность в клетку»	11,2	14,1	0,019*

7	Тревога и депрессия	11,4	13,4	0,023*
8	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	11,6	10	0,071
9	Эмоционально-нравственная дезориентация	12,4	12,2	0,112
10	Расширение сферы экономии эмоции	16,25	13,3	0,017*
11	Редукция профессиональных обязанностей	12,6	13,7	0,081
12	Эмоциональный дефицит	10,45	12,15	0,047*
13	Эмоциональная отстраненность	10,8	12,2	0,112
14	Деперсонализация	14,8	14,95	0,068
15	Психосоматические и психовегетативные нарушения	15,5	13,3	0,011*
16	Алекситимия	57,95	59,3	0,840

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Как видно из таблицы, существование статистически значимых различий в симптомах синдрома выявлено по фазам «Напряжение» ($U_{\text{эмп}}=0,046$, при $p \leq 0,05$). А также по таким симптомам данной фазы как «Загнанность в клетку» ($U_{\text{эмп}}=0,019$, при $p \leq 0,05$) и «Тревога и депрессия» ($U_{\text{эмп}}=0,23$, при $p \leq 0,05$), что свидетельствует о том, что для респондентов КГ сформированность данных симптомов встречается чаще. Им присуще проявление чувства неудовлетворенности работой и собой, порождающее сильные энергетические усилия в форме переживания ситуативной либо личностной тревоги. Они зачастую переживают энергетический спад сил, испытывая при этом чувство безысходности.

Так же были выявлены различия по фазе «Резистенция» ($U_{\text{эмп}}=0,007$, при $p \leq 0,01$) и симптому данной фазы «Расширение сферы экономии эмоций» ($U_{\text{эмп}}=0,011$, при $p \leq 0,01$), которые свидетельствуют о том, что в КГ респонденты более склонны к ограничению контактов с другими людьми как на работе, так и вне её- друзья, родственники.

Симптомы фазы «Истощение» так же имеют статистически значимые различия. Сформированность симптома «Эмоциональный дефицит»

($U_{\text{эмп}}=0,047$, при $p \leq 0,05$), более свойственна для ЭГ, что проявляется в возникновении у классного руководителя ощущения, что эмоционально он уже не способен содействовать субъектам своей деятельности.

Различия обнаруживаются по значениям симптома «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{\text{эмп}}= 0,011$, при $p \leq 0,01$). Это объясняется тем, что в КГ чаще обнаруживаются нарушения на уровне психического и физического самочувствия. Это говорит о наличии различий на достоверном уровне значимости выраженности данных фаз с включенными в них симптомами у испытуемых экспериментальной и контрольной групп.

Таким образом, мы можем сказать, что КГ и ЭГ неэквивалентны. Изначально существуют значимые статистические различия между контрольной и экспериментальной группами по фазам «Напряжение» ($U_{\text{эмп}}=0,046$, при $p \leq 0,05$), «Резистенция» ($U_{\text{эмп}}=0,007$, при $p \leq 0,01$), а так же между значениями симптомов ЭВ: «Загнанность в клетку» ($U_{\text{эмп}}=0,019$, при $p \leq 0,05$) и «Тревога и депрессия» ($U_{\text{эмп}}=0,23$, при $p \leq 0,05$), «Резистенция» ($U_{\text{эмп}}=0,007$, при $p \leq 0,01$), «Расширение сферы экономии эмоций» ($U_{\text{эмп}}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Эмоциональный дефицит» ($U_{\text{эмп}}=0,047$, при $p \leq 0,05$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{\text{эмп}}= 0,011$, при $p \leq 0,01$).

2.3. Программа профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы методами активного социально- психологического обучения

В современном мире всё больше людей стремится к максимально полной реализации своего потенциала на рабочем месте, и всё больше

организаций заинтересованы в специалистах, которые способны не просто хорошо выполнять свою работу, но и развиваться в ней.

По мнению М.М Брюхова [13] одним из препятствий для перехода на новый уровень персональной эффективности является эмоциональное выгорание специалистов, способное свести годы карьерного роста к нулю. Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошённости вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми.

По- существу эмоциональность заложена в самой природе профессии педагога, причём спектр эмоций весьма разнообразен. Педагоги в роли классных руководителей, вынуждены постоянно находиться в гнетущей атмосфере чужих отрицательных эмоций, служить то утешителем, а то, напротив, – мишенью для раздражения и агрессии. А ведь психика наша от природы устроена так, что мы не можем оставаться равнодушными к проявлениям эмоций со стороны окружающих, мы как бы «заражаемся» ими. К этому добавляются ещё и вторичные переживания по поводу чужих проблем, вызванные незримым, но осязаемым давящим на плечи грузом ответственности. Следствием всего этого может являться помимо собственного ухудшения здоровья человека ещё и стойкое снижение результативности его работы. Итог известен и ёмко описан словами: «Ещё один сгорел на работе».

В исследованиях Ю.Л.Львовой [40], говорится, что по мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьёзной опасности. Что, в свою очередь, отрицательно влияет на всех участников образовательного процесса.

Кроме того, труд учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопрестижных

профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 15 лет характерно резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 15-20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступает «профессиональное выгорание».

Это выявило необходимость составления программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания в классных руководителей.

Цель программы: формирование умений и навыков по сохранению психического здоровья классных руководителей через развитие умений и навыков эффективного поведения, самопознания и саморегуляции; обучение эффективным способам межличностного взаимодействия, приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса и повышение уровня эмпатии и творческого потенциала.

Задачи программы:

1. познакомить классных руководителей с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики;
2. обучить способам психической саморегуляции;
3. снизить уровень эмоционального выгорания через методы АСПО;
4. содействовать активизации личностных ресурсных состояний;

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 40 часов. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 20 человек.

Система внутреннего контроля за реализацией программы осуществляется руководителем образовательного учреждения, на основании предоставленных педагогом-психологом первичного и итогового результатов диагностики.

Используемые методы и методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (см. Приложение 1).
2. Анкета TAS-24 (Торонская алекситимическая шкала (см. Приложение 1)).
3. Метод наблюдения.

Участники программы: педагоги (классные руководители) образовательных учреждений.

Тематический план

№ п\п	Тема занятия	Цель занятия	Кол-во часов
1	2	3	4
Психологические аспекты и факторы эмоционального выгорания педагога (2 ч.)			
1	Эмоциональное выгорание: методологические основы, причины (Дискуссия с элементами игры)	1. Знакомство с понятием “эмоциональное выгорание” и основными теоретико-методологическими основами выделения его причин (. 2. Самодиагностика: выявление уровня СЭВ у педагогов.	2
2	Источники напряжения в профессиональной деятельности. (Дискуссия с элементами игры)	1. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста. 2. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.	2
3	Самооценка и уровень притязаний (Социально-психологический тренинг)	1. Знакомство с понятием “самооценки”, “уровня притязаний” и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. 2. Выработка навыков повышения уровня самооценки. 3. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	4
4	Коммуникативная компетентность (Социально-психологический тренинг)	1. Знакомство с понятием “общение”, структура общения, вербальное и невербальное общение. 2. Осознание своих коммуникативных особенностей. 3. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	2
5	Конструктивное поведение в конфликтах (Социально-	1. Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/	2

	психологический тренинг)	неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. 2. Осознание своего поведения в конфликте. 3. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	
6.	Методы профилактики СЭВ (Дискуссия с элементами игры)	1. Знакомство с теоретико-методологическими основами психопрофилактики “эмоционального выгорания”. 2. Знакомство с методами психопрофилактики эмоционального выгорания у педагогов.	2
7.	Целеполагание (Дискуссия с элементами социально-психологического тренинга)	1. Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей. 2. Помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	2
8	Прошлое, настоящее, будущее (Игра)	Повышение уровня осознанности и определение личностной направленности, а также принятие себя и анализ своего прошлого, настоящего и будущего, самоанализ.	2
9.	Тайм-менеджмент (Дискуссия)	1. Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. 2. Анализ использования рабочего времени, его планирование. 3. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	4
10.	Как справляться с трудностями (Социально-психологический тренинг с элементами игры)	Снятие эмоционального напряжения, стабилизация эмоционального состояния, пересмотр взгляда на трудности.	2
11.	Тренинг саморегуляции (Социально-психологический тренинг)	1. Понятие «саморегуляции» как средства снятия эмоционального напряжения и физической усталости, улучшения самочувствия, повышения работоспособности и творческой активности. 2. Освоение методов предотвращения состояния стресса. Приобретение навыков и умений эмоциональной устойчивости.	2
12	Тренинг коммуникативных навыков (Социально-психологический тренинг)	Выработка коммуникативных навыков, умения успокаиваться в критических и стрессовых ситуациях, умения брать себя в руки и принимать нестандартные решения.	4
13.	Тренинг эмоциональной устойчивости (Социально-психологический тренинг)	1. Знакомство педагогов с методом “дыхательной гимнастики”. 2. Обучение основным приемам релаксации;	2
14.	Отдых (Социально-психологический тренинг)	Определение того, какой способ отдыха подходит каждому участнику, его организация.	4

	с элементами игры)		
15.	Обобщающее занятие (Дискуссия)	1. Закрепить полученные знания. 2. Самодиагностика: выявление уровня ЭВ у педагогов.	2
Всего:			40 ч.

(Содержание программы в Приложении 3)

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности классных руководителей через метод дискуссии;
2. Овладение классными руководителями через социально- психологический тренинг психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний, развитие эмпатии, повышение самооценки, стрессоустойчивости, эмоциональной напряженности и т.д.
3. Развитие умений и навыков эффективного поведения, самопознания и саморегуляции; обучение эффективным способам межличностного взаимодействия, через метод игровой техники, социально- психологический тренинг, дискуссию.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме, в отдельном кабинете. Занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

Материально-техническое оснащение:

- Помещение не менее 20 м².
- Столы и стулья из расчета на группу.
- Магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи / компьютер.
- Маркерная доска.
- Проектор.
- Писчая бумага, цветные карандаши, фломастеры, краски, кисточки, шариковые/ гелиевые ручки из расчета на одного человека.

2.3. Результаты апробации экспериментальной программы по профилактике эмоционального выгорания у классных руководителей школы

На базе МБОУ СОШ №45 в период с декабря 2017 года по май 2018 года реализовалась программа профилактики синдрома эмоционального выгорания у классных руководителей школы. На формирующем этапе эксперимента мы провели работу по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у классных руководителей экспериментальной группы. Для анализа эффективности реализованных мероприятий нами был проведен контрольный этап эксперимента.

В результате обработки данных нами были получены следующие результаты распределения классных руководителей по уровням сформированности ЭВ «до» и «после» воздействия в контрольной и экспериментальной группах (рис.2.3.1).

Мы видим, что в ЭГ после проведения коррекционно-развивающей работы снизилось количество классных руководителей с эмоциональным выгоранием (20%), в то время как в КГ количество возросло (55%). Большинство респондентов с сформированным ЭВ до формирующего этапа эксперимента, теперь вошли в группу с формирующимся ЭВ (55%), так же увеличилось до 25% количество респондентов, входящих в группу с несформированным ЭМ.

В контрольной же группе количество респондентов с несформированным ЭВ уменьшилось (15%) и возросло в группе с формирующимся (30%). Таким образом, мы можем говорить о том, что в ЭГ произошло снижение значений сформированности эмоционального выгорания, в то время как в КГ наблюдается регрессия результатов. Мы можем объяснить это тем, что существуют внешние факторы, которые могли способствовать развитию ЭВ в контрольной группе.

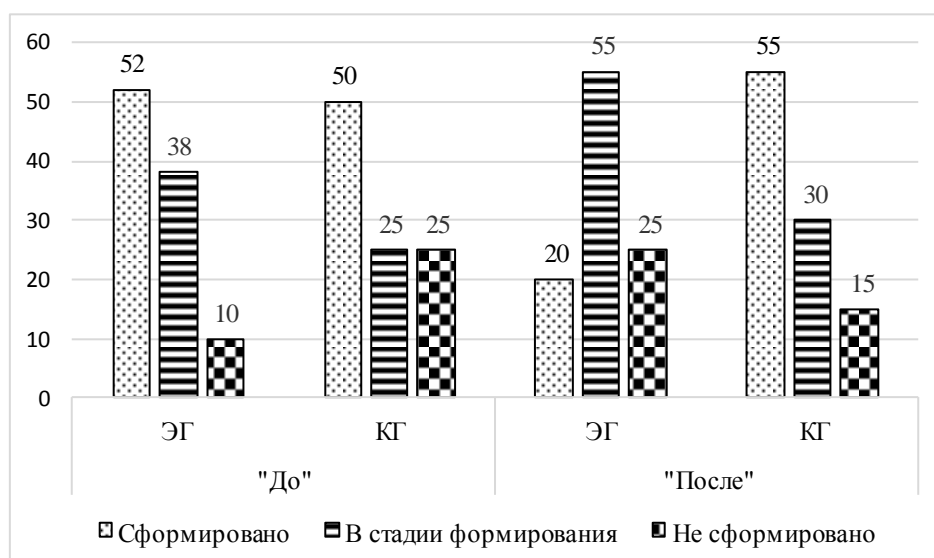


Рис.2.3.1. Распределение классных руководителей по уровням сформированности эмоционального выгорания «до» и «после» экспериментального воздействия в контрольной и экспериментальной группах, (в %)

Сравним распределение показателей сформированности фаз эмоционального выгорания в контрольной и экспериментальных группах после реализации коррекционно- развивающей программы (табл.2.3.1).

Таблица 2.3.1.

Распределение классных руководителей по показателям сформированности фаз эмоционального выгорания в контрольной и экспериментальных группах «до» и «после» экспериментального воздействия, (в %)

Фаза	Период	Экспериментальная			Контрольная		
		Не сформировалась	В стадии формирования	Сформировалась	Не сформировалась	В стадии формирования	Сформировалась
Напряже- ние	«До»	25	35	40	35	45	20
	"После"	45	45	10	25	45	25
Резистен- ция	«До»	40	35	25	30	40	30
	"После"	50	35	15	35	20	45

Истощени е	«До»	45	35	20	25	40	35
	"После"	55	35	10	10	50	40

Мы видим, что существуют значительные различия в контрольной и экспериментальной группах по фазе «Напряжение», так у 25% контрольной группы она сформировалась, по отношению к контрольной- 10%. Таким образом в ЭГ произошло значительное снижение выраженности ЭВ поданной фазе, а в КГ процент респондентов с сформированной фазой «Напряжение» увеличился.

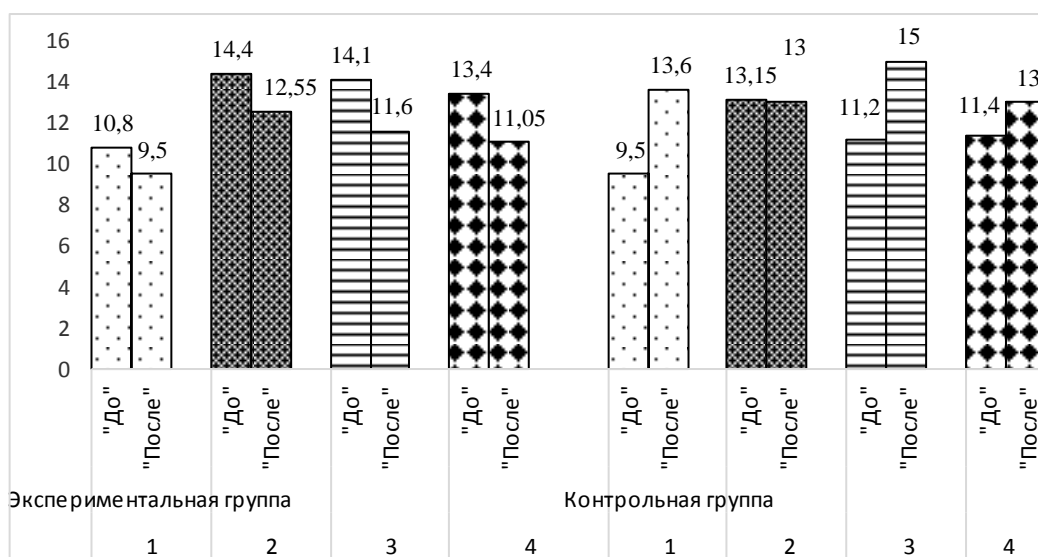
Наиболее сформировавшейся фазой в обеих выборках оказалась фаза «Истощение»: в контрольной группе она выражена у 45% испытуемых, в то время как в экспериментальной- 15%. Мы так же можем наблюдать снижение количества испытуемых со сформированной фазой «Резистенция», относительно экспериментального среза. В КГ произошел обратный процесс- количество классных руководителей со сформированной фазой увеличился. То же можно сказать и о фазе «Истощение», где процент респондентов ЭГ со сложившейся фазы (10%) – снизился, а в КГ наоборот увеличился (40%). Таким образом, мы можем сделать вывод, что в экспериментальной группе снизился процент сформированных фаз у респондентов, когда в экспериментальной соотношение и респондентов со сформированными фазами увеличился.

Далее рассмотрим показатели выраженности симптомов фазы «Напряжение» в контрольной и экспериментальной группах «до» и «после» проведения коррекционно- развивающих мероприятий (рис.2.3.2).

Результаты сравнения фазы «Напряжения» в экспериментальной группе показывают, что произошло снижение средних значений по симптомам «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($Mx=9,5$), «Удовлетворенность собой» ($Mx=12,55$), «Загнанность в клетку» ($Mx=11,6$) и «Тревога и депрессия» ($Mx=11,05$). Вышеописанные изменения

свидетельствуют о снижении количества классных руководителей с высоким уровнем развития фазы напряжения. Это произошло вследствие того, что испытуемые научились способам снятия раздражения, уменьшения тревожного состояния, а также уменьшению негативного отношения к себе и к своей профессии.

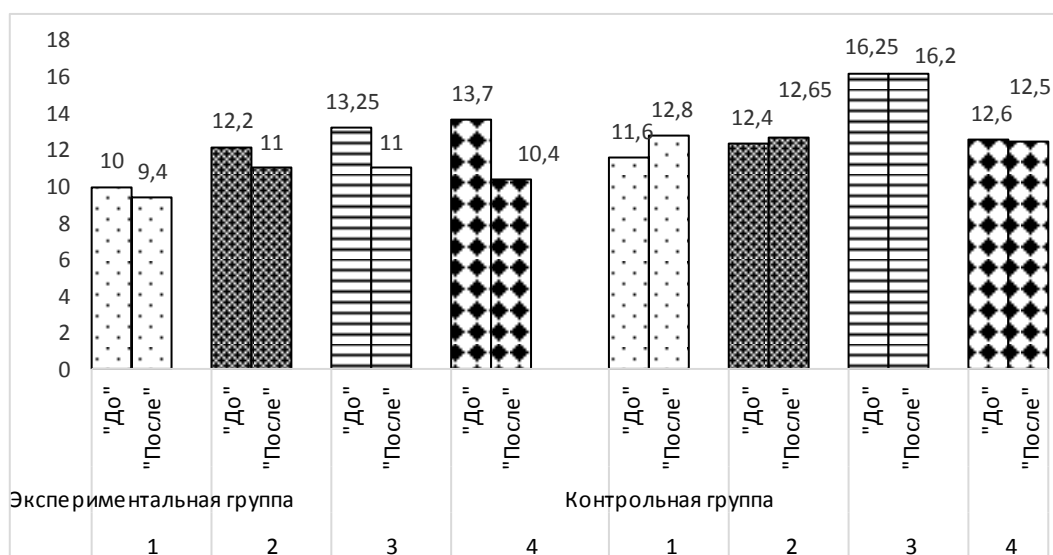
Из рисунка мы видим, что средние значения классных руководителей КГ по симптому «Переживание психотравмирующих обстоятельств» увеличились ($Mx=12,25$) по отношению с результатами первичного среза ($Mx=13,6$). Показатели симптома «Неудовлетворенность собой» остались незначительно снизились. Значения «до» ($Mx=14,35$) симптома «Загнанность в клетку» возросли ($Mx=15$), как и в случае с симптомом «Тревога и депрессия» (Mx «до»= $11,4$; Mx «после»= 13).



Условные обозначения: 1- Переживание психотравмирующих обстоятельств; 2- неудовлетворенность собой; 3- «Загнанность в клетку»; 4- Тревога и депрессия;

Рис.2.3.2. Выраженность показателей эмоционального выгорания у классных руководителей КГ и ЭГ «до» и «после» экспериментального воздействия по фазе «Напряжение», (ср.б.)

Обратимся к результатам сравнения по значениям симптомов фазы «Резистенция» КГ и ЭГ, полученным в ходе первичного и вторичного срезов (рис.2.3.3).



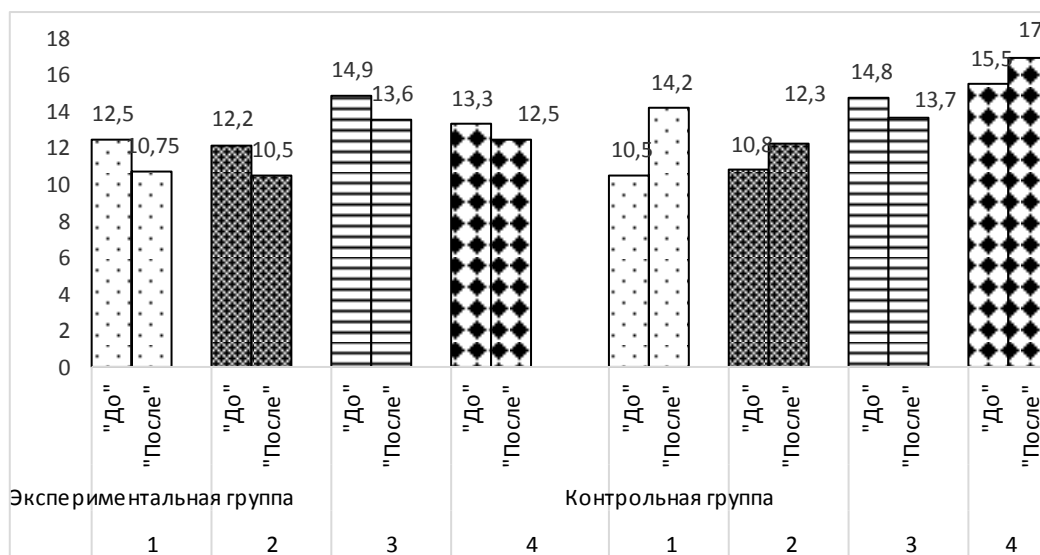
Условные обозначения: 1- Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; 2- эмоционально- нравственная дезориентация; 3- расширение сферы экономии эмоций; 4- редукция профессиональных обязанностей;

Рис.2.3.3. Выраженность показателей эмоционального выгорания у классных руководителей КГ и ЭГ «до» и «после» экспериментального воздействия по фазе «Резистенция», (ср.б)

Из данных рисунка мы видим, что произошло значительное снижение значений в ЭГ по симптомам «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», где среднее значение «до» ($Mx=11,6$), после- ($Mx=9,35$), «Расширение сферы экономии эмоций» («до» $Mx=16,25$, «после» $Mx=13,25$). Так же менее выраженными симптомами фазы «Резистенция» стали «Эмоционально-нравственная дезориентация» ($Mx=11,45$) и «Редукция профессиональных обязанностей» ($Mx=11,05$). По вышеперечисленным результатам можно сделать вывод, что после проведения коррекционной программы уровень сформированности симптомов данной фазы снизился до среднего и низкого, т.к. сформированы ресурсы сопротивления стрессу. В КГ видим незначительный рост значений по симптомам «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» в КГ ($Mx=12,8$), «Расширение сферы экономии эмоций» ($Mx=14$), однако наблюдается спад по средним значениям таких симптомов как «Эмоционально-нравственная

дезориентация» ($Mx=12,7$) и «Редукция профессиональных обязанностей» ($Mx=10$).

Далее обратимся к результатам изучения фазы «Истощение» в экспериментальной группе в соотношении с результатами до проведения коррекционно- развивающей работы (рис.2.3.4).



Условные обозначения: 1- эмоциональный дефицит; 2- эмоциональная отстраненность; 3- деперсонализация; 4- психосоматические и психовегетативные нарушения;

Рис.2.3.4. Выраженность показателей эмоционального выгорания у классных руководителей КГ и ЭГ «до» и «после» экспериментального воздействия по фазе «Истощение», (ср.б.)

По данным рисунка можно сделать следующие выводы: произошло снижение показателей внутри уровня по всем симптомам: «Эмоциональный дефицит» ($Mx=10,75$), «Эмоциональная отстраненность» ($Mx=10,5$), «Деперсонализация» ($Mx=13,55$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($Mx=13,15$). Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня фазы истощения. Количество испытуемых со средним уровнем развития фазы снизилось, а количество классных руководителей с низким уровнем развития фазы увеличилось.

Результаты КГ, в целом, мы можем охарактеризовать как увеличившиеся. Так, значения синдромов «Эмоциональный дефицит»

($Mx=14,2$), «Деперсонализация» ($Mx=13,7$) незначительно возросли. Средние значения по симптому «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($Mx=15,65$) значительно увеличились по отношению к данным первичного среза ($Mx=11,7$). Это может свидетельствовать о том, что к концу учебного года у большинства классных руководителей контрольной группы ухудшилось самочувствие, увеличились проблемы со сном. Средние значения симптома «Эмоциональная отстраненность» после ($Mx=12,3$) немногим снизились по отношению к результатам первичного среза ($Mx=12,5$).

Таким образом, мы можем сказать, что за период реализации коррекционно- развивающей программы в экспериментальной группе значения по симптомам фаз «Напряжение», «Резистенция» и «Истощение»- в контрольной группе мы заметили тенденцию к регрессу значений, а это значит, что у классных руководителей данной группы значения симптомов со средним уровнем развития фазы возросло. Этот феномен мы можем объяснить тем, что повторный диагностический срез проводился в конце учебного года, когда происходит увеличение нагрузки как на учащихся (экзамены, ВПР, контрольные и т.д.), так и на учителей (написание отчетов за год, заполнение журналов класса, подготовка к мероприятиям по окончанию учебного года и т.д.), что значительно влияет на эмоциональное и физическое состояние учителей.

Для более глубоко изучения вопроса о различиях сформированности эмоционального выгорания в группе испытуемых контрольной и экспериментальной групп, рассмотрим специфику проявления симптомов синдрома эмоционального выгорания учетом их индивидуальных особенностей, таких как проявление алекситимии, по результатам повторного среза (табл.2.3.3.).

Мы видим, что различий в контрольной и экспериментальной группах нет. Однако, следует отметить, что в экспериментальной группе снизился

процент респондентов с алекситимией на 5%, что может так же говорить о результативности программы.

Таблица 2.3.3.

Распределение классных руководителей по сформированности алекситимии в контрольной и экспериментальной группах после экспериментального воздействия, (в %)

Группа	Период	«Алекситимический тип личности»	Группа риска	«Неалекситимический тип личности»
Экспериментальная	"До"	15	20	65
	"После"	10	20	70
Контрольная	"До"	20	25	55
	"После"	20	30	50

Для выявления различий выраженности синдрома, фаз, симптомов и контрольной и экспериментальной группах в рамках контрольного диагностического среза был проведен в качестве статистического метода обработки критерий U-Манна-Уитни. По результатам этого критерия получены следующие значения (табл. 2.3.2).

Таблица 2.3.2.

Статистические различия показателей эмоционального выгорания у классных руководителей между экспериментальной и контрольной групп после экспериментального воздействия, (ср.б.)

№	Фазы	КГ	ЭГ	Uэмп
1	«Напряжение»	49,5	41,5	0,011**
2	«Резистенция»	46,4	40	0,014**
3	«Истощение»	48,65	49	0,291
№	Симптомы	КГ	ЭГ	Uэмп
4	Переживание психотравмирующих обстоятельств	13,6	9,5	0,017*

5	Неудовлетворенность собой	13	12,55	0,321
6	«Загнанность в клетку»	15	11,6	0,011**
7	Тревога и депрессия	13	11,05	0,013**
8	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	12,8	9,4	0,049*
9	Эмоционально-нравственная дезориентация	12,7	11	0,654
10	Расширение сферы экономики эмоции	16,2	11	0,041*
11	Редукция профессиональных обязанностей	12,5	10,4	0,360
12	Эмоциональный дефицит	14,2	10,75	0,007**
13	Эмоциональная отстраненность	12,3	10,5	0,028*
14	Деперсонализация	13,7	13,6	0,462
15	Психосоматические и психовегетативные нарушения	17	12,5	0,017*
16	Алекситимия	58,85	57,95	0,750

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Были выявлены статистически значимые различия в симптомах синдрома выявлено по фазам «Напряжение» ($U_{\text{эмп}}=0,11$, при $p \leq 0,01$) и «Резистенция» ($U_{\text{эмп}}=0,014$, при $p \leq 0,01$).

Различия были выявлены по значениям симптома «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($U_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,01$), «Загнанность в клетку» ($U_{\text{эмп}}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($U_{\text{эмп}}=0,013$, при $p \leq 0,01$), что свидетельствует о том, что для респондентов КГ сформированность данных симптомов встречается чаще. Они чаще сталкиваются с проявлением чувства неудовлетворенности работой и собой, порождающее сильные энергетические усилия в форме переживания ситуативной либо личностной тревоги.

Симптомы фазы «Резистенция» так же имеют статистически значимые различия по показателям КГ и ЭГ: «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ($U_{\text{эмп}}=0,049$, при $p \leq 0,05$), «Расширение сферы

экономии эмоции» ($U_{\text{эмп}}=0,041$, при $p \leq 0,05$), которые свидетельствуют о том, что в КГ респонденты более склонны к ограничению контактов с другими людьми.

Обратимся к симптомам фазы «Истощение». Были выявлены статистически значимые различия по симптомам «Эмоциональный дефицит» ($U_{\text{эмп}}=0,007$, при $p \leq 0,01$), «Эмоциональная отстраненность» ($U_{\text{эмп}}=0,028$, при $p \leq 0,05$) и «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,01$). Это объясняется тем, что в КГ чаще обнаруживаются нарушения на уровне психического и физического самочувствия.

Значимых статистических различий между ЭГ и КГ по показателю «Алекситимия» выявлено не было.

Данные результаты свидетельствуют о наличии различий на достоверном уровне значимости выраженности данных фаз с включенными в них симптомами у испытуемых экспериментальной и контрольной групп. фазам «Напряжение» ($U_{\text{эмп}}=0,11$, при $p \leq 0,01$) и «Резистенция» ($U_{\text{эмп}}=0,014$, при $p \leq 0,01$). Были выявлены статистически значимые различия между КГ И ЭГ по значениям симптомов «Эмоциональный дефицит» ($U_{\text{эмп}}=0,007$, при $p \leq 0,01$), «Эмоциональная отстраненность» ($U_{\text{эмп}}=0,028$, при $p \leq 0,05$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,01$), «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ($U_{\text{эмп}}=0,049$, при $p \leq 0,05$), «Расширение сферы экономии эмоции» ($U_{\text{эмп}}=0,041$, при $p \leq 0,05$), «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($U_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,01$), «Загнанность в клетку» ($U_{\text{эмп}}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($U_{\text{эмп}}=0,013$, при $p \leq 0,01$).

Данные результаты подтверждают наше предположение о том, что уровень эмоционального выгорания снижается при реализации коррекционно- развивающей программы, построенной с применением методов АСПО.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня эмоционального истощения, напряжения и резистенции. Количество испытуемых с высоким уровнем развития снизилось ЭВ, а количество классных руководителей с низким уровнем развития ЭВ увеличилось. Изменения показателей «после» реализации программы произошли вследствие того, что испытуемые овладели способами увеличения позитивного и доброжелательного отношения к себе, своей профессии, окружающим людям, а также методами релаксации при возникновении эмоционального напряжения и способами самоконтроля и саморегуляции, а также сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Для подтверждения показателей уровня эмоционального выгорания классных руководителей по методике В.В. Бойко «до» и «после» реализации программы, используем Т- критерий Вилкоксона. Сопоставим показатели симптомов и фаз эмоционального выгорания, а также алекситимии «до» и «после» реализации программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания в КГ (табл.2.3.4.).

Таблица 2.3.4.

Статистические различия показателей эмоционального выгорания у классных руководителей КГ «до» и «после», (ср.б.)

№	Фазы	«До»	«После»	U _{эмп}
1	«Напряжение»	52,7	58	0,037*
2	«Резистенция»	53	58,4	0,014**
3	«Истощение»	51,5	49,65	0,278
№	Симптомы	КГ	КГ	U _{эмп}
4	Переживание психотравмирующих обстоятельств	9,5	13,6	0,051*
5	Неудовлетворенность собой	13,15	13	0,745
6	«Загнанность в клетку»	11,2	15	0,012**
7	Тревога и депрессия	11,4	13	0,032*
8	Неадекватное избирательное	11,6	12,8	0,561

	эмоциональное реагирование			
9	Эмоционально-нравственная дезориентация	12,4	12,7	0,716
10	Расширение сферы экономики эмоции	16,25	16,2	0,741
11	Редукция профессиональных обязанностей	12,6	12,5	0,801
12	Эмоциональный дефицит	10,45	14,2	0,033*
13	Эмоциональная отстраненность	10,8	12,3	0,031*
14	Деперсонализация	14,8	13,7	0,162
15	Психосоматические и психовегетативные нарушения	15,5	17	0,044*
16	Алекситимия	57,95	58,85	0,550

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Нами были выявлены статистически значимые различия по показателям фазы «Напряжение» ($H_{эмп}=0,037$, при $p \leq 0,05$) и фазы «Резистенция» ($H_{эмп}=0,014$, при $p \leq 0,01$), что свидетельствует о том, что в КГ количество классных руководителей с выраженностью данных фаз увеличилось.

Так же были выявлены различия по сформированности симптомов у классных руководителей: «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($H_{эмп}=0,051$, при $p \leq 0,05$), «Загнанность в клетку» ($H_{эмп}=0,012$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($H_{эмп}=0,032$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональный дефицит» ($H_{эмп}=0,033$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональная отстраненность» ($H_{эмп}=0,031$, при $p \leq 0,05$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($H_{эмп}=0,017$, при $p \leq 0,044$). Данные статистические различия свидетельствует о увеличении числа классных руководителей с сформированными либо формирующимися симптомами за период проведения эксперимента.

Далее сопоставим показатели симптомов и фаз эмоционального выгорания, а также алекситимии «до» и «после» реализации программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания в ЭГ (табл.2.3.5.).

Таблица 2.3.5.

Статистические различия показателей эмоционального выгорания у классных руководителей ЭГ «до» и «после» экспериментального воздействия, (ср.б.)

№	Фазы	«До»	«После»	Uэмп
1	«Напряжение»	45	41,5	0,021*
2	«Резистенция»	49,2	40	0,014**
3	«Истощение»	52,5	49	0,291
№	Симптомы	ЭГ	ЭГ	Uэмп
4	Переживание психотравмирующих обстоятельств	10,8	9,5	0,045*
5	Неудовлетворенность собой	14,4	12,55	0,056
6	«Загнанность в клетку»	14,1	11,6	0,011**
7	Тревога и депрессия	13,4	11,05	0,014**
8	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	10	9,4	0,229
9	Эмоционально-нравственная дезориентация	12,2	11	0,154
10	Расширение сферы экономии эмоции	13,3	11	0,031*
11	Редукция профессиональных обязанностей	13,7	10,4	0,015**
12	Эмоциональный дефицит	12,15	10,75	0,017*
13	Эмоциональная отстраненность	12,2	10,5	0,028*
14	Деперсонализация	14,95	13,6	0,062
15	Психосоматические и психовегетативные нарушения	13,3	12,5	0,227
16	Алекситимия	59,3	57,95	0,750

Примечание: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

По фазам «Напряжение» ($N_{\text{эмп}}=0,021$, при $p \leq 0,05$) и «Резистенция» ($N_{\text{эмп}}=0,014$, при $p \leq 0,01$) мы обнаружили значимые статистические различия. Что свидетельствует о снижении количества классных руководителей с ЭВ.

Нами были выявлены статистически значимые различия по показателям симптомов: «Переживание психотравмирующих обстоятельств

($H_{эмп}=0,045$, при $p \leq 0,05$), «Загнанность в клетку» ($H_{эмп}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($H_{эмп}=0,014$, при $p \leq 0,01$) фазы «Напряжение».

Также симптомы фазы «Резистенция» имеют значимые различия: «Расширение сферы экономии эмоции» ($H_{эмп}=0,031$, при $p \leq 0,05$) и «Редукция профессиональных обязанностей» ($H_{эмп}=0,015$, при $p \leq 0,01$).

Имеют существенные различия и показатели симптома «Эмоциональный дефицит» ($H_{эмп}=0,017$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональная отстраненность» ($H_{эмп} = 0,028$, при $p \leq 0,05$). Данные свидетельствуют о снижении показателей сформированности симптомов после реализации коррекционно- развивающей программы.

Таким образом, качественный и математико-статистический анализ полученных результатов показал различия в уровне эмоционального выгорания у классных руководителей ЭГ «до» и «после» реализации программы. Гипотеза о том, что для классных руководителей школы характерна такая форма профессиональной деформации личности как «эмоциональное выгорание»; уровень эмоционального выгорания, выраженность фаз и симптомов снизится после реализации программы, включающей методы АСПО: дискуссионные методы, игровые методы, социально- психологический тренинг, посредством которых классные руководители приобретут умения и навыки эффективного поведения, самопознания и саморегуляции, обучатся эффективным способам межличностного взаимодействия, повысят уровень эмпатии и творческого потенциала, а так же обучатся приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса.

2.4. Рекомендации руководителям организации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников

Психологическое самочувствие коллектива оказывает непосредственное влияние на всю атмосферу учреждения. Отрицательно окрашенные психологические состояния коллектива снижают эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качеств негативных черт, разрушают психическое здоровье, обуславливают высокую напряженность, агрессивную самозащиту, подавляют творческую активность.

Организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного коллектива.

Профилактика синдрома профессионального выгорания должна быть комплексной и вестись в разных направлениях.

Руководитель может помочь своему подчиненному в этом нелегком деле – борьбе с эмоциональным выгоранием. Например: предельно четко разъяснить каждому сотруднику его место в структуре, функции, права и должностные обязанности. Отслеживать особенности отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психологический климат в коллективе. Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации. Обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением критериев продвижения. Таким образом, предотвращается

одно из главных проявлений синдрома эмоционального выгорания – ощущение бессмысленности работы.

Выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых и пр. Структурировать работу и организовать рабочие места так, чтобы дело стало значимым для исполнителя. Обсудить с сотрудником возможность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение. Создать в организации перспективы горизонтальной карьеры с учетом особенностей психологической совместимости. Сделать акцент не на том, что сотрудник уже знает, умеет, освоил, а на том, что является для него направлением роста, чтобы профессия стала восприниматься как инструмент развития. Оказывать помощь молодым специалистам в адаптации к своей деятельности. Оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить (при необходимости) графики работы, ввести дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников и др. Особое значение имеет предоставление сотрудникам возможности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения. При этом для руководителя не менее важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития синдрома эмоционального выгорания у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия и др. Стиль руководства коллективом должен быть гибким и адекватным.

Важный тезис: выгорание возникает либо на фоне повышенных нагрузок, либо на фоне чрезмерных требований.

Давайте начнем с повышенных нагрузок. В одних компаниях работа в режиме аврала — норма, необходимость. И тем не менее и в таких условиях можно принять меры, чтоб снизить воздействие стрессовых факторов на коллектив. А именно:

1. Регламентировать перерывы в течение дня.
2. По возможности прописать максимальное количество бизнес-процессов, чтоб между сотрудниками и отделами было четкое согласование функций. Конечно, все прописать не удастся, но какие-то ориентиры по принятию решений должны быть;
3. Максимально устранить конкуренцию в коллективе, сравнение сотрудников между собой;
4. Свести к минимуму бюрократические моменты внутри компании;
5. В отношении требований — они должны быть ясны. Поэтому здесь можно порекомендовать:
6. Иметь четкую должностную инструкцию для каждой должности — понятный функционал и разделение зон ответственности между сотрудниками.
7. Иметь прописанные и обозначенные критерии оценки работы.
8. Важна и прозрачная система поощрений и наказаний.
9. Для вновь приходящих сотрудников имеет смысл содействовать их адаптации (ведь эти кадры тоже находятся в зоне риска).
10. Постоянно давать сотрудникам обратную связь, ведь чувство сопричастности к компании, признание его заслуг важно каждому.
11. Регулярно проводить планерки для возможностей обсуждения с сотрудниками текущих задач и «корректировки курса»

Таким образом, улучшение внешних условий труда способствует плодотворной работе вашего коллектива. А «лечение» сотрудников от «вируса выгорание» - это их дело. Если вы создали все условия — вы свою миссию по профилактике выполнили!

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность изучения данной темы обусловлена возрастающими притязаниями со стороны общества к личности педагога, так как именно профессия «учитель» обладает огромной социальной и общественной значимостью, а факт того, что довольно часто педагог исполняет роль руководителя в классном коллективе- провоцирует дополнительную нагрузку для его психоэмоционального состояния, что в дальнейшем может вызвать у него эмоциональное выгорание. Мы получили данные, свидетельствующие о высоком уровне сформированности эмоционального выгорания у классных руководителей, разработали и реализовали программу профилактики методами активного социально- психологического обучения.

В настоящий момент существует относительно единая точка зрения на сущность эмоционального выгорания и его структуру. Под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере, которое включает в себя три основные составляющие эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Данный термин был впервые предложен американским психиатром Н.И. Freudenberger в 1974 году, который охарактеризовал «психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном, тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально перенасыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи» [94, с.8].

В своей работе мы придерживались концепции В.В.Бойко, который считал, что ЭВ- это процесс динамичный, возникающий постепенно в полном соответствии с механизмом развития стресса. При возникновении выгорания присутствуют три фазы стресса, где уровень эмоционального выгорания можно оценивать исходя из симптомов, которые группируются в соответствии с тремя фазами.

В.В. Бойко[12] стал одним из первых отечественных исследователей, который занялся проблемой эмоционального выгорания. Он рассуждал о том, что ЭВ приобретается в деятельности человека. Данным фактом «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, психосоматическими нарушениями степенью подвижности эмоций.

Отечественными и зарубежными психологами достаточно активно и многосторонне изучается феномен эмоционального выгорания, и несмотря на многообразие трактовок определения этого феномена, симптомов, факторов его появления, модели развития в целом и выраженность синдрома у школьного персонала в частности, можно определить синдром эмоционального выгорания как выработанные защитные модели поведения личности, включающие в себя нарушения эмоциональной сферы человека и детерминирующие негативные последствия в эффективности профессиональной деятельности и субъективной удовлетворенности работой и жизненной ситуацией в целом. Должное внимание среди отечественных и зарубежных исследователей также уделяется вопросу профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания, ставится акцент на эффективность психологической поддержки, что особо актуально, учитывая современное распространение профдеформаций в профессиях типа "человек-человек".

Для проведения исследования эмоционального выгорания педагогов на базе МБОУ СОШ №45 города Белгорода был проведен эксперимент. Исследованием в общей сложности было охвачено 84 человека в возрасте от 23-61 лет со стажем работы от 3 лет до 40 лет. Эксперимент состоял из трех этапов: 1 этап – констатирующий, 2 этап – формирующий, 3-экспериментальный; 4 этап – контрольный. Подобранные нами методики соответствовали цели нашего исследования и позволили выполнить поставленные нами задачи. Все методики стандартизированы.

Преодоление классным руководителем синдрома эмоционального выгорания в образовательном процессе школы возможно осуществить посредством реализации программы: «Профилактика синдрома эмоционального выгорания классного руководителя в школе», которая включает в себя методы АСПО: дискуссионные методы, игровые методы, социально- психологический тренинг, посредством которых классные руководители приобретут умения и навыки эффективного поведения, самопознания и саморегуляции, обучатся эффективным способам межличностного взаимодействия, повысят уровень эмпатии и творческого потенциала, а так же обучатся приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса.

Нами были получены результаты, свидетельствующие об острой необходимости проведения первичной профилактики и психологической помощи классным руководителям школы. Количество классных руководителей, имеющих сформированный синдром эмоционального выгорания, составляет 31%. Данный синдром находится в стадии формирования у 44%, и, лишь у 32 % испытуемых, выраженности симптомов синдрома не наблюдается. Таким образом самой многочисленной оказалась группа классных руководителей с синдромом выгорания, сформировавшимся хотя бы в одной из фаз. А самой малочисленной - группа с не сформировавшимся синдромом.

Данные результаты свидетельствовали о наличии различий на достоверном уровне значимости выраженности данных фаз с включенными в них симптомами у испытуемых экспериментальной и контрольной групп. фазам «Напряжение» ($U_{эмп}=0,11$, при $p \leq 0,01$) и «Резистенция» ($U_{эмп}=0,014$, при $p \leq 0,01$). Были выявлены статистически значимые различия между КГ И ЭГ по значениям симптомов «Эмоциональный дефицит» ($U_{эмп}=0,007$, при $p \leq 0,01$), «Эмоциональная отстраненность» ($U_{эмп}=0,028$, при $p \leq 0,05$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($U_{эмп}=0,017$, при $p \leq 0,01$), «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»

($U_{\text{эмп}}=0,049$, при $p \leq 0,05$), «Расширение сферы экономии эмоции» ($U_{\text{эмп}}=0,041$, при $p \leq 0,05$), «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($U_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,01$), «Загнанность в клетку» ($U_{\text{эмп}}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($U_{\text{эмп}}=0,013$, при $p \leq 0,01$).

Данные результаты подтверждают наше предположение о том, что уровень эмоционального выгорания снижается при реализации коррекционно- развивающей программы, построенной с применением методов АСПО.

Для подтверждения показателей уровня эмоционального выгорания классных руководителей по методике В.В. Бойко «до» и «после» реализации программы мы использовали T- критерий Вилкоксона. Мы сопоставили показатели симптомов и фаз эмоционального выгорания, и алекситимии у классных руководителей «до» и «после» реализации программы профилактики в КГ. Нами были выявлены статистически значимые различия по показателям фазы «Напряжение» ($H_{\text{эмп}}=0,037$, при $p \leq 0,05$) и фазы «Резистенция» ($H_{\text{эмп}}=0,014$, при $p \leq 0,01$), что свидетельствует о том, что в КГ количество классных руководителей с выраженностью данных фаз увеличилось. Так же были выявлены различия по сформированности симптомов у классных руководителей: «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($H_{\text{эмп}}=0,051$, при $p \leq 0,05$), «Загнанность в клетку» ($H_{\text{эмп}}=0,012$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($H_{\text{эмп}}=0,032$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональный дефицит» ($H_{\text{эмп}}=0,033$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональная отстраненность» ($H_{\text{эмп}} = 0,031$, при $p \leq 0,05$), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ($H_{\text{эмп}}=0,017$, при $p \leq 0,044$). Данные статистические различия свидетельствует о увеличении числа классных руководителей с сформированными либо формирующимися симптомами за период проведения эксперимента.

В экспериментальной группе так же был проведен статистический анализ различий между результатами классных руководителей «до» и «после» реализации программы. Мы выявили значимые различия по фазам

«Напряжение» ($N_{эмп}=0,021$, при $p \leq 0,05$) и «Резистенция» ($N_{эмп}=0,014$, при $p \leq 0,01$) мы обнаружили значимые статистические различия. Что свидетельствует о снижении количества классных руководителей с ЭВ. Так же были выявлены статистически значимые различия по показателям симптомов: «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ($N_{эмп}=0,045$, при $p \leq 0,05$), «Загнанность в клетку» ($N_{эмп}=0,011$, при $p \leq 0,01$), «Тревога и депрессия» ($N_{эмп}=0,014$, при $p \leq 0,01$), «Расширение сферы экономии эмоции» ($N_{эмп}=0,031$, при $p \leq 0,05$) и «Редукция профессиональных обязанностей» ($N_{эмп}=0,015$, при $p \leq 0,01$), «Эмоциональный дефицит» ($N_{эмп}=0,017$, при $p \leq 0,05$), «Эмоциональная отстраненность» ($N_{эмп} = 0,028$, при $p \leq 0,05$). Данные свидетельствуют о снижении показателей сформированности симптомов после реализации коррекционно- развивающей программы.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что проведение коррекционных занятий положительно повлияло на снижение уровня эмоционального истощения, напряжения и резистенции. Количество испытуемых с высоким уровнем развития ЭВ снизилось, а количество педагогов с низким уровнем развития ЭВ увеличилось. Изменения показателей «после» реализации программы произошли вследствие того, что испытуемые овладели способами увеличения позитивного и доброжелательного отношения к себе, своей профессии, окружающим людям, а также методами релаксации при возникновении эмоционального напряжения и способами самоконтроля и саморегуляции, а также сформированы ресурсы сопротивления стрессу.

Таким образом, качественный и математико-статистический анализ полученных результатов показал различия в уровне эмоционального выгорания у классных руководителей ЭГ «до» и «после» реализации программы. Гипотеза о том, что для классных руководителей школы характерна такая форма профессиональной деформации личности как «эмоциональное выгорание»; уровень эмоционального выгорания, выраженность фаз и симптомов снизится после реализации программы,

включающей методы АСПО: дискуссионные методы, игровые методы, социально- психологический тренинг, посредством которых классные руководители приобретут умения и навыки эффективного поведения, самопознания и саморегуляции, обучатся эффективным способам межличностного взаимодействия, повысят уровень эмпатии и творческого потенциала, а так же обучатся приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса – подтвердилась.

Разработанная нами программа может быть внедрена в офисы любых организаций, образовательные учреждения, на предприятия, где в штате есть психолог, способный реализовать ее.

Изучаемая в работе проблема, на наш взгляд, представляется весьма важной, так как ЭВ оказывает негативное влияние не только на самих классных руководителей, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто, находится рядом с ними. Результаты данного исследования требуют дополнительного изучения особенностей эмоционального выгорания и его снижения у классных руководителей, имеющих высокий стаж работы. А также было бы интересно изучить эффективность конкретных методов активного социально-психологического обучения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авидон И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг/ под ред. И. Авидон, О. Гончукова. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
2. Агеева И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. – СПб.: Речь, 2006. – 208 с.
3. Акиндинова И.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И.А. Акиндинова, А.А. Баканова // Педагогические вести. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – № 5. – С.26– 34
4. Алиев Х. Защита от стресса. – М.: КомКнига., 1996. –238 с.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания.–Л.: ЛГУ, 1968. –339с.
6. Андриенко Е. В. Профилактика и преодоление профессиональной деформации учителя//Сибирский педагогический журнал. -Новосибирск, 2008 - № 1. - С. 32– 42
7. Бабанов С.А. Профессиональный стресс, или профессиональные поражения эмоциональной сферы//РМЖ., 2016. – №4. – С.266-271
8. Баймурзина Д.А. Использование методов арт- терапии в работе с «эмоциональным выгоранием» педагогов// Психолого-социальная работа в современном обществе: проблемы и решения: материалы международных научно-практических конференций/ под общ. ред. Ю. П. Платонова. – СПб.: СПбГИПСР, 2016. – С. 124– 126.
9. Бастракова Н.С. Методы активного социально- психологического обучения. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед.ун-та, 2015. – 265 с.
10. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: «ПЕРСЭ», 2006. –176 с.
11. Бойко В.В. Синдром "эмоционального выгорания" в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с
12. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: Взгляд на себя и на других . – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с

13. Брюхов М.М. Социальная реабилитация специалистов социальной работы с «эмоциональным выгоранием» // Самопознание и самопроектирование как условия самореализации личности: сборник научных трудов по материалам Международного форума.– Екатеринбург, 2012. – С. 30-34.
14. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика/под ред. Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой. – СПб.: Питер, 2008. – 338с
15. Водопьянова Н.Е. Психология профессионального здоровья/ под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: «Речь», 2006. – 480 с.
16. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях. – СПб: СПб ГУ., 2000.- 260 с.
17. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика/ Н.Е Водопьянова, Е.С.Старченкова.. – СПб.: Питер, 2005. –336 с.
18. Волкова Н.В. Эмоциональное выгорание сотрудников учреждений: постановка проблемы/Н.В.Волкова, Д.Р.Долгих // Экономика. Сервис. Туризм. Культура: XIX Международная научно-практическая конференция: сборник– Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2017.С. – 65-67.
19. Габдреева Г. Ш., Прохоров А.О. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие / под ред. проф. А. О. Прохорова. – СПб: Речь, 2004. – 480 с.
20. Гордиенко В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью: монография. – Иркутск, 2009. – 382 с.
21. Денисова Т.Н. Образ времени у педагогов с эмоциональным выгоранием// Сборник научных трудов SWorld. – Иваново: ООО «Научный мир» ,2012. – Т. 21. – № 4. –С. 49-54
22. Дикая Л.Г. Нравственно- духовные детерминанты совладания с эмоциональным выгоранием педагогов// «Психология стресса и

совладающего поведения в современном российском обществе»: материалы II Международной научно-практической конференции/ под общ.ред. Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазанова и др. – Кострома: КГУ им. Некрасова, 2015. – С. 97–99

23. Долгова В.И. Педагогическая и психологическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей/ В.И.Долгова, В.К. Шаяхметова//Научно-методический электронный журнал «Концепт» – 2016. – Т. 44. – С. 222–231.

24. Дьяконов Г. Регуляция эмоциональных состояний.– М., «Наука», 1993. – 187с.

25. Елдышова, О. А. Проблема «выгорания» в профессиональной деятельности психолога и способы профилактики // Работа переживания и психологическая помощь детям: сборник статей и тезисов выступлений II Международной конференции Телефонов Доверия – М.: Национальный фонд защиты детей от жестокого обращения, 2007. – С. 35– 40.

26. Емельянов, Ю.Н. Активные методы социального обучения. – Л.: Ленингр. ун-т, 1985. – 164 с.

27. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) //Культурно-историческая психология. – 2010. – № 1. – С.27– 39.

28. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов. Москва: «Флинта», 2002.

29. Комарова Е.Н., Лукьянова А. А. Индивидуально-психологические особенности людей, склонных к алекситимии/ Е.Н.Комарова, А.А.Лукьянова // Тенденции развития науки и образования, 2018. – С. 8– 11.

30. Калинкина Т.В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию// Взаимодействие науки и бизнеса: сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория

прикладных экономических исследований имени Кейнса. М.: «Научный консультант». –2015. – С. 190–195.

31. Каримова А.Р. Особенности коммуникативных качеств личности и их взаимосвязь с эмоциональным выгоранием: диссертация на соискание ученой степени канд.психол. наук. –Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2003. – 189 с.

32. Киселева М.В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе. – СПб.: Речь, 2007. – 331с.

33. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса: психологическая антропология стресса – М.: Академический проект, 2009. – 943 с

34. Ключева Н.В., Свистунов М.А. Программы социально-психологического тренинга/ Н.В.Ключева, М.,А.Свистунов –Ярославль, 1992. –129 с.

35. Коновальчук А.Н. Влияние социально-демографических характеристик жизнедеятельности на развитие синдрома «эмоционального выгорания учителей // Приволжский научный журнал, 2008. – №3– С 56– 59.

36. Копытин А.И. Руководство по групповой арт-терапии. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.

37. Курьянов М.А. Активные методы обучения: метод.пособие/ М.А. Курьянов, В.С.Половцев. – Тамбов: ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», 2011. – 80 с.

38. Кузнецова Е.В. Интенсификация процесса формирования профессиональной компетентности педагога-психолога: монография/ Е.В. Кузнецова, О.И. Мезенцева, В.Г. Петровская, Л.Н. Степанова. – Новосибирск,2013. – 200 с.

39. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. М.: Прогресс, 1980. С. 34– 48 .

40. Лазарев В.С., Поташник М.М. Как разработать программу развития школы/В.С. Лазарев., М.М.Поташник – М.: Новая школа, 1993. – 48 с.

41. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий. – СПб.: Речь, 2005. – 254 с.
42. Мальханова И.А. Коммуникативный тренинг: учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006. – 159с.
43. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. – СПб: Питер Пресс, 1995. – 320 с. [Электронный ресурс] URL:http://hr.getu.net/pages/professional_noe_vygoranie_kak_lyudi_spravlyayutsya.html. Дата обращения: 21.05.2018
44. Матяш, Н. В. Методы активного социально-психологического обучения / Н. В. Матяш, Т. А.Павлова. – М. : Академия, 2010. – 96 с.
45. Меграбян А.А. Деперсонализация: – Ереван: Армянское государственное издательство,1963. – 208 с.
46. Меркулова Н.Н. Рефлексивность социальных работников и ее связь с эмоциональным выгоранием// Проблемы социальной зрелости современной молодежи: материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов /отв. ред. Н.А. Коваль. –Тамбов: ТРОО "Бизнес-Наука-Общество",2013. – С. 180–185.
47. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция./Л.М. Митина., Е.С. Асмаковец. –М: «Флинта», 2001. – 413 с.
48. Мищенко М.С. Особенности исследования синдрома эмоционального выгорания с помощью методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко//Молодой вчений, 2015. – № 4 (19). –С. 103–105.
49. Моница Г.Б. Коммуникативный тренинг: педагоги, психологи, родители / Г.Б. Моница, Е.К. Лютов-Робертс. – СПб.: Речь, 2007– 224 с.
50. Морозюк Ю.В. Профилактические и коррекционные методы борьбы с эмоциональным выгоранием сотрудников организации//Социально-гуманитарные технологии. – 2017. –Т. 1. –№ 3. – С. 41–47.

51. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. Теория и практика проведения. –М.: Ось-89, 2002. –176 с.
52. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности // М.: «Институт психологии РАН»,2005. – 330 с.
53. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001- №1. – С. 34 – 42.
54. Орлов Д.Н. К вопросу единства терминологии и представлений о синдроме «burnout» // Проблемы исследования «синдрома выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. / под ред. В.В. Лукьянова, С.А.Подсадного. – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2007. –С. 123–125
55. Орридж М. 75 способов разнообразить ваш тренинг. Второй сборник подвижных игр и упражнений. – М.: ГИППО, 2003. –170с.
56. Осухова Н.Г. Профилактика профессионального выгорания : практико-ориентированный семинар/ Н.Г. Осухова, В.А. Кожевникова// Школьный психолог. – 2006. – № 16. – С. 18–32.
57. Панина, Т.С. Современные способы активизации обучения: учебное пособие для ВУЗов / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова .- 4-е изд., стер. – Москва : Академия, 2008. –176 с.
58. Петрушин, С. В. Психологический тренинг в большой контактной группе. – М.: Обнинск, 2007. – 70 с.
59. Пиаже Ж.: теория, эксперименты, дискуссии : учеб. пособие для студентов психол. спец. и направлений / под ред. Л.Ф.Обуховой, Г.В. Бурменской. –М.: Гардарики, 2001. – 622 с
60. Подсадный С.А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: монография / под ред. В.В.

Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла [и др.]. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. – С. 13–34.

61. Попова Т.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога// Современные проблемы науки и образования, 2013. –№ 6. –С. 857–858.

62. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома "эмоционального выгорания" в работе педагога// Психологическая наука и образование. – №2. –2008. –С.88–92.

63. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис. –2003. – 112с.

64. Решетова Т. В. Эмоциональное выгорание, астения и депрессия у медицинских и социальных работников — ресурсы коррекции/Т.В. Решетова., В.А.Мазурок, Т.Н. Жигалова. СПб: С-ЗГМУ им. И. И. Мечникова – 111 с.

65. Решетова Т.В. Личность, семья болезнь. - М.: Комитет по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга, 2007. – 276 с.

66. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях// Психологический журнал. –М.: Наука, 2002. –Т.23. – № 3. –С.85–95.

67. Рукавишников А.А. Определение психического выгорания /под ред. Н.П.Фетискина., В.В. Козлова В.В., Г.М.Мануйлова//Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва: Институт психотерапии, 2002. - С. 357–360

68. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания. –М: МГУ, 2000. – С. 201 – 215.

69. Сандомирский М.Е. Психосоматика и телесная психотерапия: практическое руководство. –М: Независимая фирма «Класс», 2005. – 592 с.

70. Семёнова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учеб. пособие -М.: Ин-т Психотерапии, 2002. – 272 с.

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

72. Сушенцова Л.В./Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика// Инновационная сельская школа: от идеи к результату. Йошкар – Ола: ГОУВПО «Мар. гос. ун –т – 2006. –190 с.
73. Тарасов Е. А. Как победить стресс - М., Наука, 2002. – 178 с.
74. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе: сборник упражнений. – М.: Генезис, 2004. – 280 с.
75. Фопель К. Создание команды: психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2002. – 400с.
76. Фопель К. Энергия паузы: психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2001. - 240с.
77. Форверг М., Альберг Т. Характеристика социально-психологического тренинга поведения// Психологический журнал, 1984. – Том 5. – № 4. – С.57–64.
78. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя//Вопросы психологии. – 1994. –№6. –С. 54–67.
79. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге: серия: Психологический тренинг. –СПб.: Речь, Институт Тренинга, 2001. –272 с.
80. Хухлаева О.В. Давайте учиться «не гореть» // Школьный психолог. – 2006. – № 4. – С. 20–29.
81. Цитренбаум Ч. Гипнотерапия вредных привычек/Пер.с англ. Л.В.Ерашовой. – М.: Независимая фирма «Класс», 1998. –192с.
82. Чернисс К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет. [Электронный ресурс] // Режим доступа: www.edinorog.boom.ru. Дата обращения: 20.05.2018
83. Чирков В.Н. Межличностные отношения и внутренняя мотивация и саморегуляция // Вопросы психологии. –1997. – №3. – С.102-111.
84. Човдырова Г.С.,Осипова М.И., Клименко Т.С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса/ Г.С.Човдырова, М.И. Осипова.,

Т.С.Клименко// Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 88– 90.

85. Чутко, Л.С., Козина, Н.В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты: 2-е изд./Л.С. Чутко, Л.С.Козина. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. – 256 с.

86. Шепелева Л. Программы социально-психологических тренингов. – СПб.: Питер, 2006. – 160с

87. Шмагина Ю.Д. О профессиональном (эмоциональном) выгорании педагогов дополнительного образования// Теория и практика приоритетных научных исследований сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 4-х частях. – 2016. – С. 53-57

88. Яремчук, С. В. Методы активного социально-психологического обучения : учеб. пособие. Комсомольск-на-Амуре: АмГПГУ, 2009. – 121 с.

89. Янковская Н. Эмоциональное выгорание учителя // Народное образование. – 2009. – №2. – С.127– 137.

90. Brill P.L. The need for an operational definition of burnout// Family&Community Health. – 1984. – №.6. – P. 12– 24.

91. Cox T. The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis/ T.Cox , A. Griffits. – L., 1998. – 333 p.

92. De Oliveira GS Jr. The prevalence of burnout and depression and their association with adherence to safety and practice standards: survey of united states anesthesiology trainees/ De Oliveira GS Jr., R.Chang., P.C. Fitzgerald, M.D. Almeida MD, L.S. Castro-Alves, S. Ahmad// Anesthesia & Analgesia. – 2013. – № 117(1). – С. 182–193.

93. Dierendonck D.V. Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study/D.V. Dierendonck, W.B. Schaufeli, B.P. Buunk// Journal of Occupational Health Psychology. – 2001. – Vol. 6 (1). – PP.86– 100.

94. Freudenberger H. Staff burnout // *Social Issues*. – 1974. – 30(1). – PP.159-166.
95. Maslach C. A. Multidimensional theory of burnout: Theories of Organizational Stress. - Oxford.,1994. – PP.68– 85.
96. Maslach C. The measurement of experienced burnout/ C. Maslach., S.Jackson // *Journal of Occupational Behavior*. – 1981. – Vol. 2. – PP. 99– 113.
97. Maslach C. Characteristics of staff burnout in mental health settings/ C. Maslach, A.M.Pines // *Community Psychiatry*, 1978. –PP.223–237.
98. Maslach C. Job burnout – how people cope // *Public Welfare*. Spring. – 1978. –PP.189–192.
99. Pines A.M.. Career burnout: Causes and cures/ A.M.Pines, E. Aronson. New York: The Free Press, 1988. – 257 p.
100. Schwab R.L. Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout/ R.L.Schwab, E.F Iwanicki// *Educational Administration Quarterly*. 1982.–Vol.18.–PP.60-74.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Диагностические методики в порядке их предъявления

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

Инструкция. Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Стимульный материал.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером. .

19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратьте нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

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

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

75. Моя карьера сложилась удачно.

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

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

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

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

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

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств:

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

Неудовлетворенность собой:

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

«Загнанность в клетку»:

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

Тревога и депрессия:

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

«Резистенция»

Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование:

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

Эмоционально-нравственная дезориентация:

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

Расширение сферы экономии эмоций:

+7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

Редукция профессиональных обязанностей:

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

«Истощение»

Эмоциональный дефицит:

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

Эмоциональная отстраненность:

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

Личностная отстраненность (деперсонализация):

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

Психосоматические и психовегетативные нарушения:

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

Интерпретация результатов.

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

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 -20 баллов - сложившийся симптом.

20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

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

36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

2. Методика «Торонтская шкала алекситимии (TAS)» (тест адаптирован в институте им. В. М. Бехтерева)

Инструкция: прочтите утверждения опросника и укажите, в какой степени Вы согласны или не согласны с каждым из следующих утверждений (ставьте «+» в соответствующей колонке). Дайте только один ответ на каждое утверждение: 1) совершенно не согласен, 2) скорее не согласен, 3) ни то, ни другое, 4) скорее согласен, 5) совершенно согласен

Тестовый материал (вопросы).	Совершенно не согласен	Скорее нет, чем да	Затрудняюсь	Скорее согласен	Совершенно согласен
1. Когда я плачу, то всегда знаю, почему.					
2. Мечты – это потеря времени.					
3. Я хотел бы быть не таким застенчивым.					
4. Я часто затрудняюсь определить, какие чувства испытываю.					
5. Я часто мечтаю о будущем.					
6. Мне кажется, я так же способен легко заводить друзей, как и другие.					
7. Знать, как решать проблемы, важнее, чем понимать причины этих решений.					
8. Мне трудно находить правильные слова для выражения моих чувств.					
9. Мне нравится ставить людей в известность о своей позиции по тем или иным вопросам.					
10. У меня бывают физические ощущения, которые непонятны даже докторам.					
11. Мне недостаточно знать, что привело к такому результату, мне необходимо знать, почему и как это происходит.					
12. Я способен с					

легкостью описать свои чувства.					
13. Я предпочитаю анализировать проблемы, а не просто их описывать.					
14. Когда я расстроен, то не знаю, печален ли я, испуган или зол.					
15. Я часто даю волю воображению.					
16. Я провожу много времени в мечтах, когда не занят ничем другим.					
17. Меня часто озадачивают ощущения, появляющиеся в моем теле.					
18. Я редко мечтаю.					
19. Я предпочитаю, чтобы все шло само собой, чем понимать, почему произошло именно так.					
20. У меня бывают чувства, которым я не могу дать вполне точное определение.					
21. Очень важно уметь разбираться в эмоциях.					
22. Мне трудно описывать свои чувства по отношению к людям.					
23. Люди мне говорят, чтобы я больше выражал свои чувства.					
24. Следует искать более глубокие объяснения происходящему.					
25. Я не знаю, что происходит у меня внутри.					
26. Я часто не знаю, почему я сержусь.					

Обработка и интерпретация данных. Подсчет баллов осуществляется таким образом:

1) ответ «совершенно не согласен» — оценивается в 1 балл, «скорее согласен» — 2, «ни то, ни другое» — 3, «скорее согласен» — 4, «совершенно согласен» — 5. Эта система баллов действительна для пунктов шкалы 2, 3, 4, 7, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26.

2) отрицательный код имеют пункты шкалы 1, 5, 6, 9, 11, 12, 13, 15, 21, 24. Для получения итоговой оценки в баллах следует проставить противоположную оценку по этим пунктам (то есть оценка 1 получает 5 баллов, 2 — 4, 3 — 3, 4 — 2, 5 — 1);

3) сумма баллов по всем пунктам и есть итоговый показатель «алекситимичности».

Теоретическое распределение результатов возможно от 26 до 130 баллов. По данным авторов методики, «алекситимический» тип личности получает 74 балла и выше, «неалекситимический» тип личности набирает 62 балла и ниже.

Ученые Психоневрологического института им. В. М. Бехтерева, адаптировавшие методику, выявили средние значения показателя алекситимии у нескольких групп испытуемых. Уровень алекситимии у больных с различными психосоматическими расстройствами, больных неврозами и здоровых людей:

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.1.

Данные классных руководителей по симптомам, фазам и уровню эмоционального выгорания, балл (тест)

№	стаж	Напряже ние	Пережива ние	Неудовлет воренност	Загнаннос ть в	Тревога и депрессия	Резистен ция	Неадекват ное	Эмоциона льно-	Расширен ие сферы	Редукция професси	Истощен ие	дефицит	отстранен ность.	деперсона лизация	Психосом атические	Общий балл	Уровень ЭВ
1	5	92	15	25	28	24	80	20	25	14	21	78	25	24	24	5	250	с
2	7	32	9	8	9	6	25	6	11	3	5	28	5	9	11	3	85	н
3	10	39	12	12	10	5	40	10	14	14	2	56	15	10	16	15	135	ф
4	15	30	11	5	4	10	37	10	5	5	17	42	2	10	10	20	109	ф
5	3	25	9	5	4	7	36	10	14	10	2	36	10	14	10	2	97	н
6	3	28	5	7	2	14	35	6	11	8	10	46	15	10	5	16	109	ф
7	7	39	11	12	14	2	19	2	5	10	2	30	10	10	5	5	88	ф
8	6	32	6	9	8	9	26	2	12	9	3	29	3	11	9	6	87	н
9	4	31	9	8	9	5	27	3	14	5	5	36	10	14	7	5	94	н
10	9	37	10	14	5	8	28	6	7	10	5	39	12	5	5	17	104	ф
11	11	32	8	9	12	3	32	15	6	4	7	35	9	11	8	7	99	н
12	17	31	7	3	9	12	35	1	6	13	15	33	6	5	13	9	99	н
13	14	32	9	6	9	8	31	9	5	11	6	29	6	12	8	3	92	н
14	10	35	10	5	10	10	34	11	5	14	4	35	10	10	5	10	104	н
15	5	39	14	10	5	10	35	5	5	10	15	41	10	7	11	13	115	ф
16	5	35	14	6	5	10	31	4	5	10	12	41	7	13	5	16	107	ф
17	3	35	8	10	10	7	29	10	5	10	4	48	8	8	5	27	112	ф
18	10	33	9	12	5	7	35	13	9	10	3	31	14	9	5	3	99	н
19	5	36	15	8	8	5	43	14	25	2	2	53	15	6	10	22	132	ф
20	20	98	14	17	57	10	59	24	10	10	15	79	17	18	25	19	236	с

21	21	91	18	25	22	26	61	19	11	22	9	67	13	14	15	25	219	с
22	26	28	3	8	6	11	25	3	8	5	9	32	6	9	8	9	85	н
23	10	32	3	11	9	9	34	5	9	6	14	35	9	3	8	15	101	н
24	14	69	17	17	25	10	57	9	10	18	20	59	16	18	20	5	185	с
25	4	61	10	30	11	10	60	15	24	10	11	74	25	10	11	28	195	с
26	7	32	9	8	6	9	31	9	8	11	3	31	3	9	11	8	94	н
27	7	57	10	14	22	11	84	17	28	14	25	46	10	11	10	15	187	ф
28	10	30	16	3	8	3	32	12	9	8	3	31	14	6	8	3	93	н
29	5	92	29	15	18	30	75	20	15	25	15	78	17	14	21	26	245	с
30	3	67	15	21	9	22	71	15	19	20	17	80	11	17	27	25	218	с
31	3	39	14	10	5	10	61	14	17	20	10	57	11	11	25	10	157	ф
32	20	59	14	14	20	11	51	4	17	14	16	41	10	11	10	10	151	ф
33	19	55	17	20	8	10	60	18	17	5	20	56	8	10	23	15	171	ф
34	22	34	11	6	8	9	31	5	8	6	12	30	8	7	6	9	95	н
35	14	34	10	10	10	4	41	15	14	2	10	44	5	10	5	24	119	ф
36	10	93	21	30	25	17	83	22	24	20	17	73	16	21	29	7	249	с
37	7	44	8	10	11	15	40	8	10	17	5	62	11	10	16	25	146	ф
38	7	48	12	10	11	15	49	21	16	7	5	55	10	10	24	11	152	ф
39	10	28	6	8	9	5	30	11	8	6	5	31	9	4	15	3	89	н
40	15	69	10	27	21	11	61	24	20	16	1	62	22	11	15	14	192	ф
41	25	58	23	14	11	10	47	14	12	11	10	60	25	10	15	10	165	ф
42	10	33	5	9	6	13	35	8	6	12	9	30	9	5	11	5	98	н
43	8	23	10	4	5	4	36	10	16	5	5	38	10	11	12	5	97	н
44	5	68	10	24	24	10	57	11	15	14	17	67	12	15	16	24	192	с
45	5	54	10	11	11	22	82	15	17	22	28	76	10	15	27	24	212	с
46	3	75	10	24	26	15	75	18	16	20	21	82	30	11	16	25	232	с
47	4	78	25	14	25	14	58	11	10	27	10	43	5	14	4	20	179	с
48	3	76	11	15	25	25	80	16	16	25	23	98	24	29	25	20	254	с
49	4	51	11	10	25	5	56	25	5	10	16	48	14	13	15	6	155	ф
50	5	57	21	20	14	2	37	5	17	5	10	50	21	14	10	5	144	ф

51	10	91	18	25	22	26	49	21	16	7	5	55	10	10	24	11	195	ф
52	7	69	17	17	25	10	61	24	20	16	1	62	22	11	15	14	192	с
53	20	67	15	21	9	22	33	16	10	2	5	60	25	10	15	10	160	ф
54	19	39	14	10	5	10	51	14	10	11	16	60	15	10	10	25	150	ф
55	10	63	14	14	20	15	28	15	3	8	2	34	6	9	8	11	125	ф
56	15	55	17	20	8	10	26	9	8	6	3	27	8	9	1	9	108	ф
57	15	93	21	30	25	17	49	21	16	7	5	62	22	11	15	14	204	с
58	5	48	12	10	11	15	62	24	20	16	2	53	10	7	10	26	163	ф
59	4	69	10	27	21	11	47	15	14	8	10	54	14	25	10	5	170	ф
60	4	58	23	14	11	10	47	14	13	15	5	40	10	11	9	10	145	ф
61	5	54	10	11	11	22	53	14	15	18	6	18	7	3	6	2	125	ф
62	4	75	10	24	26	15	75	10	24	26	15	60	18	17	5	20	210	с
63	6	76	11	15	25	25	76	11	15	25	25	24	6	5	9	4	176	с
64	6	27	5	3	12	7	27	7	10	6	4	30	4	9	8	9	84	н
65	7	74	15	18	26	15	60	18	17	5	20	48	12	10	11	15	182	с
66	11	54	17	16	16	5	83	22	24	20	17	61	17	25	14	5	198	с
67	8	63	22	20	11	10	50	14	21	10	5	47	16	10	10	11	160	ф
68	14	68	28	21	14	5	42	5	10	11	16	43	14	13	11	5	153	ф
69	16	49	21	16	7	5	83	22	24	20	17	71	15	19	20	17	203	с
70	5	61	24	20	16	1	49	21	16	7	5	32	6	9	8	9	142	ф
71	9	36	5	10	10	11	34	14	5	10	5	30	13	2	5	10	100	ф
72	18	71	15	19	20	17	55	17	20	8	10	57	11	11	25	10	183	ф
73	19	60	14	13	23	10	68	11	12	25	20	72	11	24	27	10	200	с
74	4	42	10	11	15	6	30	11	5	6	8	40	10	15	5	10	112	ф
75	15	32	9	8	9	6	29	9	11	6	3	30	3	9	11	7	91	н
76	14	61	17	10	9	25	63	14	14	25	10	56	21	11	14	10	180	с
77	4	48	14	13	10	11	37	10	15	6	6	28	8	5	9	6	113	ф
78	13	32	4	9	8	11	31	12	8	6	5	32	5	9	8	10	95	н
79	10	28	1	8	13	6	28	4	3	6	15	28	2	9	11	6	84	н
80	13	50	10	15	15	10	39	8	10	15	6	35	10	5	5	15	124	ф

81	11	48	12	11	10	15	67	12	25	28	2	78	19	24	18	17	193	с
82	12	32	9	8	9	6	28	5	13	6	4	29	9	5	3	12	89	н
83	18	68	25	15	22	6	74	25	15	25	9	84	25	25	25	9	226	в
84	21	74	24	11	25	14	75	10	14	25	26	62	11	13	14	24	211	с

*Примечание: с- сформировалось эмоциональное, ф- формируется эмоциональное выгорание; н- эмоциональное выгорание не сформировано

Таблица 1.2.

Данные классных руководителей экспериментальной группы по симптомам, фазам и уровню эмоционального выгорания, балл (ретест)

№	стаж	Напряже ние	психогравм ирующих обстоятельс тв	Неудовлетв оренность собой.	Загнанност ь в клетку	Тревога и депрессия	Резистенци я	Неадекватн ое избиратель	Эмоционал ьно-	Расширени е сферы экономи эмоции	Редукция профессион	Истощение	дефицит	отстраненн ость.	деперсонал изация	Психосомат ические и психовегета	Общий балл
1	78	9	25	20	24	76	20	10	25	21	68	15	24	24	5	222	с
2	71	14	17	30	10	77	22	15	25	15	79	17	18	25	19	227	с
3	83	10	25	22	26	61	19	11	22	9	67	13	14	15	25	211	с
4	63	17	11	25	10	67	9	10	28	20	59	16	18	20	5	189	с
5	61	10	30	11	10	60	15	24	10	11	74	25	10	11	28	195	с
6	83	20	15	18	30	65	10	15	25	15	78	17	14	21	26	226	с
7	63	7	25	9	22	71	15	19	20	17	80	11	17	27	25	214	с
8	72	19	11	25	17	83	22	24	20	17	73	16	21	29	7	228	с
9	62	10	18	24	10	57	11	15	14	17	67	12	15	16	24	186	с
10	54	10	11	11	22	82	15	17	22	28	76	10	15	27	24	212	с
11	69	10	18	26	15	81	18	16	26	21	82	30	11	16	25	232	с
12	39	12	12	10	5	40	10	14	14	2	56	15	10	16	15	135	ф
13	30	11	5	4	10	41	10	5	9	17	42	2	10	10	20	113	ф
14	28	5	7	2	14	36	6	11	9	10	46	15	10	5	16	110	ф
15	39	11	12	14	2	18	2	5	9	2	30	10	10	5	5	87	ф
16	37	10	14	5	8	28	6	7	10	5	39	12	5	5	17	104	ф
17	32	7	10	5	10	35	5	5	10	15	41	10	7	11	13	108	ф

18	32	9	8	9	6	29	6	9	9	5	26	5	9	9	3	87	н
19	25	9	5	4	7	27	9	7	9	2	27	9	9	7	2	79	н
20	32	6	9	8	9	23	2	9	9	3	23	3	7	7	6	78	н

Таблица 1.3.

Данные классных руководителей экспериментальной группы по симптомам, фазам и уровню эмоционального выгорания, балл (ретест)

№	стаж	Напряже ние	психотрав мирующих	Неудовлет воренность	Загнанност ь в клетку	Тревога и депрессия	Резистенц ия	Неадекват ное	Эмоциона льно-	Расширени е сферы	Редукция професси ональных	Истоцени е	дефицит	ограниченн ость:	делерсона лизация	Психосома тические и психовегет ативные нарушения	Общий балл	Общий балл
21	5	47	8	14	10	15	43	10	10	14	9	45	15	15	10	5	135	с
22	10	98	14	17	57	10	59	24	10	10	15	79	17	18	25	19	236	с
23	15	43	15	16	7	5	57	15	10	15	17	43	15	9	10	9	143	с
24	10	60	14	13	23	10	58	11	12	15	20	46	11	15	10	10	164	с
25	7	49	10	18	11	10	55	15	12	17	11	56	15	10	11	20	160	с
26	7	92	29	15	18	30	54	20	15	4	15	79	17	15	21	26	225	с
27	5	67	15	21	9	22	71	15	19	20	17	80	11	17	27	25	218	с
28	3	93	21	30	25	17	83	22	24	20	17	73	16	21	29	7	249	с
29	4	64	10	20	24	10	62	11	20	14	17	51	10	15	16	10	177	с
30	15	54	10	11	11	22	59	15	10	20	14	53	10	15	4	24	188	с
31	17	55	10	15	15	15	53	10	16	12	15	53	15	11	15	12	180	с
32	19	39	12	12	10	5	30	10	4	14	2	56	15	10	16	15	125	ф
33	23	41	11	16	4	10	37	10	5	5	17	42	2	10	10	20	120	ф
34	20	38	5	17	2	14	39	10	11	8	10	46	15	10	5	16	123	ф
35	17	34	11	12	9	2	17	2	5	8	2	30	10	10	5	5	81	с
36	14	37	10	14	5	8	28	6	7	10	5	41	12	5	7	17	101	ф
37	10	39	14	10	5	10	35	5	5	10	15	41	10	7	11	13	115	ф
38	9	32	9	8	9	6	25	6	11	3	5	28	5	9	11	3	85	н
39	7	25	9	5	4	7	27	10	7	8	2	36	10	14	10	2	88	н

40	6	32	6	9	8	9	26	2	12	9	3	29	3	11	9	6	87	н
----	---	----	---	---	---	---	----	---	----	---	---	----	---	----	---	---	----	---

Таблица 2.

Данные классных руководителей алекситимии «до» и «после» экспериментального воздействия в контрольной и экспериментальной группах

№	Балл	Экспериментальная группа	Балл	Экспериментальная группа	Балл	Контрольная группа	Балл	Контрольная группа
		«До»		«После»		«До»		«После»
1	62	2	30	1	90	3	90	3
2	63	2	55	2	64	2	64	2
3	75	3	23	1	73	2	73	3
4	76	3	70	3	75	3	75	3
5	60	1	60	2	69	2	28	1
6	23	1	23	1	15	1	15	1
7	80	3	80	3	75	3	75	3
8	50	1	50	2	69	2	69	3
9	91	3	91	3	70	2	70	3
10	55	1	55	2	68	2	68	3
11	40	1	40	2	28	1	28	1
12	75	3	75	3	78	1	78	3
13	70	2	70	3	36	1	36	1
14	73	2	73	3	45	1	45	2
15	21	1	21	2	66	2	66	2
16	78	3	78	3	62	2	62	2
17	54	1	54	2	65	1	65	2
18	19	1	19	1	34	1	34	1
19	66	2	66	3	29	1	29	1
20	28	3	28	1	75	3	75	3

*Примечание: 1- "Неалекситимический тип личности", 2-«Группа риска», 3-Алекситимия

Таблица 1

Выявление статистических различий по показателям ЭВ и алекситимии между КГ и ЭГ (тест)

	Напряже ние ДО	Резистен ция ДО	Истоше ние ДО	Переж_пси х обсоят Д	Неуд_с обой Д	ЗАгн_в_к летку Д	Тревога_де прессия Д	Неад_эм реак Д	Эм_нр дез Д	Расш_сф эк_эм Д	Редук ция Д	Эм_деф ицит Д	Эм_от стр Д	Депе рс Д	Психосомат ич вегет Д	Алекс итими я
Статист ика U Манна- Уитни	126,500	100,000	131,500	143,500	114,000	135,500	116,500	124,500	104,50 0	142,500	135,50 0	172,000	193,00 0	107,0 00	156,500	193,00 0
Статист ика W Уилкоксо на Z	336,500	310,000	341,500	353,500	324,000	345,500	326,500	334,500	314,50 0	352,500	345,50 0	382,000	403,00 0	317,0 00	366,500	403,00 0
Знач.	-1,994	-2,709	-1,855	-1,536	-2,336	-1,754	-2,276	-2,046	-2,595	-1,567	-1,751	-,761	-,191	- 2,532	-1,180	-,190
Асимпт. знч. (двухсто ронняя)	,046	,007	,064	,125	,019	,079	,023	,041	,009	,117	,080	,446	,848	,011	,238	,850
Точная знч. [2*(1- сторонн я Знач.)]	,046(a)	,006(a)	,063(a)	,127(a)	,020(a)	,081(a)	,023(a)	,040(a)	,009(a)	,121(a)	,081(a)	,461(a)	,862(a)	,011(a)	,242(a)	,862(a)

а Не скорректировано на наличие связей.

б Группирующая переменная: КГ_ЭГ_ДО

Выявление статистических различий по показателям ЭВ и алекситимии между КГ и ЭГ (ретест)

	Напряж ение_П ОС	Резисте нция_П ОС	Истош ение_ ПОС	Переж_пси х_обсоят_ ПОС	Неуд_с обой_П ОС	ЗАгн_в_ клетку_ ПОС	Тревога_д епрессия_ ПОС	Неад_э м_реаг_ ПОС	Эм_нр _дез_П ОС	Расш_с ф_эк_эм _ПС	Редук ция_П ОС	Эм_де фицит_ ПОС	Эм_о тстр_ ПС	Депе рс_П ОС	Психосома тич_вегет_ ПОС	Алек сити мия
Статис тика U Манна -Уитни	65,500	98,000	161,00 0	45,000	163,500	83,000	109,500	146,500	183,50 0	154,000	99,500	101,500	113,5 00	173,0 00	117,000	177,0 00
Статис тика W Уилкок сона	275,500	308,000	371,00 0	255,000	373,500	293,000	319,500	356,500	393,50 0	364,000	309,50 0	311,500	323,5 00	383,0 00	327,000	387,0 00
Z	-3,641	-2,762	-1,056	-4,234	-,992	-3,180	-2,490	-1,457	-,448	-1,253	-2,740	-2,687	2,371	-,735	-2,632	-,623
Асимп т. знч. (двухс торонн я)	,001	,006	,291	,017	,321	,011	,013	,045	,654	,041	,036	,007	,028	,462	,017	,533
Точна я знч. [2*(1- сторон няя Знач.)]	,001(a)	,005(a)	,301(a)	,017(a)	,327(a)	,011(a)	,013(a)	,049(a)	,659(a)	,042(a)	,036a)	,007(a)	,029(a)	,478(a)	,017(a)	,547(a)

а Не скорректировано на наличие связей.

б Группирующая переменная: КГ_ЭГ_ПОС

Таблица 3

Выявление статистических различий по показателям ЭВ и алекситимии между показателями КГ «до» и «после» экспериментального воздействия

	напряж- после - Напряжение	резпо- сле - Резистен- ция	исто- щпос- ле - Исто- щен	пережпсихотробсдо - Переживание_психотравмир ующих_обстоятельствпосле	неудс обпос- - Неудс	загнв кпос- л - загнв кл	тридеп рпосле - трев	изборо тпосл е - неадэм реак	нрдезо рпосле - эмоцн р	расшсф рыэпосл е - расшсф ры	редукци япрофо б - редукци я	эмде ф - эмоц иоде ф	эмо тст р - отс тр	депер после - депер с	психос поссл е - психос омат	алекси тпосле - алекси тим
Z	- 1,336(a)	- 2,217(a)	- 1,348(a)	-1,363(b)	- 1,658(a)	- 1,101(a)	- 1,218(b)	-,175(a)	- ,415(a)	-1,682(a)	-,502(a)	- ,133(a)	- ,256(b)	- 2,075(a)	- 2,052(a)	- 3,921(a)
Асимпт. знч. (двухст ороння я)	,037	,014	,278	,051	,745	,012	,012	,561	,716	,741	,801	,033	,031	,162	,044	,550

Таблица 4

Выявление статистических различий по показателям ЭВ и алекситимии между показателями ЭГ «до» и «после» экспериментального воздействия

	Напр_Пос - Напряжение_До	Переж_пс ихотр_Пос ле - Переж_пс ихотр_обс _До	Неуд_с_Посл е - Неуд_с обой_До	Заг_в_кл_П ос - Загнанност ь_в_клетку _До	Тр_Депре сс_после - Тревога_д епрессия_До	Резист ен_П - Резист енция_До	Неад_Эм _реак_по сле - Неад_эм _реак_До	Эм_Нр_д ез_П - Эм_нр_д езориент _До	Расш_сф_эк _эм_П - Расш_феры _экон_эмоц _До	Ред_проф _об_П - Редукц_п роф_обяз _До	Истош _П - Истош ение_До	Дефиц ит_П - Эм_де фицит_До	Эм_о тстр_П - Эм_о тстр_До	Депе рсон_П - Депе рс_До	Психосом ат_П - Психосом атич_веге т_Д	Алекси т_П - Алекси тимия_До
Z	- 2,616(a)	-1,516(a)	- 2,388(a)	-1,682(a)	-1,826(a)	- 3,140(a)	-,460(a)	-1,582(a)	-3,028(a)	-1,214(a)	2,401(a)	1,781(a)	3,921(b)	1,009(a)	-1,992(a)	- 1,000(a)
Асимпт. т. знч. (двухст ороння я)	,009	,045	,054	,011	,014	,002	,229	,114	,041	,015	,291	,017	,028	,062	,246	,317

a Используются положительные ранги.

b Сумма отрицательных рангов равна сумме положительных рангов.

c Критерий знаковых рангов Уилкоксона

Программа профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания классного руководителя школы методами АСПО

В современном мире всё больше людей стремится к максимально полной реализации своего потенциала на рабочем месте, и всё больше организаций заинтересованы в специалистах, которые способны не просто хорошо выполнять свою работу, но и развиваться в ней.

По мнению М.М Брюхова [13] одним из препятствий для перехода на новый уровень персональной эффективности является эмоциональное выгорание специалистов, способное свести годы карьерного роста к нулю. Существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошённости вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми.

По- существу эмоциональность заложена в самой природе профессии педагога, причём спектр эмоций весьма разнообразен. Педагоги в роли классных руководителей, вынуждены постоянно находиться в гнетущей атмосфере чужих отрицательных эмоций, служить то утешителем, а то, напротив, – мишенью для раздражения и агрессии. А ведь психика наша от природы устроена так, что мы не можем оставаться равнодушными к проявлениям эмоций со стороны окружающих, мы как бы «заражаемся» ими. К этому добавляются ещё и вторичные переживания по поводу чужих проблем, вызванные незримым, но ощутимо давящим на плечи грузом ответственности. Следствием всего этого может являться помимо собственного ухудшения здоровья человека ещё и стойкое снижение результативности его работы. Итог известен и ёмко описан словами: «Ещё один сгорел на работе».

В исследованиях Ю.Л.Львовой [40], говорится, что по мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьёзной опасности. Что, в свою очередь, отрицательно влияет на всех участников образовательного процесса.

Кроме того, труд учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопrestiжных профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 15 лет характерно резкое снижение всех показателей

эмоциональной устойчивости, т.е. через 15-20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступает «профессиональное выгорание».

Это выявило необходимость составления программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания в классных руководителей.

Цель программы: формирование умений и навыков по сохранению психического здоровья классных руководителей через развитие умений и навыков эффективного поведения, самопознания и саморегуляции; обучение эффективным способам межличностного взаимодействия, приемам снятия психоэмоционального напряжения и выхода из стресса и повышение уровня эмпатии и творческого потенциала.

Задачи программы:

5. познакомить классных руководителей с понятием «синдрома профессионального выгорания», его причинами, стадиями, способами профилактики;
6. обучить способам психической саморегуляции;
7. снизить уровень эмоционального выгорания через методы АСПО;
8. содействовать активизации личностных ресурсных состояний;

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 40 часов. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 2 академических часа. Наполняемость группы составляет 20 человек.

Система внутреннего контроля за реализацией программы осуществляется руководителем образовательного учреждения, на основании предоставленных педагогом-психологом первичного и итогового результатов диагностики.

Используемые методы и методики.

4. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (см. Приложение 1).
5. Анкета TAS-24 (Торонская алекситимическая шкала (см. Приложение 1)).
6. Метод наблюдения.

Участники программы: педагоги (классные руководители) образовательных учреждений.

Тематический план

№ п\п	Тема занятия	Цель занятия	Кол-во часов
1	2	3	4
Психологические аспекты и факторы эмоционального выгорания педагога (2 ч.)			
1	Эмоциональное выгорание: методологические	1. Знакомство с понятием “эмоциональное выгорание” и основными теоретико-методологическими основами выделения его	2

	основы, причины (Дискуссия с элементами игры)	причин (. 2. Самодиагностика: выявление уровня СЭВ у педагогов.	
2	Источники напряжения в профессиональной деятельности. (Дискуссия с элементами игры)	1. Анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста. 2. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.	2
3	Самооценка и уровень притязаний (Социально-психологический тренинг)	1. Знакомство с понятием “самооценки”, “уровня притязаний” и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога. 2. Выработка навыков повышения уровня самооценки. 3. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.	4
4	Коммуникативная компетентность (Социально-психологический тренинг)	1. Знакомство с понятием “общение”, структура общения, вербальное и невербальное общение. 2. Осознание своих коммуникативных особенностей. 3. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.	2
5	Конструктивное поведение в конфликтах (Социально-психологический тренинг)	1. Информирование о конфликтах: видах, основных структурных элементах, механизмах возникновения и конструктивных/неконструктивных стратегиях поведения в конфликте. 2. Осознание своего поведения в конфликте. 3. Формирование навыков конструктивного поведения в конфликтах.	2
6.	Методы профилактики СЭВ (Дискуссия с элементами игры)	1. Знакомство с теоретико-методологическими основами психопрофилактики “эмоционального выгорания”. 2. Знакомство с методами психопрофилактики эмоционального выгорания у педагогов.	2
7.	Целеполагание (Дискуссия с элементами социально-психологического	1. Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей. 2. Помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов.	2

	тренинга)		
8	Прошрое, настоящее, будущее (Игра)	Повышение уровня осознанности и определение личностной направленности, а также принятие себя и анализ своего прошлого, настоящего и будущего, самоанализ.	2
9.	Тайм-менеджмент (Дискуссия)	1. Информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. 2. Анализ использования рабочего времени, его планирование. 3. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.	4
10.	Как справляться с трудностями (Социально-психологический тренинг с элементами игры)	Снятие эмоционального напряжения, стабилизация эмоционального состояния, пересмотр взгляда на трудности.	2
11.	Тренинг саморегуляции (Социально-психологический тренинг)	1. Понятие «саморегуляции» как средства снятия эмоционального напряжения и физической усталости, улучшения самочувствия, повышения работоспособности и творческой активности. 2. Освоение методов предотвращения состояния стресса. Приобретение навыков и умений эмоциональной устойчивости.	2
12	Тренинг коммуникативных навыков (Социально-психологический тренинг)	Выработка коммуникативных навыков, умения успокаиваться в критических и стрессовых ситуациях, умения брать себя в руки и принимать нестандартные решения.	4
13.	Тренинг эмоциональной устойчивости	1. Знакомство педагогов с методом “дыхательной и звуковой гимнастики”. 2. Обучение основным приемам релаксации;	2
14.	Отдых (Социально-психологический тренинг с элементами игры)	Определение того, какой способ отдыха подходит каждому участнику, его организация.	4
15.	Обобщающее занятие (Дискуссия)	1. Закрепить полученные знания. 2. Самодиагностика: выявление уровня ЭВ у педагогов.	2
Всего:			40 ч.

(Содержание программы в Приложении 3)

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности классных руководителей через метод дискуссии;
2. Овладение классными руководителями через социально- психологический тренинг психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний, развитие эмпатии, повышение самооценки, стрессоустойчивости, эмоциональной напряженности и т.д.
3. Развитие умений и навыков эффективного поведения, самопознания и саморегуляции; обучение эффективным способам межличностного взаимодействия, через метод игровой техники, социально- психологический тренинг, дискуссию.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме, в отдельном кабинете. Занятия могут проводиться под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

Материально-техническое оснащение:

- Помещение не менее 20 м².
- Столы и стулья из расчета на группу.
- Магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи / компьютер.
- Маркерная доска.
- Проектор.
- Писчая бумага, цветные карандаши, фломастеры, краски, кисточки, шариковые/ гелиевые ручки из расчета на одного человека.

(Содержание)

Занятие 1. Эмоциональное выгорание: методологические основы, причины (2 часа)

Цель: познакомить с понятием «профессиональное выгорание», его причинами, стадиями, способами профилактики.

Форма проведения: лекция с элементами тренинга, входная диагностика.

Оборудование: опросник «Психологическое выгорание», тест «Состояние вашей нервной системы», ТАС-24, листы бумаги А 4, простые карандаши,

Вводная часть.

Ведущий: представляет себя, называет цель и план занятия, сообщает необходимую дополнительную информацию участникам.

Упражнение 1. «Поза Наполеона»

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

Комментарии для ведущего.

Это упражнение показывает, насколько группа готова к работе. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты. Кулаки показывают агрессивность, поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать. Также это упражнение может использоваться для сплочения группы.

Основная часть.

Ведущий.

Римский император Диоклетиан после 20 лет успешного расширения империи, подавления восстаний и окультуривания варваров плюнул на все и уехал в деревню – выращивать капусту, как утверждали злые языки. Последующие 16 с лишним столетий неблагодарные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно психиатры поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.

Синдром профессионального выгорания – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек». СПВ – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслак назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

Симптомы:

1. рост заболеваемости;
2. раздражительность ;
3. нарушение сна, аппетита;
4. тревожность;
5. негативное отношение к клиентам;
6. оскудение репертуара рабочих действий;
7. потеря интереса к профессиональным ;
8. достижениям;
9. чувство хронической усталости;

Эти симптомы можно объединить в три группы:

1. Истощение как чувство опустошенности, усталости и «сухости» человека при его общении с другими людьми.

2. Деперсонализация, которая предполагает негативное или безразличное отношение к клиентам.

3. Редукция, которая проявляется в возникновении чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней, снижение стремления к профессиональной саморегуляции.

Причины возникновения синдрома профессионального выгорания.

1. Длительная нагрузка на основные анализаторы (слух, зрение и т.д.), концентрация внимания, память, большой объем информации, соучастие эмоций и интеллекта и как следствие нервно – психическое и физическое напряжение.

2. Этика общения (рамки общения). Человек не выбирает себе тех, с кем он взаимодействует. По этическим соображениям эмоциональная «разрядка» невозможна. Накапливание отрицательных эмоций ведет к истощению эмоционально – этических и личностных ресурсов.

Три условия (фактора) профессионального выгорания.

Личностный фактор

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится

достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствует также неудовлетворенность своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

Ролевой фактор

Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность, а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция. А вот слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности как бы предохраняет работника социально – психологической службы от развития синдрома эмоционального сгорания, несмотря на то, что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

Организационный фактор

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором шеф не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы.

Группы риска.

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

I группа

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Это:

- руководители
- менеджеры по продажам
- медицинские работники
- социальные работники
- консультанты
- преподаватели и т.п.

Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально – психологические особенности, которые не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт.

II группа

Люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Это – женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

III группа

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. Также работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, вынужденных самостоятельно искать себе работу.

IV группа

На фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после лояльных условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

V группа

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

Стадии профессионального выгорания.

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

Первая стадия

- начинается приглушение эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

- возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Оставьте меня в покое!»

- наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои выполнении каких – либо двигательных действий. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий специалистом на фоне ощущения нервно – психической напряженности.

Вторая стадия

- возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

- неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень;

- у специалиста падает интерес к работе, к общению (желание «никто бы меня не трогал»);

- происходит нарушение сна, головные боли по вечерам;

- повышается раздражительность;

- увеличивается число простудных заболеваний.

Третья стадия (личностное выгорание)

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

- проявляется полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил;

- появление хронических заболеваний (сердечно – сосудистая система, желудочно – кишечный тракт).

Профилактика и психологическая помощь.

1. Физическая и психологическая направленность:

- освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция)

2. Формация и стереотипизация:

- развитие творческого подхода к деятельности;
- креативность (нестандартный подход к делу стандартному);
- восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)

3. Умение общаться с людьми:

- взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия);

4. Получение энергии и пространства от природы. Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания.**Во-первых:**

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни);
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

-третьих:

способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Предлагаю вам пройти диагностику на выявление ЭВ лично у вас, а так же на склонность к алекситимии. (Приложение 1,2).

Спасибо!

Занятие 2. «Источники напряжения в профессиональной деятельности» (2 часа)

Цель: анализ собственных источников негативных переживаний на работе, выявление ресурсов профессиональной деятельности, направлений роста.. Снятие напряжения за счет высказывания накопившихся негативных эмоций, получение психологической поддержки.

1. Введение. Актуальность проблемы

2. Упражнение «Баланс реальный и желательный»

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения).

В другом круге – их идеальное соотношение.

Есть ли различия? В чем они заключаются? Почему так получилось?

Что можно сделать, чтобы приблизить одно к другому? За счет чего?

От кого или от чего это зависит?

3. Мини-дискуссия по подгруппам «Что мешает вам получать удовлетворение от профессиональной деятельности?».

- Разделиться на подгруппы по 3-5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности

- Представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

4. Упражнение. Для того, чтобы получить материал для анализа собственных источников негативных переживаний на работе (посмотреть на них «со стороны»), а

также для последующего выявления ресурсов проф.деятельности, предлагается выбрать один из записанных на доске «барьеров» (наиболее актуальный, либо другой, если его нет в общем списке) и изобразить в виде рисунка, схемы, символа. Желаящие могут поделиться впечатлениями, но основной анализ изображений состоится после следующего упражнения.

5. Упражнение: «16 ассоциаций» (упражнение из тренинга Шубиной Елены, члена ассоциации профессионального тренинга, используется с добавлениями.)

Горизонтальный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

Теперь у каждого есть два изображения – рисунок помехи к удовлетворению от работы и образное ассоциативное представление о самой работе. Их необходимо сравнить, выделить общие и различные элементы, проанализировать с точки зрения наличия сильных и слабых черт, возможных направлений роста.

6. Мини-дискуссия: «Для чего вы работаете?»

Упражнение: Три рисунка «Я работаю педагогом»

начало трудового пути (или представления студента, если у специалиста совсем маленький опыт работы)

в настоящее время

через 5 лет

Присутствующие делятся в первую очередь собственными ощущениями от своих рисунков. Важно, чтобы они сами смогли увидеть возможные различия в содержании, разработанности, цветовой гамме изображенного.

7.Рефлексия

Занятие 3. Самооценка и уровень притязаний (4 часа).

. **Цель:** Знакомство с понятием “самооценки”, “уровня притязаний” и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

У известного голливудского актера, мастера восточных единоборств Чака Норриса как-то спросили: что вы будете делать, если в подворотне вас остановят злодеи с ножом в руках и потребуют кошелек. «Конечно, отдам кошелек, — ответил Чак, — деньги можно заработать, а вторую жизнь не купишь ни за какие деньги». Хотя трудно представить такую сцену в кино. Вероятно, знаменитый супермен реально оценивает свои возможности.

Самооценку можно сравнить с зеркалом. Если зеркало кривое, то оно искажает отражение.

Так и самооценке можно доверять только тогда, когда она правильная, а не заниженная и не завышенная.

Упражнение «Какой Я?»

Оцените свои качества по десятибалльной шкале:

Примечание. Качества, приведенные в этом упражнении, участники чаще всего отмечают как самые важные. Это упражнение в сочетании со следующим формирует

реалистичную самооценку. В редких случаях оно может быть травмирующим для учащихся с неадекватной, завышенной самооценкой. Но для таких людей оно как раз необходимо.

Упражнение «Самый-самый»

Надо записать фамилии шести участников тренинга, которых участники считают самыми умными, добрыми и справедливыми.

Это задание участники могут выполнять на отдельных листочках, которые ведущий затем собирает, чтобы зачитать вслух имена без указания автора записки. Три-четыре фамилии, которые встречаются чаще всего, записываются на доске.

Участники, чьи имена не прозвучали, могут быть разочарованы, особенно если их самооценка завышена. Не стоит комментировать результаты опроса. Подводя итоги, важно отметить, что эти качества может воспитать в себе любой человек: если спортсмен, оказавшийся на пьедестале, перестанет тренироваться, то завтра его место займет другой.

Сопоставление самооценки и оценки других людей дает богатую информацию для самоанализа, заставляет задуматься, насколько собственная оценка совпадает с оценкой других людей.

Упражнение «Мечтать не вредно»

Ведущий. Вспомните, о чем вы мечтали, когда ходили в детский сад. Запишите свои мечты на листочке. Вспомните, о чем вы мечтали в первом классе, и запишите свои мечты. Подчеркните мечты, которые уже сбылись, и зачеркните то, о чем вы перестали мечтать. Насколько реалистичными вам кажутся ваши детские мечты сегодня? Подумайте, о чем вы мечтаете сейчас. Запишите, если хотите.

Американский психолог Уильям Джеймс вывел формулу самооценки, которую иногда называют формулой счастья:

- Как вы понимаете эту формулу?
- Как влияют на самооценку успех и уровень притязаний?

Главное в этой формуле — самооценка. Он нее зависит очень многое. Самооценка высокая, а запросы разумные — человеку живется легко и спокойно, он уважает себя и других, открыт и доброжелателен, никого не трогает и ничего не боится. Его достижения превосходят его запросы, он знает себе цену и никому не завидует.

Неудачник — это не тот, у кого чего-то мало, а тот, кто страдает, потому что ему надо больше. Уровень претензий должен соответствовать уровню возможностей.

«Уровень притязаний»

Участники читают утверждения. Если согласны, ставят рядом плюс, если не согласны — минус.

1. Вы настойчивы и без колебаний осуществляете принятые решения, не останавливаясь перед трудностями.
2. Вы считаете, что командовать, руководить легче, чем подчиняться.
3. По сравнению с большинством людей вы достаточно способны и сообразительны.
4. Когда вам поручают какое-нибудь дело, вы всегда стремитесь сделать его по-своему.
5. Вы всегда и везде стремитесь быть первым.
6. Если бы вы занялись наукой, то рано или поздно стали бы профессором.
7. Вы считаете, что достигнете в жизни гораздо большего, чем ваши сверстники.
8. В своей жизни вы еще успеете сделать очень многое, больше, чем другие.
9. Вам очень трудно сказать себе «нет», даже если ваше желание неосуществимо.
10. Если бы вам пришлось заново начать жить, вы бы достигли гораздо большего.

Чем больше у вас положительных ответов, тем выше уровень притязаний. Осталось определить, что для вас является успехом, и наметить пути его достижения.

Уровень притязаний личности — это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых не соответствует их способностям и возможностям.

Самооценка закладывается в детстве, как и большинство способностей. Если человек занимается любимой работой, которую делает хорошо, его самооценка растет по праву.

Осознание собственного «Я» — первый шаг в саморазвитии.

Схема, получившая название «Окно Джогари», по имени предложивших ее психологов, помогает расширить карту самосознания человека.

«Арена». То, что очевидно как для самого человека, так и для окружающих, то, что вы сами предъявляете всем и каждому. Ваш внешний вид, поведение, голос. Очевидные факты вашей биографии. Взгляды и убеждения, которые вы не скрываете. Словом, все, что вы хотите показать миру.

«Маска». В одной из своих первых песен Алла Пугачева пела: «Но слез моих не видно никому. Что ж, Арлекин я, видно, неплохой». Есть чувства, мысли и поступки, которые человек не склонен афишировать. Они есть у каждого человека. Они не всегда плохие, но всегда глубоко личные. Это могут быть воспоминания о своей слабости или страхе, тайные желания, несбывшаяся мечта. В быту маска служит не только для маскировки, но и для защиты. Подумайте, для чего нужна психологическая маска лично вам?

Мой самый ужасный сон о маске. Я вижу свое отражение в зеркале, но мой зеркальный двойник — в маске. Сорвать маску страшно, я боюсь увидеть мое истинное лицо, а оно мне представляется зверским (Х.Л. Борхес).

«Слепое пятно». Случалось ли вам видеть слепого человека? Его видят все, а он не видит никого. В какой-то мере каждый из нас поражен слепотой, потому что всегда есть то, что знают о тебе знакомые, но не знаешь ты. Твоим друзьям и близким, в отличие от тебя, знакомы и привычны твоя походка, осанка, манера спорить. Мы же даже свой голос, услышанный со стороны, узнаем с трудом! «Расширить» это поле можно с помощью психологических тестов и тренингов. Расширение поля самовосприятия — занятие увлекательное и полезное, но оно требует от человека честности и смелости.

Я очень силен в спорах. Спросите у любого из моих оставшихся друзей. Я могу одержать верх в споре на любую тему, против любого оппонента. Люди это знают и сторонятся меня на вечеринках. Часто, в знак большого уважения, они меня даже не приглашают (из Интернета).

«Черный ящик». То, чего пока не знает никто. Это — скрытые резервы и возможности человека, источники его проблем и их решений. Что и когда вылезет из черного ящика — нашего подсознания — не известно никому. Заглянуть в этот ящик помогает психология. Это не просто интересно, но необходимо для жизни. Наверняка там найдется немало полезного.

Границы, разделяющие четыре поля восприятия человека, подвижны. Чтобы уменьшить «слепое пятно» или узнать содержимое «черного ящика», надо быть смелым, любознательным и терпеливым. Расширяя границы своего «Я», мы сужаем скрытую область.

• Как вы понимаете слова английского писателя У. Теккерея: «Мир — это зеркало, которое возвращает каждому его собственное изображение».

Как остроумно заметил У. Джеймс, «никто бы из нас не отказался быть сразу красивым, здоровым, прекрасно одетым, великим силачом, богачом, остряком,

покорителем женских сердец и в то же время философом, филантропом, государственным деятелем, исследователем Африки и модным поэтом. Но это решительно невозможно».

Упражнение «Минусы – в плюсы»

Возьмите лист бумаги. Первым делом перечислите ваши сильные стороны, то, что вы считаете своими плюсами. У вас должен получиться список хотя бы из 50 пунктов! Туда нужно включать все! Все самые мелкие и незначительные умения, все, в чем вы хоть немного лучше остальных. Готовите домашние пироги? Красиво улыбаетесь? Умеете великолепно надувать пузыри из жвачек? У вас хороший почерк? Отличные навыки составления резюме? Хорошие отношения с соседями? Почти никогда не врете? Способны пробежать несколько километров? Всегда помогаете друзьям? Любите животных? Кормите голубей? Все-все-все ваши способности и положительные особенности нужно вспомнить и записать в этот список... Дальше будет легче.

Затем записываем все, что вы считаете минусами. Здесь совсем не нужно набирать огромное количество пунктов. Записывайте те ваши слабые стороны, которые вам мешают и действительно не нравятся. Возможно, вы не умеете решать какие-то сложнейшие математические задачи. Но вам это и не нужно... Будет ли это вашей слабой стороной? Влияет ли это на вашу самооценку? Я, например, совершенно не умею рисовать. Для кого-то это будет существенным минусом, но для меня в этом нет ничего страшного и я совершенно не переживаю по этому поводу.

И теперь... Самое интересное! Преобразовываем свои минусы в плюсы. Как это сделать?

1. Очень часто наши слабые стороны являются обратной стороной сильных. Подумайте, какие преимущества может давать вам ваш «недостаток»? Например, гнев может быть следствием эмоциональности, способности остро чувствовать... Неспособность доводить дело до конца может говорить о том, что вы легко увлекаетесь чем-то новым, у вас широкий круг интересов. Напористость, неспособность слышать других может быть следствием целеустремленности... Нет, это не значит, что не нужно работать над своими недостатками. Но сначала нужно их принять, и понять, что они — всего лишь неотшлифованные достоинства.

2. В большинстве случаев, недостатки — это возможности для роста. Допустим, ваша беда — жуткая застенчивость. Но однажды вы все-таки переступаете через свой страх и начинаете общаться легко и свободно. Мало того, что этот процесс трансформации обогатит вас, как личность, да еще вы будете лучше понимать других застенчивых людей. И сможете помочь им также справиться со своей слабостью. Согласитесь, человек, от природы одаренный способностью к публичным выступлениям, незнакомый со страхом перед публикой, вряд ли сможет как-то повлиять на застенчивость другого человека.

3. Подумайте, действительно ли ваши «минусы» являются недостатками? Может, у вас просто нет потребности быть экспертом в данном вопросе? Или этот недостаток совсем не мешает вам жить? Например, небольшая (!) лень может просто предохранять ваш организм от перегрузок. Неумение плавать почти никак не отражается на вашей жизни. А ваша деятельность может не требовать от вас высокой пунктуальности.

Поработайте над каждым «минусом» из вашего списка. «Минус» преобразуйте в «плюс».

После этого все участники представляют результаты своей работы в круг.

Ведущий резюмирует все сказанное. Чтоб закрепить повышение самооценки, регулярно перечитывайте результат этого упражнения!

«Косвенные признаки зависти»

Для маскировки зависти используются лесть, забота, похвала, восхищение, проявление дружбы, радости, равнодушие, замалчивание достижений. Поэтому объект зависти может не подозревать, что ему завидуют.

В связи с этим полезно знать косвенные признаки испытываемой человеком зависти, его неискренности, лжи, которые можно заметить в процессе общения с ним. Для выяснения суждения об искренности человека следует учитывать не один какой-то признак, а их совокупность. Только при этом условии можно избежать досадных ошибок и ненужных подозрений.

Улыбка. Натянутая улыбка – один из основных признаков, отражающих это состояние человека. Улыбку легче всего имитировать. У нас в сознании стойко закрепилась такая связь: раз человек улыбается, значит, он рад, счастлив и доволен. Но улыбка улыбке рознь. Если, например, человек улыбается только одним ртом и улыбка выглядит как приклеенная, живущая отдельно от лица, значит, это всего лишь маска. Также человек может улыбаться одной стороной рта больше, чем второй, демонстрируя скорее кривую ухмылку, чем улыбку. Но эта ухмылка может быть и не столь явной, едва заметной. Такая улыбка характерна для скептически настроенного человека. Ею он показывает, что другой, по его мнению, не заслуживает того, что получает.

Глаза. Это еще один элемент, по которому можно судить об искренности человека и обуревающих его чувствах. Когда человек искренне рад успеху другого, у него улыбается не только рот, но и глаза. Вокруг глаз собираются радиальные складочки, сами зрачки блестят, светятся. Завистливые глаза пронзительны и колки, с сузившимися зрачками. Пытаясь скрыть это от собеседника, завистник прикрывает глаза веками, отводит взгляд в сторону, опускает взгляд вниз, начинает моргать. Но чаще всего человек прищуривает глаза для того, чтобы объект зависти мог видеть лишь один зрачок и было трудно рассмотреть выражение глаз. Правда, не все так просто: суженными глазами могут быть и при радости.

Поза. Наклон корпуса также может указать на ход мыслей человека. Когда человек нравится и приятен, другой стремится находиться как можно ближе к нему, наклоняется в его сторону. Прикасается к нему. Если же человек внезапно отстраняется от объекта зависти во время беседы, это говорит о том, что он явно не хочет в ней участвовать, так как она ему неприятна. Поэтому, поздравляя с успехом, завистник может замереть в пространстве или даже отбросить корпус назад, пытаясь самоустраниться от неприятной миссии.

Руки. Следует обращать внимание и на руки восхищающегося завистника. Поскольку человек не в состоянии все контролировать и контролю лица уделяет наибольшее внимание, то именно руки могут выдать его неискренность. Так, закрытые позы, со скрещенными на груди руками традиционно считаются желанием человека скрыть какую-то информацию либо самоустраниться, отгородиться от собеседника. Но еще более явно о намерении что-то скрыть говорят руки, спрятанные за спину или в карманы. Особенно если до этого человек стоял с открытыми руками, а после какого-то момента начал их прятать. Часто руки неискренного человека находятся вблизи рта. Поэтому, поздравляя кого-то с очередным успехом, завистник может совершать своеобразную экскурсию рукой вокруг рта, частично прикрывая его. Так, он может как бы опираться подбородком на руку, ставя полусжатую кисть в уголок рта. Внешне это может выглядеть как опора, однако на самом деле на такую руку весьма сложно опереться.

Голос. У расстроенных чем-то людей в 70% случаев наблюдается возрастание высоты голоса. Это особенно относится к случаям, когда человек испытывает злость и гнев. Повышается громкость голоса, речь становится более быстрой. Если же завидующий переживает печаль от понимания недостижимости предмета зависти, то высота голоса падает. Голос становится более тихим, темп речи снижается. Сложность использования характеристик голоса для распознавания зависти состоит в том, что эти эмоции возникают не только при зависти, но и по другим поводам.

Упражнение «Восхищение»

Ведущий объясняет участникам задание:

- Вы видите свою подругу в новом платье, и она вам нравится. Вы рады, что она выглядит столь прекрасно. В данный момент вы восхищаетесь, а не завидуете. Опишите, что вы чувствуете. Выразите подруге свое восхищение.

- Вы пришли на концерт виртуоза. Вам нравится, как он играет на музыкальном инструменте. Вы тоже учились играть на таком же музыкальном инструменте, но у вас ни чего не получилось. Выразите свое восхищение.

Ведущий резюмирует все сказанное. Вы можете управлять чувствами и эмоциями. Раз уж с завистью ничего нельзя сделать, продолжайте завидовать восхищаясь!

Рефлексия.**Занятие 4. Коммуникативная компетентность (2 часа)**

Цель: Знакомство с понятием “общение”, структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

1. Упражнение «Самопрезентация» (5 – 8 минут).

Цель: Знакомство с понятием “общение”, структура общения, вербальное и невербальное общение. Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности

2. Мини – лекция «Что такое общение?»

Тренер выводит определение понятия «общение» вместе со слушателями и знакомит с классификацией средств общения. Особое внимание уделяется роли общения в системе «педагог – родитель».

3. Упражнение «Эффективность общения»

Цель: подчеркнуть важность умения общаться в работе педагога с родителями.

Содержание: участники тренинга с помощью метода мозгового штурма определяют условия, необходимые для эффективного взаимодействия с родителями, а тренер записывает все на доске. Затем группа выбирает три наиболее важных условия. Как правило, одним из них является умение общаться.

4. Мини-лекция

Самопрезентация – это представление себя собеседникам или аудитории. Другой человек оценивает вашу внешность, настроение, тембр речи, смысл ваших слов и жесты. Успех в жизни часто зависит от того, как нас оценивают люди.

Правило № 1. С кем бы вы не общались, как бы вы ни общались ключом к сердцу и памяти собеседника будет имя. Начиная разговор всегда представляйтесь. Без имени вы никто. Даже если на вас одет бейдж произнесите свое имя.

Правило № 2. Внешний имидж.

1. фэйсбилдинг (внешняя эстетика);
2. кинесика (пластичность в движениях)
3. стиль в одежде.

Правило № 3. Тщательно продумывайте свою речь необходимо выбросить все слова паразиты и сленг, а также профессиональные термины.

Правило № 4. Главное из речи убрать все отрицательные слова и высказывания.

Правило № 5. Используйте в своей речи «Я – высказывания». (Вы меня не правильно поняли, правильно сказать «Я наверно не совсем точнообъяснил суть дела»).

Правило № 6. Неречевая коммуникация

Отзеркаливание позы собеседника.

Правило № 7. Подготовка своей «лифтовой речи». Ваша лифтовая речь должна быть исчерпывающей при этом оставляя какую – нибудь недосказанность, загадку.

5.Упражнение«Фото» (5- 10 минут).

Данное упражнение может проходить в нескольких вариантах. 1. Ведущий показывает в течение 5 -7 секунд слушателям портрет человека и просит описать его внешность, дать психологический портрет, угадать профессию это задание позволяет проверить наблюдательность,2. Ведущий показывает портрет какого-нибудь человека, но представляет его иначе, называя другую профессию. Предполагается описать черты лица и дать психологический портрет. В ответах части слушателей явно будет обнаружено влияние установок на восприятие.

6.Мозговой штурм о невербалике (10 минут).

О многом может рассказать поза и жесты человека, которые человек не всегда может контролировать

Назовите типичные жесты и их интерпретацию.

Жесты и их интерпретации (стимульный материал презентация).

7.Упражнение «Разговор через стекло» (5 – 8 минут).

Цель для участников: раскрытие важность невербальных средств общения.

Цель для тренера: создание позитивного настроения в группе.

Двое участников с помощью жестов стараются договориться. Тему сообщают одному из них, и он должен передать эту информацию, как бы стоя перед звуконепрозрачным стеклом. Разговаривать запрещено.

8.Техника малого разговора (мозговой штурм).

Малый разговор также помогает решить задачу уметь разговаривать. Цель малого разговора – создать благоприятную психологическую атмосферу, заложить основы взаимной симпатии и доверия. 1. Цитирование партнера 2. Позитивные констатации 3. Информирование 4. Интересный рассказ. Программа тренинга коммуникативной компетенции 10 Ошибки малого разговора: Насильственное интервью, инвентаризация жизни прочее

9.Мини – лекция «Что такое общение?»

Тренер выводит определение понятия «общение» вместе со слушателями и знакомит с классификацией средств общения. Особое внимание уделяется роли общения в системе «педагог – родитель».

Упражнение «Эффективность общения»

Цель: подчеркнуть важность умения общаться в работе педагога с родителями.

Содержание: участники тренинга с помощью метода мозгового штурма определяют условия, необходимые для эффективного взаимодействия с родителями, а тренер записывает все на доске. Затем группа выбирает три наиболее важных условия. Как правило, одним из них является умение общаться.

10.Рефлексия

Занятие 5. Конструктивное поведение в конфликтах (2 часа)

Цель: обучить конструктивному поведению в конфликте

1.Игра «Узкий мостик» (5 минут).

Цель для тренера: упражнение выступает моделью конфликтной ситуации и позволяет продемонстрировать различные стратегии поведения в ней: конкуренцию,

сотрудничество, компромисс, приспособление. Цель для участников: решение конфликта конструктивным образом.

Описание упражнения: Двое участников становятся на проведенной на полу линии лицом друг к другу на расстоянии около трех метров. Ведущий объясняет ситуацию: «Вы идете навстречу друг другу по очень узкому мостику, перекинутому над водой. В центре мостика вы встретились, и вам надо разойтись. Мостик – это линия. Кто поставит ногу за ее пределами – упадет в воду. Постарайтесь разойтись на мостике так, чтобы не упасть». Пары участников подбираются случайным образом. При большом количестве участников может одновременно функционировать 2-3 «мостика».

Таким образом, в конфликтной ситуации возможны следующие варианты поведения:

- Соперничество: стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
- Приспособление: в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради интереса другого человека.
- Компромисс – учитываются интересы обеих сторон, но наполовину.
- Избегание – не выигрывает ни одна из сторон. Уход от конфликта.
- Сотрудничество – так учитываются интересы обеих сторон.

2. Упражнение «Адские башни» (15 – 20 минут).

Цель для тренера: создание конфликтной атмосферы, наблюдение за внутригрупповой атмосферой.

Цель для участников: решение ситуации не конфликтным путем.

Инструкция: построить башню из кубиков «лего», соблюдая оставленные инструкции на бумажках.

Шерринг: обсуждение проведенного упражнения

3. Упражнение «Словарь эмоций» (10 минут).

Цель для участников: совершенствование коммуникативного умения передавать информацию.

Инструкция: сейчас мы будем работать в командах. В деловом взаимодействии зачастую возникают эмоциональные состояния, которые трудно определить. Между тем эти эмоции нарушают ясность коммуникации, вносят эмоциональный шум. Каждая команда в течение 10 мин. Должна составить как можно более длинный список эмоциональных состояний. Это будут не +/- а промежуточные эмоции.

Например: нетерпение, нервозность и др. Смятение, сумбур. Азарт, наслаждение опасностью. Сосредоточенность, озабоченность, озадаченность, удивление, напряженное ожидание, дискомфорт.

Обсуждение. Вербализация чувств партнера по общению. Позволяет не только понять его и перейти к конструктивному общению.

3. Упражнение «Парное рисование».

Цель: помочь понять межличностные взаимоотношения и конфликты.

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

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

рисунками и особенностями поведения, которые авторы рисунков демонстрируют группе. При этом каждый из партнеров старается узнать что-то о другом.

4. Упражнение «Профессиональный герб».

Цель: развитие творческого потенциала, развитие позитивных жизненных позиций.

Материалы: цветные карандаши или восковые мелки, альбомные листы (по одному на каждого педагога), салфетки для рук.

Ведущий предлагает каждому из участников изобразить контуры профессионального герба, который предстоит наполнить внутренним содержанием. Для этого необходимо определить некоторые моменты профессиональной деятельности: · достижение или событие, которое участник оценивает как самое знаменательное в своей профессиональной деятельности; · событие, которое участник считает наиболее значимым в профессиональной деятельности; · вещи или предметы, при помощи которых вас могут сделать счастливым ваши учащиеся; · событие, которое вам запомнилось как самое неприятное в вашей педагогической деятельности; · ваши личностные качества, которые помогают вам в вашей педагогической деятельности.

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

- что могут рассказать изображения на гербе о его владельце;
- почему внутреннее содержание рисунков столь различно;
- рисунки какого герба участникам хотелось бы изменить, и чем вызвано такое желание;
- есть ли среди профессиональных гербов самый лучший и почему.

По итогам проходит обсуждение того, что способствовало или затрудняло достижение поставленных целей занятия.

5. Рефлексия

Занятие 6. Методы профилактики СЭВ (2 часа)

Цель: 1. Знакомство с теоретико-методологическими основами психопрофилактики «эмоционального выгорания». Знакомство с методами психопрофилактики эмоционального выгорания у педагогов.

1. Тест «Нужно ли вам учиться бороться со стрессом?» (по А. И. Ташевой).

Инструкция: Ответьте «да» или «нет» на десять вопросов:

1. Часто ли вы чувствуете, что слишком устали, чтобы отвечать вниманием на внимание со стороны окружающих?
2. Бываете ли вы вспыльчивы по пустякам?
3. Случалось ли вам чувствовать, что вы устали после отпуска (выходных, каникул) больше, чем до него?
4. Случалось ли вам испытывать по вечерам ощущение. Что шея онемела, мышцы плеч ноют, а в спине – тупая боль?
5. Испытываете ли вы головные боли от конфликтов в семье?
6. Приводят ли конфликты к нарушению пищеварения?
7. Бываете ли иногда слишком плаксивы или близки к слезам?
8. Предрасположены ли вы к астме или кожной сыпи и дают ли о себе знать. Когда вы эмоционально расстроены?

9. Приходилось ли вам испытывать внезапные приступы болезни как раз тогда, когда нужно было собрать все силы для решающего поступка?

10. Часто ли вам кажется, что вы тратите слишком много времени, на решение чужих проблем и у вас не остается времени на себя?

Посчитали положительные результаты, если их больше 4, пора задуматься о том, что стресс отнимает у вас слишком много сил, ресурсов, а значит – здоровья.

2.«Стратегии снятия стресса. Приемы и способы профилактики СЭВ». **СТРАТЕГИИ СНЯТИЯ СТРЕССА.**

Прежде всего, проанализируйте, что вызывает у вас стресс и как он проявляется. Постарайтесь свести к минимуму стрессовые ситуации, например, сменив работу, сократив расходы, отремонтировав квартиру и т.п. Наконец, освоите стратегии конструктивного (позитивного) снятия неизбежно возникающих стрессов.

1. Баланс желаний и возможностей.

Скорее всего, вам надо:

- не стремиться всё улучшить,
- меньше мыслить категориями “должен”, “обязан”, “вынужден”,
- прощать себя и других,
- учиться говорить “нет”,
- отсеивать лишнюю информацию.

2. Самоконтроль.

Чтобы лучше преодолевать стрессовые ситуации, надо:

- не быть пассивным, отстаивать свою позицию, но без агрессивности,
- определять проблемы, ставить цели и искать пути их решения,
- прислушиваться к собственным потребностям и заботам,
- стараться выполнять принятые решения.

3. Организация своего времени.

Учитесь эффективно использовать время. Здесь важно следующее:

- выделять приоритетные задачи,
- назначать реалистические сроки,
- делать самое важное или трудное, когда больше всего сил,
- предвидеть стрессовые ситуации и заранее готовиться к ним,
- всегда оставлять время для себя,
- не брать на себя слишком много,
- поручать часть дел другим,
- делать всё по очереди.

Психологическая диета

1. **Приятное начало и конец дня.** Необходимо начинать и заканчивать день чем-то приятным. Это может быть все что угодно.

2. **Фиксирование положительных импульсов.** Составляйте график положительных импульсов в вашей повседневной жизни не менее трех месяцев. Такая фиксация необходима, чтобы выработать привычку обращать как можно больше внимания на положительные события.

3. Соблюдение пропорции положительных и отрицательных факторов

Для жизнерадостного состояния нужна пропорция 6:1.

Для обычного уравновешенного состояния – 3:1.

4. **Соблюдение пропорции забот и отдыха.** Из семи дней минимум один должен полностью посвящаться расслаблению и отдыху.

5. **Сохранение положительной тематики разговоров.** Необходимо научиться контролировать течение разговора:

- в обычных разговорах старайтесь, как можно меньше затрагивать неприятные темы

- постарайтесь, чтобы неприятный разговор, занимал как можно меньше времени
- старайтесь как можно быстрее закончить разговор с человеком, который имеет дурную привычку говорить только о плохом
- разговор в негативном ключе постарайтесь перевести в положительное русло или просто сменить тему

4. Взаимоотношения с людьми.

Общение может снимать стресс, и приводить к нему. Старайтесь:

- беречь интимные отношения,
- развивать общительность,
- замечать чувства окружающих и не смешивать их с собственными,
- поддерживать контакты с друзьями,
- подбадривать окружающих.

5. Помощь и поддержка.

Осознайте, что внутри и вне вас всегда найдутся дополнительные ресурсы:

- каждый день подбадривайте себя мыслями “Всё будет хорошо”,
- не стесняйтесь обращаться за помощью к близким, друзьям или специалистам.

4. Упражнение «Поддержка».

Цель: Следующее упражнение поможет раскрыть наши внутренние ресурсы, снять эмоциональное напряжения, повысить самооценку и уверенность в себе, будет способствовать сплочению нашего коллектива.

Инструкция: Предлагаю всем встать и стряхнуть все, что нас тревожит. (Выполняем дрожание движения ног, рук, тела, головы). А теперь окажем поддержку друг другу. Первый участник называет свое положительное качество и протягивает руку соседу. Например, «Я добрый...» Следующий участник повторяет слова соседа и добавляет свое положительное качество, протягивая руку следующему «Я тоже добрый, но еще я и...». И так, пока все участники не будут связаны одной цепью. (В конце все поднимают руки вверх со словами: «Все будет хорошо!»)

Вывод: Каждый нуждается в одобрении. И нам, связанным одним делом, очень важно уметь оказывать поддержку друг другу!

6. Релаксация

Расслабиться можно разными путями:

- выполняя дыхательные упражнения,
- ведя дневник,
- смотря комедию,
- играя с домашними животными,
- танцуя,
- молясь или медитируя,
- нежась в тёплой ванне,
- посещая салон красоты,
- уезжая в отпуск,
- беседуя с друзьями.

Видео. Релаксация.

Рефлексия: Что запомнилось больше всего? Что нового вы узнали на занятии?

Поделитесь, пожалуйста, своими впечатлениями о сегодняшней встрече. Опишите свои чувства.

Какие стратегии и способы профилактики СЭВ возьмете на вооружение, и будете применять?

Какие выводы из сегодняшней встречи можно сделать

Таким образом, для сохранения и укрепления своего здоровья, нам, педагогам необходимо следовать нескольким простым **рекомендациям:**

- Баланс: работа – досуг;
- Организация своей работы;
- Дни эмоциональных разгрузок;
- Регулярные физические упражнения;
- Полноценный сон;
- Делегирование ответственности;
- Активная позиция;
- Наличие хобби.

Занятие 6 Ценностные ориентации и личные приоритеты (2 часа)

Цель: Помощь в осознание своих жизненных и профессиональных целей, личных приоритетов.

Содержание: (ведущий): «мы живем в мире людей и в мире вещей. И многое знаем о качестве вещей, например то, что хрустальная ваза хрупкая, может разбиться, а шерстяная вещь – мягкая и согревает от холода. Мир людей не менее сложен. А потому важно знать как свои особенности, так и качества других людей. Сейчас представьте себе, что у вас есть возможность попасть на другую планету в виде предмета, растения, животного или птицы. В качестве кого вы видите себя на этой планете, из какого материала сделаны, какого цвета, какими качествами и свойствами обладаете, какого ваше предназначение? Если вы представили свой новый образ, нарисуйте его. Время выполнения рисунка – 10 минут.»

Далее идет обсуждение. Ведущий просит членов группы показать друг другу свои рисунки и рассказать о них от первого лица.

1. Упражнение «Мои суждения»

Цель: обнаружение иррациональных суждений у членов группы.

Содержание: ведущий раздает листки, на которых написаны девять утверждений. Ведущий: «Прочитайте утверждения. В случае согласия – поставьте рядом знак «+», в случае несогласия – «-».»

« Мои суждения»

1. Меня должны любить и поддерживать те, кто мне не безразличен, а если нет – то это ужасно.
2. Когда люди поступают нечестно и плохо, они омерзительные личности.
3. Это ужасно, когда дела идут не так, как я хотел бы.
4. Мне следует быть осторожным, избегать в отношениях неопределенных ситуаций.
5. Я ничего не стою, если не добиваюсь успеха всегда, когда мне этого хочется, или не всегда компетентен.
6. Мир должен быть честным и справедливым.
7. У меня не должно быть дискомфорта и боли.
8. Я нуждаюсь в ком-то более сильном, чем я, чтобы на него положиться.
9. Прошлое – причина моих сегодняшних проблем

Далее идет обсуждение результатов анкетирования.

2. Упражнение «Мой взгляд на мои отношения»

Цель: помочь участникам осознать и сформулировать свои сильные стороны в общении с родителями воспитанников и определить существующие проблемы, которые можно разрешить.

Содержание: для выполнения каждому участнику понадобится чистый лист бумаги формата А-4, карандаш и ластик. Тренер предупреждает, что упражнение носит конфиденциальный характер, поэтому не стоит задавать друг другу вопросы.

Ведущий: «Нарисуйте на листе бумаги себя и родителей ваших воспитанников в виде правильных и неправильных геометрических фигур»

Далее ведущий задает вопросы, приблизительно следующего содержания:

1. Как расположены у вас фигуры? На каком уровне? Кто выше, кто ниже? Кто в центре? Почему?

2. Кто расположен правее, кто левее, вкладываете ли вы личный смысл в понятия «левый – правый»? Какой?

3. Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько других? Почему?

4. Одинаковыми геометрическими фигурами изобразили себя и родителей? Почему?

5. Много ли острых углов в вашем рисунке? Вкладываете ли вы личный смысл в понятие «острый угол»? Какой?

6. Если бы я попросила вас изобразить идеальные взаимоотношения с родителями, то как бы вы изменили свой рисунок? Почему?

7. На какие еще размышления наводит вас ваш рисунок? Кого бы еще вы хотели изобразить?

8. Какие свои сильные стороны в общении с родителями вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно? Какие личностные качества помогают вам добиваться успехов?

9. Что бы вам хотелось изменить во взаимоотношениях с родителями? Какие качества вам мешают это сделать?

Далее идет обсуждение .

3.Игра «Почетный караул»

Цель: сплочение группы, создание непринужденной рабочей атмосферы.

Содержание: необходима большая скатерть, воздушные шары, длинная веревка и несколько небольших мячей.

В левой руке участники держат веревку, одну на всех, правой поднимают с пола скатерть, в которой лежат надутые шарики по количеству участников, стараясь, чтобы ни один шарик не упал. Затем ведущий начинает давать различные задания, которые должны выполнить так, чтобы веревка не упала и шарики из скатерти не выпали (например, передавать по кругу шарик или сразу два).

Обсуждение происходит в кругу. Тренер просит поделиться своими впечатлениями об игре, какие факторы способствовали, а какие мешали выполнению задания? Что можно было бы сделать лучше?

4. «Судно, на котором я плыву»

Цель: упражнение представляет собой медитацию – визуализацию. Целью является осознание каждым участником группы своего жизненного опыта в изменчивом мире, способов преодоления возникающих трудностей и препятствий.

Ведущий: «Устройтесь поудобнее, займите такое положение, которое кажется вам наиболее комфортным. Закройте глаза и до конца упражнения не открывайте их.

Ваше тело начинает постепенно расслабляться. Вы чувствуете, как исчезает напряжение в мышцах. С каждым произносимым словом каждый мускул тела все больше наполняется ощущением покоя и приятной вялости. Ваше дыхание ровное, спокойное. Воздух свободно заполняет легкие и просто покидает их. Сердце бьется четко, ритмично.

Обратите свой внутренний взор к пальцам правой руки. Кончики пальцев правой руки как будто касаются поверхности теплой воды. Вы чувствуете пульсацию в кончиках

пальцев. Возникает ощущение, что рука постепенно погружается в теплую воду. Эта волшебная вода омывает вашу правую кисть, расслабляет ее и поднимает тепло вверх по руке... До локтя... Еще выше... Вот уже вся ваша рука погружается в приятную теплоту, расслабляется... По венам и артериям правой руки бежит свежая обновленная кровь, даруя ей отдых и питая новыми силами... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично...

А теперь ваш внутренний взор обращается к пальцам левой руки. (Текст, приведенный выше, полностью повторяется для левой руки, В конце обязательно дается установка: „Ваше дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично“.)

Обратите луч своего внимания к ногам. Ступни расслабляются. Они чувствуют приятное тепло, напоминающее тепло от огня, горящего в камине. Ощущение такое, будто ваши ноги стоят над каминной решеткой. Доброе, ласковое тепло поднимается по ногам вверх, даруя живительное расслабление и отдых мышцам... Напряжение исчезает... И вот уже мышцы ног расслабляются — от кончиков пальцев до бедра... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично...

Ощутите еще один источник тепла в вашем теле — в районе солнечного сплетения. Словно маленькое солнышко, он пропитывает своими животворящими лучами ваши внутренние органы, дарит им здоровье, помогает лучше функционировать... Расправляются, расслабляются мышцы живота и груди... По всему телу распространяется приятное расслабляющее тепло, которое создает ощущение покоя и отдыха... Исчезает напряжение в плечах, в шейном отделе, в нижней части затылка... Вы чувствуете, как скопившееся здесь напряжение растворяется и исчезает... Уходит... Ваша спина ощущает добрую силу земли через поверхность, на которой вы лежите... Эта сила позволяет вам расслабиться и вливает в ваше расслабленное тело новую, свежую энергию... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично.

Теперь ваш внутренний взор обращается к лицу. Расслабляются мышцы лица... Уходит напряжение из скул... Из челюстей... Губы становятся мягкими и податливыми... Разглаживаются морщины на лбу... Веки перестают подрагивать... Они просто сомкнуты и неподвижны... Все мышцы лица расслаблены... Легкий прохладный ветерок омывает ваше лицо... Он приятен и

добр — этот воздушный поцелуй... Воздух несет вам свою целебную энергию... Дыхание ровное, спокойное. Сердце бьется четко, ритмично...

Все ваше тело наслаждается полным покоем... Напряжение спадает, растворяется, уходит... Усталость улетучивается... Вас наполняет сладостное ощущение отдыха, расслабленности, покоя...

Покоя, наполняющего вас новыми силами, свежей и чистой энергией... Вы расслаблены и свободны.

А сейчас мы совершим небольшую прогулку по берегу моря.

Вы идете не торопясь по песку и слышите шум моря: волны накатываются на берег и снова отбегают. И этот звук нельзя спутать ни с чем. Еще поворот, и перед вами во всю ширь, в полмира — вечно подвижная поверхность моря. Звук прибоя здесь слышен гораздо отчетливей, вы чувствуете на губах соленый привкус брызг и видите порт, полный кораблей. Каких только судов здесь нет! Смешались времена и страны в этом волшебном порту. Тут и огромные современные океанские лайнеры, и индейские челноки, выдолбленные из ствола дерева, и древнегреческие пироги, и галеоны испанских конкистадоров, и пиратские шхуны, и катера, и яхты, и рыбацкие баркасы, и изящные бригантины, и плоскодонки, и катамараны. Вплоть до атомоходов, авианосцев и «Наутилуса» капитана Немо...

Вы идете вдоль пирсов и любуетесь всем этим разнообразием форм, красок, оснасток. Знайте, что любое из этих судов может стать вашим. Выберите себе то, которое наиболее нравится и подходит вам, отвечает вашим потребностям. Осмотрите

внимательно судно, выбранное вами. Это громадный фрегат или обычная парусная лодка? Возможно, легкий моторный катер? Какова форма этого судна? Обтекаемая, устремленная вперед, рассчитанная на скорость? Или это тяжеловесная, но прочная конструкция, способная выдержать любой шторм? В какой цвет окрашены борта вашего судна? Есть ли у него якорь? А может быть, он вам совсем не нужен? Прочитайте надпись на борту корабля. Каково его название? Какими буквами оно написано?

Взойдите на ваше судно. Кто встречает вас там? Или на борту никого нет? Как выглядит встречающий? Прислушайтесь: он что-то говорит вам...

Осмотрите судно изнутри. Если это достаточно большой корабль, не торопясь обойдите его. Загляните в каюты и в рубку... Поднимитесь на капитанский мостик... Прогуляйтесь по палубам, спуститесь в трюм... Что вы увидели во всех этих частях своего судна? Зайдите в каюту, которую будете занимать вы. Или просто определите место для себя на своем судне. Посмотрите: здесь лежит сложенный в несколько раз лист бумаги. Разверните его. Это карта. На ней обозначена цель вашего первого плавания. Что это за цель? Есть ли название пункта назначения?

Ваше судно отправляется в плавание и покидает порт. Все дальше и дальше берег... Вот уже скрылись за горизонтом верхушки самых высоких мачт кораблей, оставшихся в порту. Вы в море на своем судне, вы сами выбрали свой путь в этом безбрежном морском пространстве... Вы двигаетесь к своей цели... Далеко ли она? Что вас ждет на пути к ней? Смотрите...

(Ведущий замолкает. Воображение участников работает самостоятельно без всяких подсказок в течение одной-двухминут.)

А теперь сосредоточьтесь на изменчивости моря, в котором плывет ваш корабль. На море поднимаются волны, начинается шторм. Как чувствует

море? Какие мысли у вас возникают? (Эти вопросы повторяются с небольшим временным интервалом 2—3раза.)

Подумайте о том, какие из свойств корабля помогают ему плыть в этом изменчивом море, а какие мешают?

Но вот шторм стихает, поверхность моря снова становится гладкой, и вы делаете остановку в своем плавании. Направьте ваше судно в ближайшую гавань... Вот и завершается на сегодня морское путешествие. Вы спускаетесь по трапу. Прежде чем уйти, оглянитесь, посмотрите еще раз на свое судно, запомните, каким вы оставляете его сегодня. Наверное, вы еще не раз будете возвращаться на него, продолжать и дальше свое плавание. Помните, что оно будет всегда ждать вас у пирса...

Вы уходите дальше и дальше от своего судна... И вновь переноситесь сюда, в эту комнату, начинаете ощущать свое тело...

Сейчас я начну считать от семи до одного. С каждой следующей цифрой вы постепенно будете выходить из состояния расслабленности — вплоть до того момента, когда я назову цифру «один», вы откроете глаза и почувствуете себя отдохнувшими, бодрыми, полными новых сил и энергии.

(С этого момента голос ведущего становится более бодрым, звучным, эмоциональным. Однако спешить здесь не нужно.)

Итак, семь... Вы чувствуете, как к вам возвращается ощущение собственного тела... Вы начинаете возвращаться в свое нормальное состояние. Шесть... Ваши мышцы наполняются силой и энергией... Вы пока неподвижны, но пройдет несколько мгновений, и вы сможете легко встать и начать двигаться... Пять... Сохраняется состояние спокойствия, оно начинает наполняться ощущением силы и возможности действовать... Расслабленность заменяется собранностью... Четыре... Вы чувствуете, что окончательно пришли в себя и уже готовы к проявлению активности. Бодрость и энергия все больше наполняют вас. Три. Пошевелите ступнями. Вы полностью ощущаете свои ноги и способны легко напрячь мышцы. Пошевелите пальцами рук. Медленно сожмите пальцы в кулак.

Два. Не открывая глаз, подвигайте головой. Вы бодры, наполнены силой и энергией. Вы хорошо отдохнули. Вы спокойны и уверены в себе. Один. Откройте глаза. Вы снова здесь, в этой комнате».

Обсуждение:

После того как все участники группы откроют глаза, ведущий может предложить им еще некоторое время побыть со своими впечатлениями, чувствами, а затем просит нарисовать свои корабли. Каждый получает бумагу, краски, цветные карандаши, пастель и т. п.

5. Упражнение «Жизненное пространство»

Цель: позитивное переориентирование

Содержание: Вам потребуется чистый лист бумаги, простой карандаш и цветные карандаши или фломастеры. Нарисуйте окружность, и, разделив площадь круга на секторы, обозначьте сферы деятельности Вашей жизни. Например, воспитание детей, работа, хобби, спорт, Интернет и др. Поделите площадь круга на сферы деятельности в процентном соотношении. Все Ваше время возьмите за 100%. Теперь раскрасьте каждую из сфер деятельности в цвет, который, по Вашему мнению, ей более всего подходит.

Ответьте на вопросы и запишите ответы:

1. Красочная ли получилась картина?
2. На что Вы в основном тратите свое время?
3. Все ли Вас устраивает в этой схеме?
4. Что бы Вы хотели изменить?

Теперь возьмите новый чистый лист и организуйте свое жизненное пространство так, как желаете Вы, со всеми «хочу» и «не хочу». Дайте волю своей фантазии, и не важно, что «... в моей жизни этому не быть никогда». Создайте для себя условия, которые важны для Вас, пока хотя бы на листе бумаги.

Рефлексия

Занятие 7. Повышение уровня осознанности и определение личностной направленности, а также принятие себя и анализ своего прошлого, настоящего и будущего, самоанализ (2 часа).

1. Упражнение «Будущее, настоящее, прошлое».

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

Материалы: Карандаши, фломастеры, листы бумаги А3.

Содержание: Участникам группы с помощью цветных карандашей или фломастеров на одном листе предлагается нарисовать три рисунка: мое прошлое, мое настоящее и мое будущее в профессии. Рисунки выполняются анонимно. После завершения работы ведущий собирает рисунки и перемешивает их. Далее каждому участнику выдается не его рисунок. Предлагается подумать, что человек хотел отобразить на этом рисунке. Далее каждый из участников рассказывает группе, что, по его мнению, хотел изобразить автор рисунка, и демонстрирует рисунок окружающим. Остальные члены группы вглядываются в рисунок и пытаются изложить свою версию изображенного. После этого автору рисунка предоставляется возможность "открыть" себя группе и донести до группы оригинальную версию рисунка. При желании автор может остаться неизвестным. Так по кругу каждый участник группы выступает с рисунком и излагает свою версию.

Ведущему следует активно стимулировать процесс интерпретации, в частности, излагая свои версии, стимулировать на это окружающих.

Данное упражнение не должно быть "скомканным", лучше недоразобрать часть рисунков, чем формально отнестись к анализу каждого. По времени при наличии большого количества участников группы на него уходит несколько часов.

2. Упражнение «Мои сильные стороны»

Цель: создание позитивного настроения, развитие позитивного самовосприятия, закрепление приобретенных навыков позитивного мышления. Содержание: Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не «брал в кавычки» свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках.. Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

3. Упражнение «Метафора проблемы».

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

Материал: пластилин, дощечки, влажные салфетки.

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

4. Упражнение «Моечная машина».

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

Занятие 8. Тайм-менеджмент (4 часа)

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

3. Практическая часть.

1). Упражнение «Поглотители и ловушки времени».

1. Нечеткая постановка цели.

2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.
7. Чрезмерное чтение.
8. Скверная система досье.
9. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
10. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
11. Недостатки кооперации или разделения труда.
12. Отрывающие от дел телефонные звонки.
13. Незапланированные посетители.
14. Неспособность сказать «нет».
15. Неполная, запоздалая информация.
16. Отсутствие самодисциплины.
17. Неумение довести дело до конца.
18. Отвлечение (шум).
19. Затяжные совещания.
20. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
21. Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
22. Болтовня на частные темы.
23. Излишняя коммуникабельность.
24. Чрезмерность деловых записей.
25. Синдром «откладывания».
26. Желание знать все факты.
27. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
28. Спешка, нетерпение.
29. Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
30. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

Задание: Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени.
Заполните таблицу:

Ваш поглотитель времени	Возможные причины потери времени	Меры по устранению

- Работа индивидуальная.
- Затем работа в парах.
- Объединение в 3-4 группы общее обсуждение
- Обратная связь.

2). Упражнение «Смятая бумага»

Инструкция первому участнику: «Встаньте здесь. Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов вот этой газеты».

Через 1 мин прервать его. Пересчитать количество комков газеты в корзине. Вызвать следующего добровольца. Ваша задача – за 1 мин забросить в корзину более 21 смятых листа вот этой газеты». Обычно забрасывают больше, например, 29 листов. Инструкция 3 участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое. Как вы думаете, чего сможете достичь вы за это же время?» «Мой результат будет выше – нет проблем» и он забрасывает 33 смятых листа. Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее. Как часто нас просят выполнить

какую-либо задачу, без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

3). Упражнение «Приоритеты».

Начните упражнение, сообщив участникам, что они должны вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов.

Теперь дайте им 10 минут, чтобы подумать о том, что они сделали вчера, и записать. Все, что они записывают, должно составить 24 часа. После того, как они все запишут, попросите, чтобы они расставили приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относится к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь. После того, как будет составлен список, спросите, сколько каждый тратит времени на «А» приоритеты. Обсудите важность ежедневной работы над «А» приоритетами, избавляясь от «С» приоритетов.

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?
2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
4. Насколько важна каждая из этих групп?
5. Помогите участникам найти баланс между рабочим и личным временем.
6. Могут ли люди вспомнить все, что они делали вчера? Если нет, то возможно, они не эффективно использовали свое время?

3) Упражнение « Матрица управления временем»

Задание: Составить свою матрицу времени.

Стивен Кови предлагает организовать свою жизнь на основе **недельного планирования**. Смысл заключается в том, чтобы планировать в контексте недели с учётом приоритета важности дел. В этом помогает «**Матрица управления временем**» (см. Таблица 1).

Таблица 1

СРОЧНЫЕ ДЕЛА		НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА	
	I	II	
В А Ж Н Ы Е	Разрешение кризисов Неотложные задачи Проекты, у которых подходят сроки сдачи	Планирование новых проектов Оценка полученных результатов Превентивные мероприятия Налаживание отношений Определение новых перспектив, альтернативных проектов	
	III	IV	
Н Е В А Ж Н Ы Е	Прерывания, перерывы Некоторые телеф. звонки Некоторые совещания Рассмотрение неотложных материалов Общественная деятельность	Рутинная работа Некоторые письма Некоторые телеф. звонки «Пожиратели» времени Развлечения	

Как видно из матрицы, виды деятельности определяются двумя факторами:

срочным и важным. **Срочное** — то, что требует немедленного внимания. Это то, что можно обозначить словом «Сейчас!». Срочное воздействует на нас.

Важное, с другой стороны, имеет отношение к результатам. Важным является то, что вносит вклад в вашу миссию, ваши ценности и в ваши наиважнейшие цели.

Квадрат I одновременно срочный и важный. Он связан с тем, что приносит значительные результаты и требует немедленного внимания. Наши дела из Квадрата I связаны с тем, что мы обычно называем "кризисами", или "проблемами". У каждого из нас в жизни есть какое-то количество дел, относящихся к Квадрату I. Однако многие люди оказываются полностью им поглощенными. Это кризис-менеджеры, это люди сосредоточенные на проблемах и проблемами мыслящие, это производители, руководимые конечными сроками выполнения.

Когда вы сосредоточиваетесь на Квадрате I, он становится все больше и больше, до тех пор пока не накроет вас целиком, как огромная волна. Огромная проблема накатывает, обрушивается на вас и сбивает с ног. Вы боретесь с этой волной и, едва справившись, попадаете под очередную, которая сбивает вас с ног и распластывает на песке.

Люди эффективные держатся в стороне от Квадратов III и IV, поскольку — срочные они или нет — они не важные. Кроме того, эффективные люди уменьшают размер Квадрата I, проводя больше времени в Квадрате II.

Квадрат II — это сердце эффективного персонального управления. Он связан с тем, что не является срочным, но является важным. Он включает в себя такую деятельность, как строительство отношений, написание личной миссии, долгосрочное планирование, упражнения, профилактика, подготовка — все те дела, которые мы считаем нужными, но за которые редко заставляем себя взяться, так как они не срочные.

5. **Заключительная часть.** Обратная связь. Памятки с рекомендациями

Памятка

Эффективное планирование времени

Ритм, в котором живет большинство из нас, вряд ли можно назвать спокойным и размеренным. Нехватка времени, аврал и жесткий цейтнот являются испытаниями, справиться с которыми под силу далеко не каждому. Постоянное пребывание в состоянии «не знаю, за что хвататься» вряд ли можно назвать подходящим, когда речь идет о личной эффективности.

Эмоциональное напряжение блокирует производительность, приводит к быстрой утомляемости и апатии. Поэтому, чтобы не стать жертвой стресса или, еще хуже, синдрома хронической усталости, займемся управлением временем или тайм-менеджментом.

Все успешные люди делают это

Все успешные люди очень продуктивны. Они много работают и много успевают, а это не одно и то же. Под продуктивностью, в первую очередь, подразумевается результат, а не процесс. Если Вы намерены повысить свою производительность, твердо решите сделать это. Люди тратят время впустую, потому что они так и не решили повысить свою производительность.

И если Вы решились, то не отступайте и повторяйте то, что делают все успешные люди, пока это не станет Вашей второй натурой. Основной секрет личной эффективности заключается в правильном распределении времени. Тайм-менеджмент помогает избежать незавидной участи заложника собственного бизнеса или карьеры.



Планирование высвобождает время

Те, кто добился успеха в своей жизни, много времени посвящают планированию. Ежедневное планирование просто необходимо для повышения производительности и эффективного управления временем.

Планировать и думать нужно всегда на бумаге. Если цели нет на бумаге, то она не существует. Перечень задач — это своего рода карта, которая не даст Вам сбиться с пути к намеченной цели. С вечера готовьте список задач, которые нужно сделать завтра. Придя на работу, Вы всегда будете знать, с чего начать свой день.

Продолжайте работать с составленным списком в течение дня: при появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст Вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией.

Планируйте от большего к меньшему, от долгосрочного к краткосрочному, от целей жизни до плана на день. Каждой задаче ставьте фиксированные сроки.

Сложную задачу всегда делите на мелкие подзадачи. Здесь хорошо помогает дерево решений, где ключевая задача — дерево, а подзадачи для ее выполнения — ветви. Продолжайте «разветвление» до тех пор, пока процесс выполнения всей задачи не станет простым и прозрачным.

Перед тем, как начать что-либо делать, вспомните о правиле 10/90: 10% времени, затраченного на планирование до начала выполнения задачи, экономит 90% времени при ее решении.

Самое главное — определить главное



Расстановка приоритетов позволяет эффективно управлять списком намеченных дел, присваивая каждой задаче свой уровень важности.

После определения важного дела оцените последствия в случае его выполнения или невыполнения. Важная задача имеет серьезные последствия, если не будет выполнена в срок.

Для расстановки приоритетов хорошо подходит метод АБВГД. Это очень простой способ планирования, и заключается он в том, чтобы каждой задаче в списке дел присвоить приоритет ее выполнения.

Так, задача, отмеченная буквой А, указывает на самое важное дело с самыми серьезными последствиями в случае невыполнения. Главное правило метода состоит в том, чтобы не браться за дело Б, пока не выполнена задача А, а за дело В, пока открыта задача Б, и т.д.

Буква Д означает «долой!». Этой буквой стоит отмечать малозначительные задачи, которые ни на что не влияют. Для расстановки приоритетов в каждой группе задач, используйте цифры, которые будут указывать на последовательность выполнения дел. Таким образом, самое важное дело в Вашем списке должно быть обозначено как А1.

Закон принудительной эффективности

Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начните с решения первоочередных задач и делайте все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени. Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, Вы снижаете свою эффективность в 5 раз.

Все дела можно разделить на 4 группы:

1. Срочные и важные;
2. Важные, но не срочные;
3. Срочные, но не важные;
4. Не срочные и не важные.

Такая классификация носит имя американского президента и называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра.

- **Первостепенные задачи** — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст Вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно.

- Далее идут дела важные, но не срочные. Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв.

- Срочные, но не важные задачи мало сказываются на Вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на Вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть Вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество.

- Логично предположить, что несрочные и неважные дела не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Такие дела можно смело вычеркивать из Вашего списка.

Слово «нет» экономит неожиданно много времени

Самое главное слово для организации собственного времени — это вежливое «нет». Учитесь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Будьте тактичны и отказывайте так, чтобы человек понял, что Вы отвергаете не его лично, а задачу.

Следите за тем, на что Вы тратите свое рабочее и свободное время. Отмечайте занятия, которые являются пожирателями Вашего времени (например, обсуждение новостей с коллегами, бесцельное переключение каналов телевизора или чтение рекламных листовок и газет).

Составьте рейтинг таких никчемных занятий, назвав его «Я больше никогда не буду этого делать», и заносите туда те дела, которые не приносят Вам никакой пользы и не приближают Вас к цели.

3 вопроса для Вашей эффективности

Всегда задавайтесь вопросом о том, какие долгосрочные последствия имеет та или иная задача, и что произойдет, если Вы ее вообще не выполните. Задавайте себе 3 следующих вопроса в течение дня:

5. Какие дела самые важные и ценные?

Занятие 9. Снятие эмоционального напряжения, стабилизация эмоционального состояния, пересмотр взгляда на трудности (2 часа).

1. Упражнение «Словесный натюрморт»

Цель:

Техника направлена на восстановление самоконтроля в стрессовой ситуации. На бумаге записывается маленький рассказ – «словесный натюрморт».

Содержание:

Данная техника сама по себе не избавит вас от стрессовой ситуации. Сама по себе она даже не поможет снять стрессовое состояние. Предназначение техники - вернуть себе утерянный самоконтроль в состоянии стресса.

Для стресса обычно характерно возбужденное состояние, которое при этом может сочетаться с переутомлением. Длительный стресс приводит к тому, что человек как бы становится другим:

- на одни раздражители реагирует слишком бурно, на другие вообще не реагирует;
- интеллектуальные способности могут не пострадать (а даже обостриться), но способности разума меняются в худшую сторону: человек хуже рефлексит себя и ситуацию, теряется способность к объективности, происходит тяга к привычному и понятному, резко снижается критичность;

- происходит как бы отчуждение собственных мыслей (возникает ощущение, будто в голове играет «радио» или включен некий "магнитофон", из которого выскакивают те или иные слова).

Человек - существо разумное, и для самоконтроля ему необходимо контролировать (да, тавтология) в первую очередь собственный внутренний голос, не допуская того, чтобы мысли в буквальном смысле слова путались.

Для этого можно освоить данную технику, которую и применять в экстренных ситуациях.

Все просто. Надо просто взять лист бумаги (открыть блокнот или ежедневник на чистой странице, создать новый текстовый файл на компьютере) и написать ОДНО предложение. В этом предложении описывается что-то мелкое, бытовое - одним словом, натюрморт. Напомним, что "натюрморт" происходит от французского "nature morte" - "мертвая природа". Обычно под натюрмортом подразумевается картина, на которой изображены какие-то неживые предметы: ваза с цветами, корзинка с яблоками, кучка орешков и т.д. Вот и вы должны в своем предложении описать подобную картину. Только описать словами. Поэтому техника и называется "Словесный натюрморт".

Почему одно предложение? Это на самом деле важно. Когда "мысли путаются", это в первую очередь приводит к тому, что внутренняя речь человека сводится к коротким, при этом плохо связанным друг с другом коротким предложениям. Составив длинное, развернутое предложение, вы докажете самому себе, что можете размышлять еще цепко, грамотно, вдумчиво.

В своих словесных натюрмортах вы можете описывать как то, что находится перед глазами, так и то, о чем просто приятно вспомнить. Описывать насущное проще, зато описание приятного имеет еще некоторый успокаивающий заряд.

В натюрморте не должно присутствовать человека: ни вас, ни родственников, ни знакомых. Даже не стоит начинать натюрморт словами: «Я вижу...», «Мне представляется...» Натюрморт должен быть сугубо описательным.

Примеры таких словесных натюрмортов:

- На столе стоит черная пластмассовая подставка для ручек: синих, красных, черных, а также для карандашей.

- На стоянке стоит машина веселенького розового цвета, сзади грязная, а сзади чистая, с тонированными стеклами и литыми дисками.

- У самой воды на песке лежит большой плоский черный камень, похожий на большой кусок шоколада, неровно отломанный от плитки, мокрый и скользкий, но с солнечной стороны сухой и зеленый.

- Ровная гладь озера, в которой отражается солнце и облака, деревья и кустарники, цветы и камни, похожая на большое, просто огромное зеркало, в которое смотрится небо.

Для интереса можно подсчитывать количество слов в получившихся предложениях, стараясь с каждым разом их увеличить.

Упражнение «Вода, земля, огонь и воздух»

Цель:

Вопреки названию в этой технике нет ничего мистического, сверхъестественного. Она направлена на повышение эмоциональной уравновешенности, а четыре стихии в этом призваны помочь.

Понятно, что мы как Homo Sapiens не ушли далеко в своем биологическом развитии от наших предков, которые вели дикий образ жизни еще 5-10 тысяч лет назад, а

то и меньше. Даже нынешний сельский житель проводит на природе значительную часть своего времени. А что говорить тогда про наших предков, которые 24 часа в сутки сидели у огня, были продуваемы всеми ветрами и поливаемы всеми дождями, которые ходили по земле и постоянно копались в земле.

Всего этого почти лишен городской житель, который существует в некоторой "рафинированной" среде, вне привычных организму стимулов. Имеет место некоторая не очень сильная, но заметная фрустрация организма в природных раздражителях. Это может проявляться в неуравновешенности, неспособности к ощущению чувств глубокого удовлетворения, в некотором отуплении чувств и эмоциональной сферы, эмоциональном выгорании.

Данная техника не является панацеей от всех перечисленных явлений, но тем не менее способна значительно выровнять и повысить настроение.

Качества. Эмоциональная уравновешенность

Инструкция:

Возьмите себе за правило каждый день подвергать себя действию каждой из четырёх стихий: воды, земли, огня и воздуха. Понятно, что мы и так каждый день имеем дело с водой, ходим по земле и т.д. Секрет техники в том, чтобы погружать себя на некоторое время в состояние концентрированного восприятия одной из стихий. Желательно, разумеется, всячески разнообразить эти ситуации. Что мы можем сделать в городских условиях?

Вода. Принять ванну. Искупаться в бассейне. Пройтись в одной футболке под дождем. Зимой натереться снегом. Сходить на пляж летом. Посетить городской фонтан. Смотреть на декоративный фонтанчик. Закутаться в мокрую простынь (это не шутка). Пройтись по луже. И так далее, и тому подобное...

Земля. Ухаживать за комнатными растениями. Пройтись в парке. Измазаться землей. Полежать на голой земле голым телом (на даче или еще где). Разбить клумбу во дворе. И так далее, и тому подобное...

Огонь. Смотреть на свечу. Смотреть на огонь в камине. Читать книгу при свече. Просто зажечь спичку и посмотреть на нее. Смотреть на огонь газовой конфорки. Выбраться на шашлыки. Просто разжечь костер там, где это можно. Может быть, ваша фантазия ещё что-то подскажет...

Воздух. После душа, где смыли с себя грязь и пот, выйти на балкон голышом. В грозу открыть все окна и наслаждаться запахом озона. Пожечь ароматные палочки. Включить вентилятор. Выйти на улицу в ветреную погоду в легкой одежде (помните, что можно и простудиться). Выйти на улицу рано утром, часов в 5-6, когда автомобили ещё не успели загадить окружающий воздух. Et cetera...

Важное значение имеет ваша сосредоточенность на ощущениях. Постарайтесь все ваше внимание сосредоточить на стихии. Разглядывайте в ней романтическую сущность. Представьте как стихия наполняет вас энергией. Полюбите стихию и попробуйте подружиться с ней.

Старайтесь каждый день хотя бы понемногу "общаться" с каждой из четырёх стихий.

2. Упражнение «Свой темный угол»

Цель: Техника поможет управлять своим эмоциональным состоянием, избавиться от склонности к негативным аффектам.

Качества. Уравновешенность

Инструкция: Возможно, вы склонны время от времени к негативным аффектам, к тому, чтобы выплеснуть на себя и окружающих свои негативные эмоции. Возможно, вы потом жалеете об этом. Если это так, то вам поможет следующая техника.

Найдите в окружающем мире "свой темный угол". Постарайтесь, чтобы это в буквальном смысле был темный угол. Это может быть кладовка, подвал, просто место под

столом или в шкафу, уголок парка, в котором вы любите гулять и где постоянно хмуро и темно. Мало ли в мире разных темных углов...

Приходите сюда иногда (залезайте в этот угол), примерно раз в неделю. Предайтесь своим смутным переживаниям, подумайте о мрачных сторонах Бытия. О том, что плохого случилось в вашей жизни, что случается и может случиться. Старайтесь, чтобы перед вашим внутренним взором было больше образов, мрачных и тревожных. Не доверяйте в эти минуты своему разуму, избегайте слишком логичных мыслей.

Уйдите из своего темного угла (вылезайте из него). Посмотрите на окружающий мир - не правда ли он прекрасен?

3. Упражнение «Тревожная скульптура»

Цель: Снятие эмоциональной тревоги, психологических зажимов.

Качества. Тревожность. Раскрепощенность.

Инструкция. Это упражнение проводится в тех случаях, когда вас неотлучно преследует состояние тревоги, и это состояние вызывает у вас подавленность.

Приготовьте пространство. У вас должно быть хотя бы пара-тройка свободных квадратных метров.

Сосредоточьте мысли на обстоятельствах, вызывающих у вас тревогу, на ощущениях, которые вызывает это состояние.

Представьте, что вы решили заказать скульптуру, в которой будете вы сами. При этом вы желаете, чтобы в этой скульптуре была отражена нынешняя ваша тревога, негативные переживания, связанные с ней. Вы решили сделать заказ известному и хорошему скульптору, который может малейшими нюансами подчеркнуть состояние, в котором вы находитесь. Но для этого вам надо попозировать ему.

Примите именно такую позу, в которой вы бы хотели быть запечатленным, со всеми терзаниями. Если есть возможность, то можно переодеться, использовать какие-то предметы или даже других людей. Позировать можно перед зеркалом, чтобы принять наиболее эффектную позу. Можно попросить кого-то запечатлеть вас в фотографии, если вам угодно.

Чем больше вы проявите фантазии и изобразительных способностей здесь, тем лучше.

Замрите в этой позе минут на 5-10. Попробуйте испытать эстетическое удовольствие от своей позы. Если ваше тело физически напряжено, попробуйте испытать удовольствие от этого напряжения. Представьте, что вы на самом деле стали статуей, что пришли какие-то эксперты, оценивают вас, что вас засовывают в деревянный ящик, а потом куда-то долго везут. Представьте, что вас выгружают, куда-то несут. Потом с вас снимают ящик, и вы оказываетесь во всемирно известном музее. Вокруг другие скульптуры, счастливые и несчастные, добрые и злые, грустные и веселые, умные и глупые... В зал заходят туристы, разглядывают вас, поражаются той глубине чувств, которые смог изобразить скульптор. И так проходит месяц за месяцем, год за годом, столетие за столетием. И вам приятно, что вы со своими переживаниями попали в вечность.

4. Упражнение расслабления «Синие вещи»

Цель: Техника помогает расслабиться, прийти в состояние уравновешенности.

Инструкция: Примите удобную позу. Для этого можно сесть на стуле в "позу кучера", расставив ноги, опустив подбородок на грудь. Можно занять положение полужёла в мягком кресле. Можно лечь на пол на спину.

Закройте глаза и попробуйте по очереди вспомнить разные синие вещи, с которыми вам приходилось иметь дело в жизни: синяя обложка у тетради, синий автомобиль, синее небо, синее платье... Старайтесь не представлять "синюю обложку вообще", "синий автомобиль вообще", "синее небо вообще", "синее платье вообще"... Всё должно быть конкретным: "вот такая тетрадь была у меня в десятом классе", "вот такой автомобиль у

моего приятеля", "вот такое небо было на той неделе, ближе к вечеру", "вот в таком платье была моя жена три дня назад"...

Синий цвет расслабляет, приводит в состояние уравновешенности, настраивает на размышления. Вспомнив 20-30 разных синих вещей, вы заметите изменение своего состояния.

5. Упражнение «Кольцо огня»

Цель: Снятие эмоционального напряжения.

Инструкция: «Представьте вокруг себя кольцо огня, в котором сгорает все негативное, что может быть на вас направлено. Вам внутри тепло и спокойно».

6. Упражнение «Выбрасываем злобу»

Цель: Снятие эмоционального напряжения.

Инструкция: «Представьте свою злость (обида, страх). Какого она цвета? Размера? Веса? Какой она формы? Может, она похожа на что-то? Нужно ли вам столько злости? Выбросите лишнюю злость в мусорное ведро или надуйте мяч из злости и киньте его подальше».

7. Упражнение «Вопросы самому себе»

Цель: Этот прием нейтрализует средства, блокирующие ощущение покоя, путем создания новых перспектив в ситуациях прессинга (давления) .

Инструкция: Когда вы подозреваете, что преувеличиваете значение какой-то проблемы, задайте себе следующие вопросы:

- Это действительно так важно?
- Рискую ли я чем-нибудь очень важным для себя?
- Будет ли это так важно для меня через две недели, через месяц?
- Может ли что-то быть еще хуже?
- Стоит ли из-за этого так сильно переживать?

Занятие 10. Аутогенная тренировка и саморегуляция (2 часа)

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Аутогенная тренировка и саморегуляция как средства снятия напряжения и физической усталости».

Раскрываемые понятия: Аутогенной тренировка. Механизмы действия аутогенной тренировки. Условия, необходимые для занятия аутогенной тренировкой. Основные позы при занятии аутогенной тренировкой. Базовые упражнения аутогенной тренировки. Основные и вспомогательные упражнения аутогенной тренировки. Психологическая саморегуляция. Основные приемы саморегуляции. Релаксация. Визуализация.

3. Практическая часть.

I. Аутогенная тренировка

1). Упражнение «Тяжесть» (мышцы рук).

Подготовительное упражнение.

Последовательно 3-4 раза вполсилы на вдох напрячь основные группы мышц тела: мышцы ног, туловища, шеи, лица, а на выдох расслабить. На мышцы рук обратить особое внимание. Они напрягаются и расслабляются последними. Следует возможно лучше прочувствовать расслабление мышц рук на контрасте с ощущениями во время их напряжения.

Основное упражнение

Все внимание на дыхании – оно ровное и спокойное. С каждым выдохом все тело наполняет приятная вялость. Все проблемы и заботы, все посторонние звуки и посторонние мысли удаляются, становятся все слабее с каждым выдохом. Все тело расслабленное, вялое, неподвижное. Руки лежат свободно и расслабленно. С каждым выдохом руки становятся все тяжелее и тяжелее. Тяжесть разливается по левой и правой

руке от плеч к кистям рук. Кисти обеих рук все заметнее тяжелеют, с каждым выдохом все заметнее. Кисти обеих рук совсем тяжелые. Кисти рук тяжелые, как чугунные гири.

Расслабленность, покой, пассивность и созерцательность – все ощущения возникают как бы сами собой, а не как следствие волевых усилий.

Активация

Занятие заканчивается активизирующими упражнениями, возвращающими в активное состояние. Упражнение занимает около 10 минут.

2). Упражнение «Тепло» (мышцы рук).

Последовательно 3-4 раза в половину силы на вдох напрячь основные группы мышц тела: мышцы ног, туловища, шеи, лица, а на выдох расслабить. Последними напрягаются, а затем расслабляются мышцы рук.

Основное упражнение

Все внимание на дыхании оно ровное и спокойное. С каждым выдохом все тело наполняет приятная вялость. Все проблемы и заботы, все посторонние звуки и посторонние мысли удаляются, становятся все слабее с каждым выдохом. Все тело расслабленное, вялое, неподвижное. Руки лежат свободно и расслабленно. С каждым выдохом руки становятся все тяжелее и тяжелее. Тяжесть разливается по левой и правой руке от плеч к кистям рук. Кисти обеих рук все заметнее тяжелеют, с каждым выдохом все заметнее, тяжелеют и теплеют. Кисти обеих рук теплеют все больше и больше. Особенно заметно ощущается тепло в кончиках пальцев. Тепло в кончиках пальцев все заметнее. Тепло начинает пульсировать в кончиках пальцев, постепенно разливаясь по левой и правой кисти. Я абсолютно спокоен. Все тело расслаблено, спокойно отдыхает. Активация по стандартной схеме. Упражнение занимает около 10 минут.

После овладения расслаблением мышц рук, можно переходить к освоению упражнений, направленных на расслабление мышц ног. Последовательность выполнения упражнений «тяжесть» и «тепло» для мышц ног такая же, как и для мышц рук.

3). Упражнение «Тяжесть» (мышцы ног).

Подготовительное упражнение

Последовательно 3-4 раза в половину силы на вдох напрягаются основные группы мышц тела: мышцы рук, туловища, шеи, лица, а на выдох расслабляются. Последними напрягаются, а затем расслабляются мышцы ног.

Основное упражнение

Все внимание на дыхании – оно ровное и спокойное. С каждым выдохом все тело наполняет приятная вялость. Все проблемы и заботы, все посторонние звуки и посторонние мысли удаляются, становятся все слабее с каждым выдохом. Все тело расслабленное, вялое, неподвижное. С каждым выдохом ступни становятся все тяжелее и тяжелее. Тяжесть разливается по левой и правой ноге, от ягодиц к ступням ног. Ступни ног все заметнее тяжелеют, с каждым выдохом все заметнее. Ступни левой и правой ноги совсем тяжелые. Ступни ног тяжелые, как чугунные гири. Расслабленность, покой, пассивность и созерцательность. Активация по стандартной схеме. Упражнение занимает около 10 минут.

4). Упражнение «Тепло» (мышцы ног)

Подготовительное упражнение

Последовательно 3-4 раза в половину силы на вдох напрягаются основные группы мышц тела: мышцы рук, туловища, шеи, лица, а на выдох – расслабляются. Последними напрягаются, а затем расслабляются мышцы ног.

Основное упражнение

Все внимание на дыхании – оно ровное и спокойное. С каждым выдохом все тело наполняет приятная вялость. Все проблемы и заботы, все посторонние звуки и посторонние мысли удаляются, становятся все слабее с каждым выдохом. Все тело

расслабленное, вялое, неподвижное. С каждым выдохом ноги становятся все тяжелее и тяжелее. Тяжесть разливается по левой и правой ноге от ягодиц до ступней. Ступни обеих ног все заметнее тяжелеют, с каждым выдохом все заметнее тяжелеют и теплеют. Ступни обеих ног теплеют все больше и больше. Особенно заметно ощущается тепло в кончиках пальцев. Тепло в кончиках пальцев все заметнее. Тепло начинает пульсировать в кончиках пальцев ног, постепенно разливаясь по левой и правой стопе. Я абсолютно спокоен. Все тело расслаблено, спокойно отдыхает. Активация по стандартной схеме. Упражнение занимает около 10 минут.

5). Упражнение «Солнечное сплетение».

Солнечное сплетение находится по средней линии тела, посередине между пупком и нижним краем грудины. Упражнение начинается с последовательного расслабления мышц рук, ног, живота, спины и лица. После достижения состояния расслабленности и покоя внимание направлено на то, чтобы вызвать ощущение тепла в области солнечного сплетения. Для облегчения возникновения чувства тепла в солнечном сплетении рекомендуется представить, что вы делаете глоток теплой жидкости и тепло опускается вниз, концентрируясь в районе солнечного сплетения. Активация по стандартной схеме. Упражнение занимает около 10 -12 минут.

6). Упражнение «Прохладный лоб»

Это упражнение позволяет снять утомление после умственной деятельности, помогает избавиться от головной боли. Подготовительные упражнения могут состоять в том, чтобы как можно лучше прочувствовать ощущение прохлады на коже лба (можно приложить ко лбу что-либо холодное, ощутить дуновение прохладного воздуха при обмахивании лица и др.). Упражнение начинается с последовательного расслабления мышц рук, ног, живота, спины и лица. Достигнув достаточной степени расслабления мышц тела и состояния покоя, можно переходить к вызыванию чувства прохлады в области лба.

Активация по стандартной схеме. Упражнение занимает около 10-12 минут.

Конечная цель базовых упражнений аутогенной тренировки – развитие навыков быстрого достижения требуемых состояний и сопутствующих этим состояниям ощущений (не более чем за минуту).

В процессе освоения основных упражнений аутогенной тренировки конечный эффект достигается занимающимися все легче и быстрее. Если на этапе освоения основных навыков аутогенной тренировки она требует развернутых, более продолжительных действий, то по мере развития необходимых навыков аутогенной тренировки все больше автоматизируется и сокращается по времени.

II. Саморегуляция.

1). Упражнение «Релаксация»

Спокойным, ровным, монотонным голосом, выдерживая паузы в такт дыханию участников группы, руководитель произносит инструкции: «Займите самое удобное для вас положение... Выпрямите спину... Закройте глаза... Сосредоточьтесь на своем дыхании... Воздух сначала заполняет брюшную полость... затем вашу грудную клетку... легкие... Сделайте полный вздох... Затем несколько легких, спокойных выдыхов... Теперь спокойно... без специальных усилий сделайте новый вдох... Обратите внимание, какие части вашего тела... соприкасаются с креслом... полом... в тех частях, где поверхность поддерживает вас... постарайтесь ощутить эту поддержку немного сильнее... Вообразите, что кресло... пол... приподнимаются, чтобы поддерживать вас... Расслабьте те мышцы, с помощью которых вы сами поддерживаете себя...»

2). Упражнение «Поплавок».

«Вообразите, что вы маленький поплавок в огромном океане... У вас не цели... компаса... карты... руля... весел... Вы движетесь туда, куда несет вас ветер ... океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас... но вновь и вновь

выныриваете на поверхность... Попробуйте ощутить эти толчки и выныривание... Ощутите движение волны... тепло солнца... капли воды... подушку моря под вами, поддерживающую вас... Посмотрите, какие ощущения возникают у вас... когда вы представляете себя маленьким поплачком в большом океане...»

3). Упражнение «Храм тишины»

«Вообразите себя гуляющим на окраине многолюдного и шумного города... Постарайтесь ощутить, как ваши ноги ступают по мостовой... Обратите внимание на других прохожих... на выражения их лиц фигуры... Заметьте, что некоторые выглядят встревоженными... другие спокойны и радостны... Обратите внимание на транспорт... его скорость, шум... Гудят автомобили, визжат тормоза... Может быть, вы слышите и другие звуки... Обратите внимание на витрины магазинов... булочную... цветочный магазин... Может быть, вы увидели в толпе знакомое лицо?... Вы подойдете и поприветствуете этого человека?... Или пройдете мимо?... Остановитесь и подумайте, что вы чувствуете на этой шумной улице... Теперь поверните за угол и прогуляйтесь по более спокойной улице... Пройдя немного, вы заметите большое здание, отличающееся по архитектуре от других... Большая вывеска гласит: «Храм тишины»... Вы понимаете, что этот храм — место, где не слышны никакие звуки, где никогда не было произнесено ни единого слова... Вы подходите и трогаете тяжелые резные деревянные двери... Вы открываете их, входите и сразу оказываетесь окружены полной и глубокой тишиной...»
После 1-2 минутной паузы: «... Когда вы захотите покинуть здание, толкните деревянные двери и выйдете на улицу... Как вы теперь себя чувствуете?... Запомните дорогу, которая ведет к Храму тишины... чтобы можно было, когда вы захотите, вновь вернуться туда...»
Когда участники вернуться в обстановку «Здесь и теперь», необходимо организовать обмен впечатлениями, переживаниями и т.п. После этого руководитель может закончить упражнение. Для участников с повышенной тревожностью, боязливостью, а также меланхоликов и неврастеников возможны следующие упражнения. А теперь пошлите энергию своей семье... своим друзьям... знакомым...»

4). Упражнение «Маяк»

«Представьте маленький скалистый остров... вдали от континента... На вершине острова... — высокий, крепко поставленный маяк... Вообразите себя этим маяком... Ваши стены такие толстые и прочные... что даже сильные ветры, постоянно дующие на острове... не могут покачать вас... Из окон вашего верхнего этажа... вы днем и ночью... в хорошую и плохую погоду... посылаете мощный пучок света, служащий ориентиром для судов... Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство вашего луча... скользящего по океану... предупреждающего мореплавателей о мелях... являющегося символом безопасности на берегу... Теперь постарайтесь ощутить внутренний источник света в себе... — света, который никогда не гаснет...»

Данные упражнения выполняются последовательно. Словесные инструкции могут произноситься на фоне музыки, подобранной в соответствии с характером и содержанием упражнения.

4. **Заключительная часть.** Обратная связь.

Занятие 11. Стрессоустойчивость (4 часа)

Цель: Выработка коммуникативных навыков, умения успокаиваться в критических и стрессовых ситуациях, умения брать себя в руки и принимать нестандартные решения; формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения.

Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. Например, робкий член группы должен говорить громким авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

1. Упражнение «Застольная беседа»

Игровая ситуация: участники знакомятся и налаживают контакт в уютном воображаемом ресторане (30 минут)

Подготовка: отставьте в сторону стулья и столы, так, чтобы участники могли свободно ходить по помещению.

1. Воссоздайте дух застойной беседы, описав ресторан, известный своей приятной атмосферой и изысканной кухней. Участники пришли сюда поесть, познакомиться друг с другом, поговорить на различные темы.

2. Разрешите группе свободно двигаться по помещению. Затем, перевоплотитесь в «старшего кельнера» и крикните: «Столик на двоих!» Это означает, что каждый участник должен найти себе пару – того, кто стоит ближе всех. Партнеры представляются друг другу. Дайте им пару минут на обсуждение темы «Какую пищу я предпочитаю».

3. Теперь крикните: «Столик на четверых!» Сейчас каждая пара должна объединиться с какой-нибудь другой. Они называют свои имена и беседуют на следующую тему: «Чем я охотнее всего занимаюсь в свободное время».

4. Следующий этап игры – «Столик на восьмерых». Пусть все квартеты объединятся попарно. Участники знакомятся друг с другом и затем ведут беседу: «Место, которое я обязательно хотел бы посетить».

5. Дайте возможность группе собраться вместе для краткого обмена впечатлениями: «Что я узнал о других членах группы? Что было особенно интересным или неожиданным?»

Варианты.

Другие интересные темы:

- Что я больше всего хотел бы делать в этой группе?
- Что я здесь больше всего хочу узнать?

Цель, которую мы вместе, надо надеяться, достигнем.

2. Упражнение «Обмен местами»

Цель: повышение коммуникативных навыков.

Два участника меняются местами. В ходе обмена они представляются и говорят друг другу что-нибудь приятное

(10 минут)

1. Группа усаживается в круг, ведущий в центре.

2. Ведущий спрашивает у любого участника, взглянув ему в глаза: «Можешь ли ты поменяться со мною местами?» Это предложение обязательно принимается.

3. Участник поднимается со своего места, идет навстречу ведущему. Приветственное рукопожатие, представление и какой-нибудь краткий позитивный комментарий, например «Меня зовут Иван Наймер, мне нравится твоя улыбка».

4. Ведущий занимает освободившийся стул участника, а тот как новый ведущий предлагает другому члену группы поменяться с ним местами. Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник хоть один раз не побывает ведущим.

3. Упражнение «Выдуманные истории»

Цель: повышение коммуникативных навыков и внимательности в общении.

Эта игра – приглашение пофантазировать. Каждый член группы придумывает героя, который будет носить его имя, и рассказывает его историю

(30 минут)

1. Предложите членам группы разбиться на пары.
2. Дайте парам пять минут для предварительного знакомства. Партнеры представляются по имени и обсуждают следующие вопросы:

- От кого я получил свое имя?
- Кто из моих знакомых (родных) носит то же имя?
- Есть ли мои тезки среди известных людей?
- Знаю ли я литературных или киногероев, носящих то же имя?
- Как мое имя влияет на мое поведение в жизни?

3. Теперь объясните членам группы само задание: каждый должен выдумать историю и рассказать ее своему партнеру. Герой истории носит имя рассказчика.

4. На каждую историю отводится пять минут. Партнер должен молча заинтересованно слушать историю и одновременно пытаться понять, каким человеком является рассказчик, как он воспринимает жизнь.

5. В течение пяти минут после завершения рассказа слушавший задает вопросы говорившему.

6. В конце игры все члены группы собираются вместе и садятся в круг. Каждый участник представляет своего партнера и пытается охарактеризовать его личность. Цель представления – не поведать еще раз уже рассказанную историю, а осветить личность партнера с разных, порой неожиданных, сторон.

4. Упражнение «Цель-Средство-Результат-Пустое»

Цель: Эта техника предназначена для упорядочивания ваших жизненных действий по категориям: "цель", "средство", "результат", "пустое". Разовое или - что лучше - систематическое проведение данной техники поможет определить причинно-следственные связи своей жизни, стать более целеустремленным и собранным, настроенным на достижение основных жизненных задач.

Качества. Планирование времени. Настроенность. Целеустремленность

Инструкция: Возьмите чистый лист бумаги формата А4. Расположите его горизонтально. Начертите таблицу из четырех столбцов. Озаглавьте столбцы: "Цель", "Средство", "Результат", "Пустое". Теперь настало время начать заполнять таблицу. Старайтесь сразу заполнять её мелким, убористым почерком. Этот лист может долго послужить вам в вашей напряженной жизнедеятельности.

В графу "Цель" записываете те явления своей жизни, которые представляют для вас наибольшую ценность, то, к чему настойчиво стремитесь. Обратите внимание, что цель это то некоторое конечное состояние, к которому вы стремитесь. Старайтесь максимально точно и где-то даже с помощью чисел формулировать цели своей жизни. Можно, например, написать: "Материальное благополучие". А можно и точнее: "Добиться ежемесячного личного дохода в [столько-то рублей]". Можно, конечно, поставить перед собой цель: "Быть самым крутым парнем микрорайона". Но лучше уточнить для себя; например: "Занять первое место на районных соревнованиях по настольному теннису".

В графе "Средство" пишете то, что является средством достижения той или иной цели. Не пишите сюда то, что нельзя отнести к какой-то цели. Если вы не можете отнести средство к какой-то цели, то это значит, что явление совсем не средство, а что-то другое (цель, результат или пустое). Для достижения целей материального благополучия, например, можете написать: "Получение образования" или "Повышение производительности труда".

В графу "Результат" заносите явления, которые важны, но которые нельзя отнести ни к целям, ни к средствам. Если, скажем, у вас в целях стоит материальное благополучие,

а в средствах - работа в какой-то фирме, то в результатах может оказаться, например, отпуск или ссоры с коллегами. Вы могли бы работать совсем без отпуска, он вам не нужен даже для отдыха (для последнего вам достаточно выходных и хорошо выспаться), но отпуск является непременным атрибутом работы в данной фирме. То же и со ссорами. Они совсем не являются вашей целью, не нужны, а - скорее всего - даже мешают работе. Но все равно конфликты случаются, и это является неизбежной платой за ваше старание. Поэтому вы ссоры заносите в графу "Результат". Может быть и такая ситуация: вы уже имеете стабильный источник дохода, не связанный с работой, деньги для вас целью не являются, но у вас есть хобби (например, преподавание), за что вы получаете деньги; в это случае "Зарплата" может занять свое законное место в графе "Результат".

Всем остальным жизненным явлениям место, скорее всего, в четвертой графе, "Пустое". Что сюда может отойти? Да всё что угодно! От пустых разговоров с пустыми друзьями и просмотра спортивных передач до ведения бессмысленных блогов в интернете, политических притязаний и занятий псевдонаукой.

Обратите внимание, что одно и то же жизненное явление может относиться к разным графам. Это часто бывает, когда что-то является и целью, и средством. Например, хороший заработок может стоять и в целях, и в свою очередь быть средством достижения других целей. Нельзя только заносить явление сразу и в "Пустое", и в иную категорию.

Жизнь течет, и со временем все может измениться. Не бойтесь менять, добавлять записи, их перетусовывать. Можно хранить записи в файле компьютера, иногда распечатывая его на принтере. Старайтесь, чтобы таблица была всегда под рукой. Если вас осенит какая-то идея, вы можете сразу занести её в таблицу.

5. Упражнение «Цепочка ассоциаций»

Цель: Данная техника поможет в выработке оригинальных идей, неожиданных решений проблемы. Предназначена для неопределенных ситуаций, в которых не ясны все возможные способы решения проблемы. Техника также способствует общему интеллектуальному раскрепощению, развивает способность к оригинальным решениям. Технику можно использовать как для самотренинга, так и в программе группового психологического тренинга. Может применяться в тренингах креативности, самоменеджмента, личностного роста и других.

Качества. Интеллектуальная раскрепощенность. Оригинальность.

Инструкция: Выпишите на листочек вопрос, который мучит вас, или изложите на бумаге проблему целиком, как она есть. Выписывание на бумагу помогает конкретизировать вопрос, сосредоточиться на важных обстоятельствах. Со временем, когда освоите технику, вопрос можно не выписывать, ограничившись четким проговариванием его вслух или про себя.

Вопрос должен быть открытым, то есть предполагать неограниченное или очень большое количество вариантов ответа на него. Примеры открытых вопросов: "Как мне назвать новую статью?", "Что приготовить на ужин?", "Как мне добиться, чтобы меня уважали на работе?". Примеры закрытых вопросов (как НЕ надо): "Надо ли в названии статьи использовать слово "маркетинг" или не надо?", "Может приготовить пельмени?", "Надо ли мне повышать свою квалификацию?".

Отложите листочек в сторону, переверните его. Слегка рассредоточьте свое внимание, как бы пытаясь охватить взором все, что видите вокруг. Какой-то предмет привлек ваше внимание? Хорошо. Название этого предмета будет первым звеном в цепочке ассоциаций. Не бойтесь ошибиться с выбором предмета. Это совершенно не важно, какой именно предмет попадетсся.

Произнесите вслух название предмета. Если вы не желаете привлекать к себе внимание, пробормочите или прошепчите. Рано или поздно вам в голову придет ассоциация: что что-то происходит с этим предметом или предмет сам является источником какого-то действия. Произнесите вслух описание этого действия. Обратите

внимание, что здесь не ассоциация-объект, а ассоциация-действие. Это важно. В данной технике на слово "огурец" нельзя давать ассоциацию "помидор", но можно дать ассоциацию вроде "Огурец растет на грядке".

Следующим этапом, как не сложно догадаться, будет выработка на ассоциацию-действие ассоциации-объекта. Произнеся описание какого-то действия, дождитесь прихода ассоциации-объекта. Объектом может быть и любой предмет, и человек (вымышленный или настоящий), и какое-то место и т.д. В принципе объектом может быть и какое-то явление, какой-то стандартный процесс, называемый одним-двумя словами. По большому счету, разница у ассоциации-объекта и ассоциации-действия заключается в том, что первая состоит просто из названия чего-то ("Огурец", "Лекция"), а вторая является законченным предложением, с подлежащим и сказуемым ("Огурец растет на грядке", "Лекция проходит в аудитории").

Далее на ассоциацию-объект дается вновь ассоциация-действие и т.д. Продолжается это до тех пор, пока у вас не возникнет ощущение, что созрела некоторая важная идея. Попробуйте аккуратно развернуть эту идею, случайно не забыв важную мысль. Возьмите листок бумаги с вопросом, попробуйте исчерпывающе ответить на вопрос.

Со временем у вас будет получаться все лучше и лучше. Вы даже сможете применять данную технику для припоминания какой-то важной, но забытой информации. Не следует очень часто применять технику. Если вы будете второй раз за день генерировать цепочку ассоциаций, их качество может пострадать, потому что предыдущая цепочка может побуждать к аналогичным, шаблонным ассоциациям.

В реальности цепочки ассоциаций могут быть значительно длиннее, нежели в нижеследующих примерах.

Примеры:

Проблема "Как мне назвать новую статью?"

- Степлер...
- Степлером скрепляют бумаги...
- Бумага...
- Бумагу изобрели, кажется, в Китае...
- Китай...
- Там живет много китайцев, которые питаются рисом...
- Питание...
- В компьютере есть блок питания...
- Был такой поэт Блок...
- Был такой Серебряный век...
- Серебро...
- Серебро и золото это драгоценные металлы...
- Драгоценности...
- Ага... Может что-то вроде "Драгоценный клиент..."

Проблема "Что приготовить на ужин?"

- Степлер...
- Степлер лежит в подставке...
- Подставка...
- Бывают подставки под чашки с кофе...
- Кофе...
- Кофе нужно чтобы взбодриться...
- Бодрость...
- Слово "бодрость" похоже на "добрость"
- Добрость...
- Нет слова "добрость"

- Русский язык...
- Язык... Может, приготовить язык?
- Проблема "Как мне добиться, чтобы меня уважали на работе?"
- Степлер...
- В степлере лежат скобки...
- Скобки...
- В скобках пишется пояснение к чему-то...
- Пояснение...
- Пояснение что-то разъясняет...
- Ясная погода...
- В ясную погоду хорошо съездить на шашлык...
- Шашлык...
- Шашлык надо уметь приготовить...
- Умения...
- Умения приходят с практикой...
- Практика...
- Неплохо было бы попрактиковаться в чем-то новом...
- Новое...
- Может быть, мне освоить какую-то новую область деятельности?

6. Упражнение «В чем мне повезло в этой жизни»

Цель упражнения: повышение уровня жизненного оптимизма, создание хорошего настроения на работу.

Участники группы разбиваются по парам. Ведущий предлагает задание: "В течение трех минут расскажите своему партнеру о том, в чем вам повезло в этой жизни. Через три минуты поменяйтесь ролями". После упражнения проводится короткий обмен впечатлениями.

Рефлексия

Занятие 12. Методы рефлексии (2 часа).

Цель: Знакомство педагогов с методом "дыхательной и звуковой гимнастики". Обучение основным приемам дыхательной и звуковой гимнастики.

1. Введение в занятие.

2. Мини-лекция на тему: «Метод дыхательной и звуковой гимнастики в профилактике СЭВ».

3. Практическая часть:

I. Дыхательная гимнастика.

1. Упражнение «Ладони»

Сжимаем и разжимаем ладони, держа руки вверх и согнутыми в локтях (12 подходов по 8 вдохов-движений).

2. Упражнение «Насос»

Поклоны в пояс, ноги на ширине плеч. Руки тянем к полу, но не касаемся его. Спина круглая, не распрямляем ее полностью, возвращаясь в исходное положение (12 подходов по 8 вдохов-движений).

3. Упражнение «Поворот головы»

Повороты головы влево-вправо (12 подходов по 8 вдохов-движений).

4. Упражнение «Погончики»

Кулаки прижимаем к животу и затем резко опускаем вниз, с усилием, словно отжимаемся от пола (12 подходов по 8 вдохов-движений).

5. Упражнение «Подтягивание»

Сесть на пол, руки опираются за спиной, пальцы направлены назад. Колени согнуты и разведены в стороны, ступни вместе. Вдох медленный на 4 счета, грудь вверх,

спина выпрямляется. На 4 счета медленный выдох, живот втягиваем, подбородок тянем к груди, а плечи округляются и направляются чуть вперед.

6. Упражнение: «Шаги»

Встаньте прямо, поставьте ноги чуть уже, чем на ширину плеч — исходное положение. Передний шаг: поднимите ногу согнутую в колене на уровне живота, а на опорной ноге слегка присядьте, затем вернитесь в исходное положение. Задний шаг: пяткой ноги «ударьте» себя по ягодице, а на опорной ноге слегка присядьте, вернитесь в исходное положение. Чередуйте ноги с каждым вдохом-движением.

(Передний шаг: 32 вдоха-движения за один подход.

Задний шаг: 32 вдоха-движения за один подход.

Передний шаг: 32 вдоха-движения за один подход).

Рекомендации: сначала рекомендуется разбивать классическую 8 вдохов-движений пополам: 4 вдоха-движения и пауза.

II. Звуковая гимнастика.

Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, рассказывается о правилах применения: спокойное, расслабленное состояние, стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки:

А — воздействует благотворно на весь организм.

Е — Воздействует на щитовидную железу.

О — воздействует на сердце и легкие.

И — воздействует на мозг, глаза, нос, уши.

У — воздействует на органы, расположенные в области живота.

Я — воздействует на работу всего организма.

М — воздействует на работу всего организма.

Х — помогает очищению всего организма.

ХА — помогает повысить настроение.

4. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями

ПАМЯТКА

Дыхательная гимнастика



Упражнение «Ладонки»

Сжимаем и разжимаем ладони, держа руки вверх и согнутыми в локтях (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Насос»

Поклоны в пояс, ноги на ширине плеч. Руки тянем к полу, но не касаемся его. Спина круглая, не распрямляем ее полностью, возвращаясь в исходное положение (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение « Поворот головы»

Повороты головы влево-вправо (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Погончики»

Кулаки прижимаем к животу и затем резко опускаем вниз, с усилием, словно отжимаемся от пола (12 подходов по 8 вдохов-движений).

Упражнение «Подтягивание»

Сесть на пол, руки опираются за спиной, пальцы направлены назад. Колени согнуты и разведены в стороны, ступни вместе. Вдох медленный на 4 счета, грудь вверх, спина выпрямляется. На 4 счета медленный выдох, живот втягиваем, подбородок тянем к груди, а плечи округляются и направляются чуть вперед.

Упражнение: «Шаги»

Встаньте прямо, поставьте ноги чуть уже, чем на ширину плеч — исходное

положение. Передний шаг: поднимите ногу согнутую в колене на уровне живота, а на опорной ноге слегка присядьте, затем вернитесь в исходное положение. Задний шаг: пяткой ноги «ударьте» себя по ягодице, а на опорной ноге слегка присядьте, вернитесь в исходное положение. Чередуйте ноги с каждым вдохом-движением.

(Передний шаг: 32 вдоха-движения за один подход.

Звуковая гимнастика



Состояние спокойное, расслабленное состояние. Положение стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки:

А — воздействует благотворно на весь организм.

Е — Воздействует на щитовидную железу.

О — воздействует на сердце и легкие.

И — воздействует на мозг, глаза, нос, уши.

У — воздействует на органы, расположенные в области живота.

Я — воздействует на работу всего организма.

М — воздействует на работу всего организма.

Х — помогает очищению всего организма.

ХА — помогает повысить настроение.

Занятие 13. Отдохнем (4 часа).

Цель: Определение того, какой способ отдыха подходит каждому участнику, его организация.

1. Техника самоменеджмента «Уроки»

Цель: Одна из техник самоменеджмента, распределение своего рабочего и личного времени по "урокам". Техника подойдет тем людям, которые в значительной мере сами определяют, сами планируют своё время: руководителями, творческим работникам и т.п.

Качества. Планирование времени

Инструкция:

Если у вас существуют проблемы с распределением собственного времени, если ваша работа связана с напряженной деятельностью ума, то, возможно, вам поможет следующая техника самоменеджмента.

1. Вспомните школьные времена. Как было построено обучение? Правильно, в виде уроков. 40 или 45 минут учёбы, а потом перемена минут 5-15. Почему нельзя было бы сделать уроки разной длины? Например, первый урок длится полтора часа, второй - полчаса... Конечно, так удобнее администрации школы, но ещё важный момент заключается в том, что организмы учащихся настраиваются на определённый ритм (урок - отдых - урок - отдых...) К тому же, как показали исследования, после 30-45 минут напряженной деятельности эффективность интеллектуальной работы сильно падает. Небольшой отдых помогает восстановить силы, и в то же время происходит некоторая "утряска" (компиляция) знаний.

2. Попробуйте разбить всю свою деятельность на отдельные предметы. Назовите их как угодно (хоть "Проект Ивана Семёновича" или "Внутренняя документация").

3. Определите продолжительность "урока". У взрослого человека жизненный темп ниже, чем у детей и подростков. Поэтому продолжительность можно установить и в 40

минут, и в 1 час. Вам может показаться удобным определить продолжительность "урока" в 55 минут. Тогда легко будет по часам следить, когда у вас "урок", а когда "перемена".

4. Составьте расписание "уроков" на неделю.

5. Во время "уроков" старайтесь работать, во время "перемен" - отдыхать (можете сходить в туалет, выпить чай или кофе, покурить (если курите), немного поговорить с коллегами). Ничего страшного не произойдёт, если от вас потребуется сделать что-то срочное, нарушив тем самым расписание. В конце концов, и в обычной школе иногда детей отрывают от уроков.

6. Если вы работаете с информацией, которую надо обдумывать, то можете себе завести на соответствующие "уроки" соответствующие тетрадки. В эти тетрадки вы будете записывать свои мысли, предположения, анализ. Можно, конечно, вести записи и на компьютере, но в тетрадке, пожалуй, удобнее рисовать. Самое важное в тетрадках это то, что они настраивают на учёбу, без которой в реальной жизни даже взрослому человеку сложно прожить.

7. Если вы работаете в тесном контакте с коллегами, то самое лучшее - приучить их сразу к тому, что вы живёте "уроками", что у вас для простого общения выделено определённое время ("перемены"). Помимо прочего наличие такой чёткой системы самоменеджмента показывает вас как человека делового, целеустремлённого, рационального.

2. Упражнение «Стратегии самопомощи»

1. Подумайте и запишите ответы на вопрос: «Что я могу сделать, чтобы снизить свой уровень стресса, доставить себе радость?»

2. Попробуйте найти смысл, наполнить значимостью записанные вами ответы и осознать, как они могут противостоять негативным убеждениям.

3. Упражнение «Обещание самому себе»

1. Запишите три пункта, касающиеся того, что бы вы могли осуществить в каждой из трех областей – профессиональной, организационной и личной – для преодоления вторичной травмы.

2. Поставьте звездочкой те пункты в каждом разделе, которые вы можете выполнить в течение следующего месяца.

3. В каждом разделе подчеркните тот пункт, который вы можете попробовать выполнить уже на следующей неделе.

Ваш лист может выглядеть примерно так.

Личная сфера

1. Взять отпуск.
2. Делать зарядку.
3. Встретиться с близкой подругой.

Профессиональная сфера

1. Договориться о супервизии.
2. Делать перерыв после работы с трудным клиентом.
3. Прогуливаться в конце рабочего дня.

Организационная сфера

1. Провести дискуссию с коллегами по теме профессионального выгорания.
2. Устроить вечеринку для сотрудников.
3. Собраться для обсуждения.

4. Упражнение «Оценка личного плана работы по предупреждению профессионального выгорания»

Просмотрите лист своих планов по работе со вторичной травмой и попробуйте ответить на следующие вопросы.

1. Помогает ли мне эта деятельность уйти от мыслей о работе?
2. Могу ли я придать этой деятельности некий новый смысл?

3. Может ли эта деятельность дать мне ощущение связи с чем-то большим, чем «я», или осознание новых аспектов жизни?

4. Что будет, если я попробую осуществлять эту деятельность с полным осознанием, то есть максимально полно осознавая свои мысли, чувства, телесные ощущения?

5. Упражнение «Жертва и ответственность»

Обучает навыку отличать позицию жертвы от позиции ответственности.

Инструкция.

«Как вы думаете, чем отличается ответственный человек от человека, который занимает позицию жертвы?»

Выслушивает 3-4 ответа участников.

Главное отличие – ответственный человек думает о том, как разрешить трудную ситуацию, а человек-жертва всех обвиняет в своих бедах.

Сейчас мы выполним упражнение, в котором вам представится возможность изнутри почувствовать эти две позиции.

Разделитесь на пары. Каждый человек в паре опишет какую-нибудь историю из своей жизни с позиции жертвы, а потом с позиции ответственности. Потом вы поменяетесь ролями.

Для примера расскажу вам свою историю из двух позиций (тренер может выбрать любую историю).

Позиция жертвы: «Уже через три дня у меня будет очередной тренинг. Это какой-то кошмар! Время бежит, всем наплевать, что я не успеваю. Никто мне не хочет помочь. Нужно приготовить целую кучу материалов. Хоть бы кто-нибудь помог! Никому до меня нет никакого дела. Все заняты только собой. Тут у меня в боку закололо. Эти врачи... Никого они не могут вылечить... Назначили тренинг и даже меня не спросили, когда мне удобнее. А я тут надрываюсь. Вот теперь из-за них у меня что-нибудь не получится, а я буду виновата. Все-таки какие жестокие и бездушные люди!»

Позиция ответственности: «Уже через три дня у меня будет очередной тренинг. Работы много, времени мало, так что надо как-то все распределить. Может ли мне кто-нибудь помочь? Пожалуй, нет. Работы у всех много. Хорошо, тогда я сделаю так: вечерами буду готовиться, потом проведу тренинг, а потом позволю себе выходные дни. Отдохну на полную катушку».

Конечно, это не очень серьезная проблема. Она приведена только для примера. Теперь вы можете начать».

Обсуждение. «Поделитесь, как вы себя чувствовали в роли жертвы и в роли ответственного человека».

Резюме тренера.

«Когда мы чувствуем себя жертвой, многие ситуации кажутся нам безвыходными.. Мы ждем, что кто-то решит нашу проблему, и обвиняем окружающих, если никто не хочет делать это за нас. Мы переживаем различные неудобства, они копятся, а мы все ждем. Что ж, мы имеем право занять позицию жертвы, но тогда должны знать, что жертвы проживают несчастную жизнь, чувствуют себя слабыми и беспомощными.

Но вот в чем парадокс: если мы сами выбираем позицию жертвы, то это означает, что мы сами создали себе такую жизнь. Получается, что как бы мы ни избегали ответственности, она все равно ложится на нас. Это происходит потому, что на самом деле избежать ответственности невозможно. Мы только можем сделать вид, что ничего не решаем и ни за что не несем ответственность. Но как только мы принимаем решение жить именно так, мы сразу несем ответственность за это решение».

Комментарии для тренера. Это упражнение не стоит слишком разжевывать и затягивать. Оно в большей степени предназначено для «вхождения» в тему. Дальнейшие упражнения дают возможность раскрыть ее более глубоко.

6. Упражнение «Жизненное пространство»

Цель: Наглядное изображение собственного жизненного пространства.

Инструкция:

Вам потребуется чистый лист бумаги, простой карандаш и цветные карандаши или фломастеры.

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

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

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

Ответьте на вопросы и запишите ответы:

Красочная ли получилась картина?

На что Вы в основном тратите свое время?

Все ли Вас устраивает в этой схеме?

Что бы Вы хотели изменить?

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

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

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

7. Упражнение «Свой путь»

Цель: определение своего пути.

Инструкция:

Разделите лист пополам, озаглавьте две колонки «Я – дома», «Я – на работе». Составьте 2 списка ваших типов поведения (как можно больше) себя в том и ином проявлениях.

Как вариант можно предложить составить списки типов поведения «Дома я никогда», «На работе я никогда». Составление списков проводится индивидуально, а последующее обсуждение – в группах.

Обсуждение:

Проанализируйте: похожие черты, противоположные черты, одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях отсутствие общих черт.

Какой список было составлять легче, какой получился объемнее?

Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия и т.д. Почему так происходит?

Должны ли эти списки совпадать? Почему?

Что помогает определить такой анализ своего поведения на работе и дома?

Послесловие:

Эти упражнения позволяют участникам выйти на имеющиеся стереотипы поведения мышления, посмотреть на свои взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии. Только при учете всего этого можно определить изменения в своем дальнейшем поведении и деятельности.

- отвлеченные от работы занятия и хобби. Любое занятие, например, изучение иностранного языка или плавание, могут стать прекрасной профилактикой эмоционального выгорания. Главное, чтобы к выбранному занятию лежала душа.

Занятие 14. Обобщающее занятие

Цель:. Закрепить полученные знания. **Самодиагностика:** выявление уровня СЭВ у педагогов.

Ход занятия:

1. Введение в занятие.

2. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание — это...»

Практическая часть

1). Диагностика проявления СЭВ (самодиагностика):

-Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко