

Министерство просвещения РФ
ФГАОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт психологии
Кафедра психологии образования

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки 44.04.02 – Психолого-педагогическое образование
Направленность «Психолого-педагогическое сопровождение
субъектов образования»

ВКР допущена к защите
зав. кафедрой

(подпись) Н.Н. Васягина

«22» ноября 2024 г.

Исполнитель:

Хохлова Алена Павловна,
студент ССО – 2241z группы

(подпись)

Научный руководитель:

Баринова Елена Сергеевна,
кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии
образования

(подпись)

Екатеринбург 2024

Содержание

| | |
|---|-----|
| Введение | 3 |
| Глава 1 Теоретико-методологические основы профилактики эмоционального выгорания педагогов | 7 |
| 1.1 Эмоциональное выгорание в зарубежной и отечественной психологии | 7 |
| 1.2 Факторы развития симптомов эмоционального выгорания педагогов.. | 13 |
| 1.3. Методы профилактики эмоционального выгорания педагогов | 21 |
| Выводы по первой главе | 27 |
| Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов | 29 |
| 2.1 Организация и методы исследования | 29 |
| 2.2 Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов | 37 |
| 2.3 Анализ апробации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов..... | 45 |
| Выводы по второй главе | 56 |
| Заключение | 57 |
| Список источников и литературы | 60 |
| Приложения | 69 |
| Приложение А | 69 |
| Приложение Б..... | 90 |
| Приложение В | 95 |
| Приложение Г | 97 |
| Приложение Д | 99 |
| Приложение Е..... | 102 |
| Приложение Ж | 104 |
| Приложение З..... | 105 |

Введение

Актуальность исследования. В современном обществе, с быстроменяющимися событиями и нарастающим ритмом жизни, все больше и больше людей, становятся подверженными симптомам эмоционального выгорания. Оно проявляется в эмоциональной отстраненности, скупости на проявление эмоций по отношению к окружающим, чувством вечной усталости и нехваткой сил на выполнение стандартных бытовых задач, не говоря уже о профессиональных обязанностях. Больше всего, эмоциональному выгоранию, подвержены специалисты, чья сфера деятельности, связана с постоянным контактом с людьми. Люди, работающие в сфере «человек – человек», зачастую, просто не в силах справиться с напряжением, возникающим в ходе их профессиональной деятельности. Среди профессий, чьи представители в большей степени подвержены симптомам эмоционального выгорания, выделяют профессии социального уклона. Так, педагогическая деятельность, как одна из наиболее древнейших и благородных профессий, становится уязвимой для их представителей.

Педагог, за время осуществления своих профессиональных обязанностей, зачастую сталкивается с огромным количеством переживаемых проблем, неудач и кризисов. Конфликты с административными ресурсами, недопонимания с коллегами, отсутствие поддержки со стороны родителей воспитанников, сомнения в успешности своей деятельности, все эти факторы, в скором времени, приводят педагога к эмоциональному выгоранию. Педагог перестает «гореть» своим делом, которое ранее, приносило только удовлетворение и положительные эмоции. Поэтому, крайне важно, людям, работающим в сфере педагогической деятельности, знать и понимать, а также уметь предотвращать и бороться с симптомами эмоционального выгорания.

Под понятием об эмоциональном выгорании, следует понимать, что это ряд устойчивых симптомов, таких как: эмоциональное истощение, скупость

проявления эмоций как по отношению к окружающим, так и к самому себе, редукция личных и профессиональных достижений и мн.др., проявление которых приводит человека к ухудшению не только психического состояния, но и физического в том числе.

Эмоциональное выгорание – это не просто утомление, вызванное тяжелым днем или интенсивностью прошедшей рабочей недели. Это более глубокий процесс, затрагивающий как эмоциональную, так и когнитивную сферы. Процесс протекания эмоционального выгорания, сопровождается рядом ключевых признаков: эмоциональное истощение, деперсонализация, а также снижение личной эффективности.

Состояние, которое возникает при эмоциональном выгорании, впервые было описано американским психиатром, Х.Дж.Фрейденбергом, в 1974 году. Он охарактеризовал его, как процесс, при котором человек, в результате постоянного стресса и давления факторов, теряет эмоциональные и физические ресурсы, необходимые для эффективной профессиональной деятельности.

В своих исследованиях, вопросы о возникновении эмоционального выгорания, рассматривали такие ученые, как: Б. Перлман и А. Хартман. В своих трудах, они выделяли несколько групп реакций на стресс.

Б. Г. Ананьев, в своих работах, описывал феномен «эмоционального сгорания», для обозначения «некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек» и связанного с межличностными взаимоотношениями» [3].

Также, среди последователей Б.Г. Ананьева, следует отметить таких исследователей как: В.В. Бойко, М.В. Борисова, В.Е. Орел, Л.Г. Федоренко и др.

Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, эмоциональное выгорание рассматривается, как «неблагоприятная реакция на профессиональные стрессы, включающие в себя психофизиологические, психологические и поведенческие составляющие» [13].

Таким образом, эмоциональное выгорание, является сложным и многоуровневым явлением, которое требует глубокого понимания и своевременной профилактики. Только путем планомерного и эффективного вмешательства, можно сохранить эмоциональное здоровье педагогов и повысить качество их профессиональной деятельности.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов.

Предмет исследования: методы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Гипотеза исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов, будет эффективна в условиях реализации программы, направленной на снятие эмоциональной усталости.

Целью исследования является: теоретическое обоснование и апробация программы профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Задачи исследования:

1. Произвести теоретико-методологический анализ литературы, по теме выпускной квалификационной работы.
2. Охарактеризовать психологические факторы возникновения эмоционального выгорания.
3. Изучить способы и методы профилактики возникновения эмоционального выгорания педагогов.
4. Исследовать уровень эмоционального выгорания педагогов на базе МАДОУ детский сад №34.
5. Разработать и апробировать, программу профилактики эмоционального выгорания педагогов, на основе результатов эмпирического исследования.

Методы исследования: теоретико-методологический анализ научной литературы на тему профилактики эмоционального выгорания педагогов; эмпирические: психодиагностические; количественный анализ эмпирических данных с использованием Т-критерия Вилкоксона.

Психодиагностические методики, для проведения эмпирического исследования:

1. «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой);
2. «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина);
3. Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Теоретическая значимость: осуществление анализа теоретико-методологических основ эмоционального выгорания педагогов. В работе показаны, основные научные подходы к изучению проблемы развития симптомов эмоционального выгорания у педагогов, а также методов профилактики.

Научная новизна: разработка программы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов.

Практическая значимость исследования: разработанная и апробированная программа по профилактике эмоционального выгорания, показала, что показатели эмоционального выгорания снизились у педагогов, имеющих складывающиеся или уже сложившиеся симптомы эмоционального выгорания, что свидетельствует об эффективности использования методов профилактики.

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

Глава 1 Теоретико-методологические основы профилактики эмоционального выгорания педагогов

1.1 Эмоциональное выгорание в зарубежной и отечественной психологии

Сложно представить современного человека, не имеющего любимого дела, а также профессиональной деятельности. Ежедневно, перед специалистами различных областей деятельности, ставится ряд задач, на выполнение которых, приходится затрачивать немало усилий. Чрезмерная загруженность и постоянное нервное напряжение, ведет к возникновению эмоционального выгорания. Более всего, данному феномену, подвержены люди, чьи профессии носят характер «человек-человек».

Проблемой эмоционального выгорания занимаются многие исследователи, уже на протяжении более 50 лет. Изучая теоретико-методологические основы данного феномена, можно прийти к выводу о том, что практически повсеместно эмоциональное выгорание рассматривается, как многомерное явление.

Рассмотрим исследования зарубежных авторов по данной проблеме.

В зарубежной психологии, первым, кто начал исследования в данной области, был американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг. В 1974 году, он дал определение эмоциональному выгоранию. Этим термином, он охарактеризовал людей, «которые в связи с профессиональной деятельностью находятся в постоянном эмоциональном напряжении, интенсивно и непосредственно контактируют с другими» [74, с.159].

К.Маслач, в своих исследованиях, отмечала, что данный феномен, стоит охарактеризовать, как «синдром физического и эмоционального истощения, который указывает на потерю положительных эмоций профессионалом, а также влечет за собой развитие заниженной самооценки, негативного отношения к работе, вследствие потери понимания и эмпатии» [75, с.362].

А. Лангле, отмечает, что: «Работа, которая была целью существования определенного человека, вызывает у него разочарование, которое иногда приводит к выгоранию. Или наоборот, сотруднику не хватало истинного значения для его действий» [76].

Б. Пелман и Э. Хартман, в своих исследованиях, определили три основных компонента эмоционального выгорания: эмоциональное или физическое истощение, деперсонализация и снижение производительности труда [77]. Эмоциональное истощение, проявляется в отсутствии проявления эмоций со стороны человека, физическое же истощение нередко сопровождается болезненным состоянием. Человек теряет интерес ко всему происходящему в его жизни, сил на проявление чувств и эмоций недостаточно, теряет нормализованный сон и аппетит, что приводит к вечному упадку сил. Деперсонализация, характеризуется тенденцией к развитию бездушного и циничного отношения к окружающему миру и в первую очередь к себе. У человека проявляются такие качества, как враждебность, отчужденность и предвзятое отношение ко всему, что происходит вокруг него. Снижение производительности труда характерно для людей, чья результативность в работе имеет резкий спад. У человека возникает чувство неудовлетворенности собой, за этим следует, что и уровень компетентности в профессиональной деятельности снижается. Отсюда следует, что понятия о феномене эмоционального выгорания и профессионального, неразрывно связаны. Ведь эмоциональное состояние человека, напрямую оказывает влияние на его профессиональную деятельность.

Рассматривая феномен эмоционального выгорания, следует обратить внимание на то, что выделяется три подхода: индивидуальный, межличностный и организационный.

А. Пайнс, являлся сторонником экзистенциального подхода. В своих исследованиях, он выделял, что вероятность возникновения

эмоционального выгорания, наиболее вероятна у работников, чьи амбиции выше среднего уровня.

Согласно теории экзистенциального подхода, эмоциональное выгорание, является расстройством актуального состояния, которое возникает из дефицита исполненности.

К.Маслач, в своих работах, отмечает, что главной причиной эмоционального выгорания, является сложные, напряженные отношения в коллективе между сотрудниками и административным персоналом. К.Маслач, является одним из сторонников межличностного подхода.

Межличностный подход, характеризуется в деструктивных, дисгармоничных отношениях, как с коллегами, так и с административным ресурсом. Опасность с точки зрения психологии, в данном подходе, связана с проблемами, с которыми сталкиваются люди, в ходе своей профессиональной деятельности.

Организационный подход, характеризуется факторами, связанными с рабочей атмосферой, происходящей вокруг человека. Среди данных факторов выделяют: широкий фронт работы, чрезмерная нагрузка, однотипность выполняемой работы, тесный контакт с коллегами, отсутствие независимости сотрудника.

Г.Селье, в своих исследованиях, рассматривал такое понятие, как стресс. Он считал, что «эмоциональное выгорание, является одной из форм стресса. Только в отличие от физического, эмоциональное же истощение вызвано рядом факторов, угроз и препятствиями в деятельности людей, а также связано с когнитивными, эмоциональными и коммуникативными перегрузками» [78, с.271].

Рассматривая исследования отечественных авторов по теме эмоционального выгорания, следует обратить внимание на следующие.

Т.В. Рябова, в своих работах подчеркивает, что «эмоциональное истощение является ключевым компонентом и проявляется в чувствах

эмоциональной перегрузки и ощущения пустоты, истощения собственных эмоциональных ресурсов» [61, с.78-81].

Т.В. Форманюк, в своих исследованиях, говорила о том, что эмоциональное выгорание «может перерасти в профессиональное выгорание – что есть глобальное деструктивное явление, которое распространяется на всю профессиональную деятельность человека, что является недопустимым для деятельности педагогических работников» [71, с.28-46]. Следовательно, одной из важнейших задач, для современного общества, является поддержание психического состояния педагогов.

В.А. Абрамов, в своих работах отмечал, что «сочетание теорий функциональных систем П.К. Анохина, с субъектно – деятельностным подходом С.Л. Рубинштейна, подчеркивают интегрирующую роль механизмов обратной связи в стрессовом состоянии» [1].

В.А. Ганзен, в своих работах определял стресс, «как психическое состояние, состоящее из трех компонентов: трех различных состояний тела: страха, сопротивления и истощения...все это разные типы волевых практик и мотивационных компонентов...» [79].

В.А. Ганзен, полностью определяет модальность стресса в следующем: ««негативная практика или отрицательное состояние», поскольку стресс присутствует в обоих случаях «за счет решения, так называемой сложной проблемы организма и психики»» [79].

А.В. Емельяненко и Н.Н. Сафукова, считают, что «развитие эмоционального выгорания, не ограничивается окружающей средой, и имеет проявления в различных жизненных ситуациях» [18, с.106-110].

Д.Г. Трунов, разделяет убеждения А.В. Емельяненко и Н.Н. Сафуковой. Он считает, что эмоциональное выгорание, это «позитивный сигнал специалисту, о процессах, происходящих в его душе». Под эмоциональным истощением, Д.Г. Трунов, определяет следующее: «проявление защитных механизмов, направленных на снижение негативных

профессиональных факторов, последствий изменений в мотивационной сфере личности» [80, с.84-89].

В.В. Бойко считает, что «рассматривать эмоциональное выгорание, необходимо со стороны защитного механизма и указывать на его функциональность, что позволит тратить более экономно психические, энергетические и деструктивные последствия» [11].

В.А. Орел, дает следующее определение выгоранию: «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы» [54, с. 76-97].

Рассмотрев исследования зарубежных и отечественных исследователей, можно прийти к выводу о том, что, несмотря на разность в определении феномена эмоционального выгорания, все ученые сходятся в одном мнении: основной причиной эмоционального выгорания, является человеческое взаимодействие, напряженность и сложность труда в сфере «человек-человек».

Феномен эмоционального выгорания, представляет собой актуальную тему, как в зарубежной, так и в отечественной психологии, получившую широкое признание и внимание исследователей. В зарубежной практике, этот феномен, был впервые подробно описан Кристиной Маслач и Сьюзен Джексон, которые разработали методики диагностики и оценки уровня эмоционального выгорания, тем самым, положив начало серьезным научным исследованиям в данной области. За пределами России, эмоциональное выгорание рассматривается в контексте не только профессиональной деятельности, но и личной жизни и социальных взаимодействий, что позволяет глубже понять его причины и последствия.

В отечественной психологии, тема эмоционального выгорания, также активно исследуется, с акцентом на различные профессиональные и межличностные группы. Исследователи, такие как: В.В. Бойко и Е. Ильин, внесли свой вклад в изучение данного феномена, разработав

соответствующие методики и опросники, адаптированные к российским реалиям.

Таким образом, подходы к изучению эмоционального выгорания в обеих традициях, имеют много общего, но также выявляют культурные и контекстуальные особенности. Эффективная диагностика и вмешательство, в случае эмоционального выгорания, требуют интеграции знаний и практик из обеих областей и подчеркивают важность продолжения исследований и разработки программ, с целью поддержки людей, подверженный этому состоянию.

1.2 Факторы развития симптомов эмоционального выгорания педагогов

Сфера педагогической деятельности, является наиболее уязвимой для возникновения симптомов эмоционального выгорания. В современном обществе, перед педагогом ставится ряд задач, на решение которых, необходимо затрачивать немало усилий. Не имея знаний о симптомах проявления эмоционального выгорания, педагоги становятся заложниками своего состояния. Отсюда следует, что у педагога наряду с личными и собственными проблемами, возникают проблемы и в профессиональной деятельности. Крайне важно, знать симптоматику проявления эмоционального выгорания, а также уметь вовремя распознать, что именно происходит с педагогом и применить меры профилактики.

Как было сказано выше, эмоциональное и профессиональное выгорание, находятся в прямой зависимости друг от друга. Но важно понимать, что и различия между данными видами выгораний тоже существуют.

На развитие профессионального выгорания, влияют такие факторы, как: экономические (недостаточная оплата труда), социальные (потеря репутации, конфликты в коллективе, непонимание со стороны администрации). Также, стоит отметить, что фактор профессионального стажа педагога, также может повлиять на возникновение профессионального выгорания. Педагоги с большим стажем педагогической деятельности, сталкиваются с неприятием современных тенденций в системе образования. У них складывается ощущение того, что их прежние заслуги в области педагогики недооценивают, они не готовы принять нововведения, разбив в своей системе старые установки. Но и педагоги, вновь пришедшие в образовательные учреждения, также сталкиваются с факторами развития профессионального выгорания. У них просто не складывается картина ожидания и реальности. Обучение в колледжах и университетах, когда в теории кажется, что все просто и понятно, а на практике оказывается все не таким, уж радужным. Педагогам «новичкам» непросто войти в устоявшийся

коллектив, найти понимание и поддержку со стороны администрации образовательного учреждения и найти свою стезю.

Данные факторы, негативно влияют на эмоциональное состояние педагогов. Начинает появляться чувство неудовлетворенности собой и своей деятельностью, нарастающее чувство обиды и непонимания. Наравне с этим, начинают происходить негативные проявления в мотивационной сфере педагога, следовательно, это начало развития эмоционального выгорания.

Немаловажным стоит отметить факт, напряженности работы педагога. Педагогическая деятельность, подразумевает под собой, постоянный контроль и внимание в среде «педагог-воспитанник».

Профессия педагога, с самых начал своего пути, ставит человека в неоптимальное психическое состояние. Во время осуществления своей деятельности, у педагога происходят изменения в поведенческих свойствах личности. Отсюда следует, что педагог теряет прежнюю активность в поведении, появляется эмоциональная скупость, а также отсутствие самодисциплины. Все эти факторы, ведут к тому, что у педагога происходит нервно-психическая перегрузка. Что вследствие, может привести к развитию нервно-психических расстройств.

Рассматривая причины возникновения симптомов эмоционального выгорания, можно выделить две основные группы факторов:

1. Внутренние (индивидуальные) факторы. Данная группа факторов, связана с внутренними установками и убеждениями человека. Также, сюда относится характер педагога, личные ценностные ориентиры и способности саморегуляции педагога. Считается, что в самом начале своего педагогического пути, люди наиболее подвержены факторам развития эмоционального выгорания, поскольку у них сформированы завышенные требования к себе и своей профессиональной деятельности.

2. Внешние (социальные) факторы. Данная группа факторов, связана с внешним воздействием на личность педагога. Также, сюда относятся завышенные требования от административного ресурса, напряженные отношения с коллегами, монотонность и цикличность профессиональной деятельности, низкая оплата труда.

Также, существует и психологические факторы возникновения эмоционального выгорания педагогов. В своей совокупности, они вносят в личность педагога негативный характер, а также имеют прямое влияние на деформацию личностных качеств и ухудшение физического здоровья.

Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев утверждают, что «обилие субъективных трудностей в собственной учебной деятельности объясняется различными объективными (вне себя) негативами в личности студента: «тяжелый контингент», «безответственные личности», «случайные люди для профессии». Подобные высказывания являются выражением некой психологической защиты» [67, с.96-105].

Одной из причин возникновения эмоционального выгорания, также может служить синдром «спасателя». Проявляется это в том, что у педагога появляется гипертрофированное чувство ответственности не только за свои дела, но и за дела коллег и т.д. Отсюда могут возникать психосоматические проявления, хроническая усталость и стресс.

Важным фактором развития эмоционального выгорания, следует отметить и преобладание статической нагрузки во время профессиональной деятельности педагога.

Рассматривая концепцию Э.Ф. Зеера, можно констатировать следующее: «длительное выполнение профессиональных обязанностей, не может постоянно сопровождаться повышением профессиональной активности и непрерывным профессиональным развитием личности» [22].

Каждый из стрессогенных факторов, происходящих в ходе профессиональной деятельности педагога, не проходит бесследно. Со

временем, ресурсы, способствующие адекватному восприятию окружающего, утрачивают свою силу. Педагог становится эмоционально отстраненным, его перестает удовлетворять собственная профессиональная деятельность, появляется раздражительность и озлобленность.

Также, немаловажным фактором, является ответственность педагога за жизнь и здоровье (как физическое, так и психическое) за своих воспитанников. Существует прямая взаимосвязь между состоянием педагога и состоянием его воспитанников.

Одной из важнейших причин возникновения эмоционального выгорания, также принято считать характеристику ближнего окружения, тех с кем педагог вынужден иметь ежедневный контакт.

А.А. Реан, в своих работах, отмечает, что «из-за компульсивного характера общения, у педагогов развивается «общественное одиночество», что подразумевает под собой – избыток формального общения с потребителями и недостаток нормального, представительного общения. Все это, связано по большей части с отсутствием социальной общности. Помимо этого, свой вклад вносит запрет сообщества, на естественное, искренне и прямое публичное проявление эмоций» [60, с.88-95].

Также, немаловажным фактором развития эмоционального выгорания, является узкая направленность в профессиональной деятельности педагога. Имея заикленность на одном направлении, кругозор и мышление педагога неспособно воспринимать новую и важную информацию.

Стоит обратить внимание, также, на понятие о «трудоголизме». Данная деформация, проявляется в том, что основную часть своей сознательной жизни, педагог проводит в стенах образовательного учреждения, выполняя свои профессиональные обязанности. При этом, зачастую, происходит потеря интереса к другим направлениям и интересам в жизни. Педагогическую деятельность, в данном случае, стоит рассматривать, как некую защиту, возможность освободиться и избежать проблем и трудностей в личной жизни педагога.

Находясь в состоянии эмоционального выгорания, педагог способен проявлять деструктивные изменения в личностных качествах.

Эмоциональное выгорание, выражается у педагогов, как в постепенном характере, так и в постоянном. Временное прекращение профессиональных обязанностей (отпуск), способно замедлить или вовсе исключить развитие эмоционального выгорания. Главное, если при возвращении на работу, ситуация повторяется или усугубляется, стоит применить более серьезные меры.

Эмоциональное выгорание, в своем проявлении, можно охарактеризовать, как полную стагнацию в развитии профессиональных и личных качеств педагога.

Не менее важным фактором, является влияние организационной среды, в которой работает педагог. Одним из таких факторов, может стать постоянная переработка, другими словами – чрезмерная рабочая нагрузка. Согласно трудовому кодексу Российской Федерации, а именно статье 333 ТК, часовая продолжительность рабочей недели педагога, не должна составлять более 36 часов. Но в связи с нехваткой кадрового ресурса, многие руководители образовательных учреждений, вынуждены настаивать на том, чтобы продолжительность часовой недели, была увеличена. Отсюда появляется следующий фактор – нехватка времени. Педагогам необходимо готовиться к занятиям, родительским собраниям, участию в конкурсах и мн.др., после работы, соответственно понятие о том, что «оставить работу на работе», не является выполненным.

Также, немаловажным фактором возникновения эмоционального выгорания, является недостаточность материально-технической базы образовательного учреждения. В современный век информационных технологий, обучение и развитие детей происходит в рамках цифровизации пространства. Имеются различные обучающие и развивающие программы, позволяющие проводить занятия с интересными картинками и сюжетами. Но, к сожалению, не смотря на требования современной системы образования, не

все образовательные учреждения укомплектованы по последнему слову техники. Соответственно, педагоги вынуждены самостоятельно искать возможность, выполнять распоряжения управленцев образовательных учреждений. Отсутствие должной поддержки со стороны администрации, невыполнение требований, связанных с обновлением образовательных программ или методов работы, также усиливает чувство неудовлетворенности своей профессиональной деятельностью, а также чувство беспомощности.

Кроме того, большую роль в возникновении симптомов эмоционального выгорания, имеет отсутствие карьерного роста и профессиональной поддержки. Педагог, не видя перспектив для развития, имеет тенденцию к снижению мотивации, следовательно, появляется чувство стагнации. При отсутствии признания, нехватки внимания к профессиональным достижениям педагогов, у них растет вероятность возникновения эмоционального выгорания.

Подводя итоги анализа теоретико-методологических и эмпирических исследований, можно сделать вывод о том, что влияние всех факторов возникновения эмоционального выгорания, является деструктивным для личности педагога.

Эмоциональное выгорание, оказывает негативное влияние, как на самих педагогов, так и на образовательный процесс в целом. Оно имеет свойство затрагивать профессиональную результативность, психоэмоциональное состояние, физическое здоровье и социальное окружение педагога. Последствия данного состояния, не только ограничиваются личными проблемами, но и становятся частью более широкой проблемы – снижения качества образовательной системы. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, не способен вовлечь воспитанников в образовательный процесс. Формальный, попустительский подход к выполнению профессиональных обязанностей затрудняет

внедрение новых методов и ухудшает индивидуальный подход с точки зрения системы образования.

Вследствие выгорания, эмоционально истощенные педагоги, покидают стены образовательных учреждений, что в свою очередь чревато для административного ресурса. Возникает кадровый голод, и очередь из вновь выгоревших педагогов, может лишь увеличиться.

Симптомы эмоционального выгорания у педагогов, развиваются под воздействием множества факторов, которые можно сгруппировать на индивидуальные, организационные и социальные.

Индивидуальные факторы, включают личностные характеристики педагогов, такие как: высокий уровень ответственности, перфекционизм, а также низкая стрессоустойчивость. Эти качества, могут создавать излишнюю нагрузку и способствовать развитию чувства усталости и истощения.

Организационные формы, связаны с условиями работы в образовательных учреждениях. К ним относятся: чрезмерная рабочая нагрузка, недостаток ресурсов, отсутствие поддержки со стороны администрации и несправедливая оценка труда. Эти условия, могут усиливать стресс, а также приводить к чувству беспомощности и недостаточной ценности своей работы.

Социальные факторы охватывают межличностные отношения, как в коллективе, так и с воспитанниками и их родителями. Негативные взаимодействия, конфликты, низкий уровень взаимодействия с коллегами и отсутствие профессионального общения, могут усугублять состояние эмоционального выгорания.

Таким образом, развитие симптомов эмоционального выгорания, является многофакторным процессом, требующим комплексного подхода в изучении и разработке мер по профилактике и коррекции этого явления. Понимание всех вышеперечисленных факторов, позволяет создать более поддерживающую и здоровую атмосферу в образовательных учреждениях, что является ключом к уменьшению уровня выгорания у педагогов.

Крайне важно знать, понимать и уметь оказать себе помощь, если существуют, хоть малейшие признаки эмоционального выгорания, либо обратиться за помощью к специалисту.

1.3. Методы профилактики эмоционального выгорания педагогов

Меры профилактики, которые стоит применять при складывающихся или уже сложившихся симптомах эмоционального выгорания, являются ключевым фактором в результативности профессиональной деятельности педагога.

Работа по профилактике, должна вестись планомерно и комплексно, для того, чтобы она была эффективной. Затрагивая особенности педагогической деятельности, работа должна строиться на креативности. Учеными доказано, что только творчески работающий педагог, имеет успех в своей профессиональной деятельности, и не имеет склонности к состоянию эмоционального выгорания. Креативность мер, предложенных педагогам для профилактики, способствует не только снятию напряжения и разгрузки нервной системы, но и благотворно влияет на развитие всех психических процессов.

Немаловажным фактором, является то, что профилактика должна быть направлена на формирование навыков саморегуляции педагогов. В связи со спецификой педагогической деятельности, сложно представить педагога, чьи эмоции, чаще всего спрятаны под маской безразличия. Труд педагогов является наиболее эмоционально окрашенным. Каждый рабочий день, приносит в жизнь педагога различный спектр эмоций. Но не каждый человек, способен правильно и объективно выражать их.

Ключевым фактором, в профилактике эмоционального выгорания, является индивидуальная ответственность педагога, за свое эмоциональное состояние.

Также, важным направлением профилактики, является коррекция. Педагоги, чье эмоциональное состояние уже подвержено симптомам выгорания, в первую очередь нуждаются в помощи, которую они уже не в силах оказать себе самостоятельно.

Рассмотрим наиболее эффективные и универсальные методы работы,

по профилактике эмоционального выгорания педагогов.

Арт-терапевтические методы, включают в себя несколько вариаций: музыкотерапия, изотерапия, игрофикация.

Музыкотерапия, является одним из самых распространенных и эффективных методов профилактики, в борьбе с эмоциональным выгоранием. Влияние музыки на эмоциональное состояние, позволяет человеку погрузиться в мир грез и мечтаний, забыв о насущных проблемах. Также, одной из разновидностью музыкотерапии, является медитация. В современном мире цифровых технологий, не составит труда найти подкасты с хорошими, качественными медитациями. В том числе, работая с таким методом, как музыкотерапия, можно составлять плейлисты с музыкой под подходящее настроение.

Е. А. Смирнова, утверждает, что «музыкотерапия, имеет огромное влияние, в работе по предотвращению эмоционального выгорания. Это связано с тем, что музыкотерапия, дает возможность преобразовывать негативные эмоции с помощью личного самовыражения и реконструкции эмоционального состояния. Самовыражение, при использовании данного метода, происходит в пении, танцах, игре на музыкальных инструментах и эмоциональном вовлечении» [64, с. 139-141].

Е. А. Серебрякова, считает, что «музыкальное воздействие, имеет и биологическое обоснование. Обоснование этому – способность нервной системы и мускулатуры человека, усваивать музыкальный ритм. Музыка влияет на электроволны, которые находятся в равновесии левого и правого полушария головного мозга, называемые тета и альфа волнами. Благодаря этому, музыка имеет воздействие на центр саморегуляции человека, который и отдает команды организму. Для эмоционального выгорания, как и для большинства болезней, характерно то, что человек приходит в разбалансированное состояние, а музыка в данном случае, является вспомогательным средством, для создания равновесия состояния» [82, с. 258-263].

Рассматривая такой метод профилактики эмоционального выгорания, как изотерапия, следует понимать, что это метод воздействия на эмоциональное состояние человека, через изобразительное искусство. К данному методу профилактики, можно отнести рисование (любимым из возможных способов), раскрашивание, нейрографика, лепка из глины или пластилина, создание картин по номерам, алмазная мозаика и др. Данный метод профилактики, благотворно влияет не только на эмоциональное состояние педагога, но позволяет развивать многие психические процессы.

Главной особенностью вышеописанных методов, является взаимодополнение. При использовании изотерапии, возможно использование музыкального фона, что благотворно влияет на работу, направленную на профилактику эмоционального выгорания у педагогов.

Следующий метод профилактики – игрофикация. Л.В. Усачева, считает, что игрофикация является эффективным методом профилактики эмоционального выгорания педагогов [70, с. 91-92].

Под игрофикацией следует понимать, что в данном методе, используются игровые элементы, с целью повышения вовлеченности игроков в решение прикладных задач. Для данного метода профилактики, принято использование настольных игр, игровых компьютерных симуляторов, квесты и др. Важными условиями, для игрофикации, являются: разнообразие игр, комфортная обстановка, а также частая смена игр.

Рассмотрим следующий метод профилактики – ароматерапия. Ароматерапия является одним из направлений нетрадиционной медицины. В данном методе профилактики, принято использовать ароматы, которые влияют на эмоциональное состояние.

Ароматические масла, могут оказывать два эффекта воздействия на эмоциональное состояние человека: стимулировать, или же расслаблять.

Чаще всего, данный метод профилактики, рекомендуется использовать в домашней, комфортной обстановке, принимать ванну с

добавлением ароматических масел. Также, рекомендуется пропитывать ароматическими маслами личные вещи, которые всегда находятся под рукой, например носовой платок, чтобы можно было использовать данный метод в течение рабочего дня.

Следующим, наиболее эффективным методом профилактики эмоционального выгорания педагогов, является – саморегуляция.

Саморегуляция, заключается в ряде важнейших рекомендаций, выполнение которых, влечет за собой восстановление благоприятного эмоционального состояния. Ряд рекомендаций заключается в следующем: необходимо планировать как режим труда, так и режим отдыха; стараться создавать благоприятный психологический климат в коллективе; посещать тренинговые занятия, а также курсы повышения квалификации по заданной проблеме. Со стороны административного ресурса, необходимо создавать мотивационные мероприятия, которые будут направлены, на повышение уровня самоощущения педагогов в коллективе.

Следующий метод профилактики – образование. Образование, является средством профилактики эмоционального выгорания, так утверждает Л.Ф. Мальгина. Повышение квалификации педагога и непрерывное получение психолого-педагогического образования, позволит использовать в педагогической деятельности новые, актуальные знания. Поскольку современная система образования не стоит на месте в своем развитии, многие знания у педагогов могут устаревать, что ставит его в ослабленную позицию [40, с. 356-359].

В.В. Соболев, утверждает, что «постоянное обновление содержательных и методологических знаний, позволит поддерживать компетентность педагога, что в следствие создаст благоприятную среду в педагогическом климате» [65, с.121-125].

Внедрение методов психологической помощи для педагогов, является важным условием, для создания благоприятной эмоциональной обстановки.

Групповые формы работы, обладают высокой эффективностью, так

утверждает Д.Г. Сайбулаева, «при работе в группах, обсуждаются трудные ситуации, возникшие в ходе педагогической деятельности. Работа в подобных группах, создает и поддерживает благоприятный психологический климат» [62, с. 164-167].

Эффективностью, также обладают и тренинговые группы. Г.В. Сорокоумова, утверждает, что «тренинговые группы, позволяют развить и освоить навыки эффективного общения» [66, с. 123-130].

Ключевым методом профилактики, является поддержание здорового образа жизни. Учеными доказано, что существуют временная норма сна, соблюдая которую, результативность в профессиональной и личной сферах жизни будет гораздо выше. Также, не следует пренебрегать основам правильного, сбалансированного питания. Не рекомендуется использовать пищу, в качестве улучшения настроения или при стрессовых ситуациях, ведь данные привычки, непременно приведут к расстройству пищевого поведения. Здоровый образ жизни, также предполагает наличие минимальных физических нагрузок. Данный метод профилактики, можно также использовать в совокупности с музыкотерапией. Пробежки под вдохновляющие композиции, занятия йогой под расслабляющие звуки природы, скандинавская ходьба под ритмы любимых исполнителей, все это, благотворно влияет на эмоциональное состояние человека.

Также, существует определенная техника дыхания. Данная техника, позволяет расслабиться, при возникновении стрессовых ситуаций. Необходимо делать глубокий вдох, в течение 5 секунд, далее задержать дыхание на 10 секунд, и глубоко выдохнуть в течение 5 секунд. Многие ученые, советуют издавать при выдыхании характерный звук, похожий на жужжание.

Изучив эффективные методы профилактики эмоционального выгорания, можно сделать вывод о том, что работа должна быть обязательно комплексной. Методы профилактики, представленные выше, являются общедоступными и универсальными. Использование таких

методом профилактики, как: изотерапия, музыкотерапия, ароматерапия, игрофикация, саморегуляция, образование, посещение групповых и тренинговых форм работы, здоровый образ жизни и дыхательная гимнастика, позволят привести эмоциональное состояние педагога в норму.

Эффективная профилактика эмоционального выгорания среди педагогов, требует применения разнообразных методов и подходов. Ключевыми направлениями являются: развитие креативности, что помогает избежать ригидности мышления, а также формирование навыков саморегуляции и контроля психоэмоционального состояния. Необходимо, также, учитывать важность коррекционной помощи, для тех педагогов, которые уже сталкиваются с признаками выгорания.

Использование арт-терапевтических методов, таких как: музыкотерапия, изотерапия и игрофикация, предоставляет эффективные и доступные инструменты для уменьшения стресса и повышения эмоционального благополучия в образовательной среде.

Таким образом, комплексный и системный подход к профилактике эмоционального выгорания, способен значительно улучшить психоэмоциональное состояние педагогов и повысить их профессиональную эффективность.

Выводы по первой главе

В данной главе, были рассмотрены основные подходы к изучению феномена эмоционального выгорания, как в зарубежной, так и в отечественной психологии. Общего мнения, у исследователей, касаясь определения эмоциональному выгоранию – нет. Но объединяет их то, что каждый из них, описывал данный феномен, как сложный психический процесс, происходящий в эмоциональном плане личности. Путем теоретического и эмпирического анализа, было выяснено, что эмоциональное выгорание, влияет не только на личную жизнь человека, но и на его профессиональную деятельность.

Педагоги, чей род деятельности, связан с быстротекущими и сменяющимися событиями, являются наиболее подверженными возникновению эмоционального выгорания. Сфера деятельности «человек-человек», является самой энергозатратной и стрессогенной.

Факторы, влияющие на возникновение симптомов эмоционального выгорания, следует выделить более чем достаточно. Самые распространенные, это деструктивные отношения в педагогическом коллективе, отсутствие поддержки и понимания со стороны руководства, отсутствие стимулирования мотивации деятельности педагогов, неразвитые навыки саморегуляции и мн.др.

Крайне важно, научиться понимать, в первую очередь самим педагогам, почему и отчего появляется симптоматика эмоционального выгорания. Применять меры профилактики, необходимо при возникновении самых малейших проявлений эмоционального выгорания.

Методов профилактики существует огромное множество. Среди самых эффективных и общедоступных: музыкотерапия, изотерапия, игрофикация, здоровый образ жизни, ароматерапия, дыхательная гимнастика и мн.др.

Таким образом, профилактика эмоционального выгорания педагогов, является приоритетной задачей современной системы образования в целом. Сохранение эмоционального благополучия педагогов, способствует

профессиональному росту, удовлетворенности работой и повышению качества образования.

Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов

2.1 Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование, проводилось на базе МАДОУ детский сад №34, ГО Ревда. В эмпирическом исследовании эмоционального выгорания педагогов в качестве респондентов выступали 30 человек (29 женщин и 1 мужчина) – педагоги детского сада.

Исследование проводилось в течение рабочего дня, в естественных условиях деятельности педагогов. Одним из важных критериев, было соблюдение этики эмпирических исследований. Конфиденциальность интервьюируемых и их анонимность были сохранены.

Достоверность и валидность исследования обеспечивались первоначальным теоретико-методологическим анализом теоретических положений психологии, применением комплекса диагностических методов, соответствующих задачам исследования.

Рассмотрев методы измерения уровня эмоционального выгорания, были выбраны следующие методики:

1. «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой);
2. «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина);
3. Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Применение предложенных методик, позволят достоверно оценить уровень эмоционального выгорания педагогов.

«Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой)

Методика К. Маслач, С. Джексон, позволяет диагностировать основные симптомы «профессионального выгорания» у педагогов с

различным стажем работы и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «эмоциональному истощению», «деперсонализации», «редукции личных достижений».

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

Методика состоит из 22 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

«Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина);

Метод «диагностика эмоционального выгорания» личности В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина), позволяет диагностировать одни из основных симптомов «эмоционального выгорания» у педагогов с различным стажем работы, а также разной степенью нагрузки в педагогической деятельности.

Методика состоит из 35 суждений, позволяющих диагностировать пять симптомов «эмоционального выгорания»: «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку», «редукция профессиональных обязанностей», «эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность (деперсонализация)».

Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Метод «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), является инструментом, для экспресс диагностики. Данная методика является диагностическим инструментарием, позволяющим выявить первичные симптомы эмоционального выгорания у педагогов. С помощью нее можно определить, к какой фазе эмоционального выгорания, относится диагностируемый респондент.

В. Каппони и Т. Новак, авторы методики, описывали выгорание как реакцию человека на рабочие стрессы, включающую в себя психологические, физиологические и поведенческие компоненты.

После проводимых диагностик, интерпретируя результаты, были учтены следующие вопросы: какие симптомы «эмоционального выгорания» преобладают; какие признаки и аспекты поведения личности нужно скорректировать.

Результаты диагностики по методике «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой).

«*Эмоциональное истощение*» - низкий уровень выявлен у 11 респондентов; средний уровень выявлен у 9 респондентов; высокий уровень выявлен у 10 респондентов.

Для симптома «*эмоциональное истощение*» были получены следующие результаты:



Рисунок 1 "Эмоциональное истощение"

Симптом «эмоциональное истощение»: не сформировался у 11 педагогов - 37%, симптом на этапе формирования - у 9 педагогов - 30%, сформированный симптом - у 10 педагогов - 33%.

«*Деперсонализация*» - низкий уровень был выявлен у 12 респондентов; средний уровень был выявлен у 9 респондентов; высокий уровень был выявлен у 9 респондентов.

Для симптома «деперсонализация» были получены следующие результаты:

"Деперсонализация"

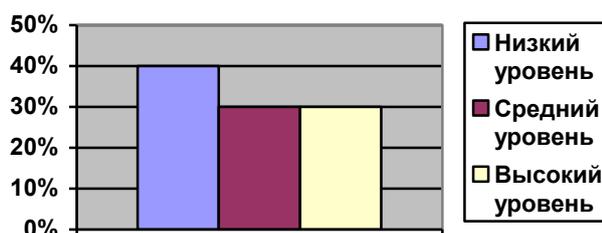


Рисунок 2 "Деперсонализация"

Симптом «деперсонализация» не сформировался у 12 педагогов - 40%, симптом на этапе формирования - у 9 педагогов - 30%, сформированный симптом - у 9 педагогов - 30%.

«Редукция личных достижений» - низкий уровень был выявлен у 22 респондентов; средний уровень был выявлен у 6 респондентов; высокий уровень был выявлен у 2 респондентов.

Для симптома «редукция личных достижений» были получены следующие результаты:

"Редукция личных достижений"

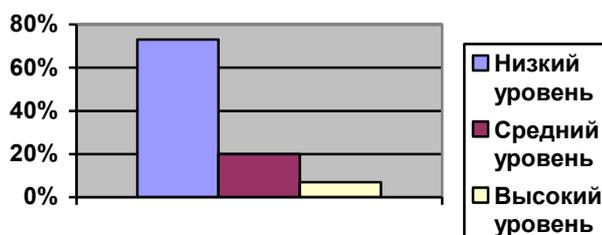


Рисунок 3 "Редукция личных достижений"

Симптом «редукция личных достижений» не сформировался у 22 педагогов - 73%, симптом на этапе формирования - у 6 педагогов - 20%, сформированный симптом - у 2 педагогов - 7%.

Результаты диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

Симптом «Неудовлетворенность собой» - не сложившийся симптом был выявлен у 15 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 10 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 5 респондентов .

Для симптома «неудовлетворенность собой» были получены следующие результаты:

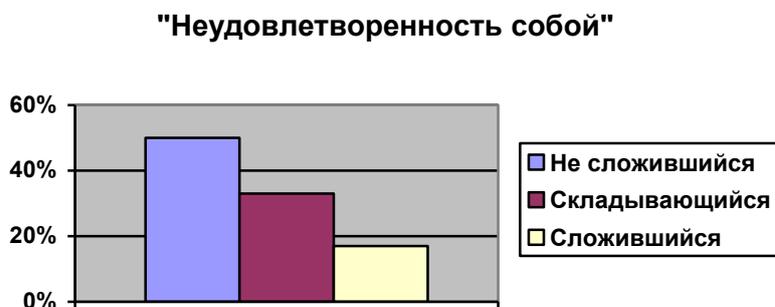


Рисунок 4 "Неудовлетворенность собой"

Не сложившийся симптом был выявлен у 15 педагогов - 50%, складывающийся симптом - у 10 педагогов - 33%, сложившийся симптом - у 5 педагогов - 17%.

Симптом «Загнанность в клетку» - не сложившийся симптом был выявлен у 14 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 10 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 6 респондентов.

Для симптома «загнанность в клетку» были получены следующие результаты:



Рисунок 5 "Загнанность в клетку"

Не сложившийся симптом был выявлен у 14 педагогов - 47%, складывающийся симптом - у 10 педагогов - 33%, сложившийся симптом - у 6 педагогов - 20%.

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей» - не сложившийся симптом был выявлен у 17 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 8 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 5 респондентов.

Для симптома «редукция профессиональных обязанностей» были получены следующие результаты:



Рисунок 6 "Редукция профессиональных обязанностей"

Не сложившийся симптом был выявлен у 17 педагогов - 57%, складывающийся симптом - у 8 педагогов - 27%, сложившийся симптом - у 5 педагогов - 16%.

Симптом «Эмоциональная отстраненность» - не сложившийся симптом был выявлен у 14 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 11 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 5 респондентов.

Для симптома «эмоциональная отстраненность» были получены следующие результаты:



Рисунок 7 "Эмоциональная отстраненность"

Не сложившийся симптом был выявлен у 14 педагогов - 47%, складывающийся симптом - у 11 педагогов - 37%, сложившийся симптом - у 5 педагогов - 16%.

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»- не сложившийся симптом был выявлен у 16 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 10 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 4 респондентов.

Для симптома «личностная отстраненность (деперсонализация)» были получены следующие результаты:

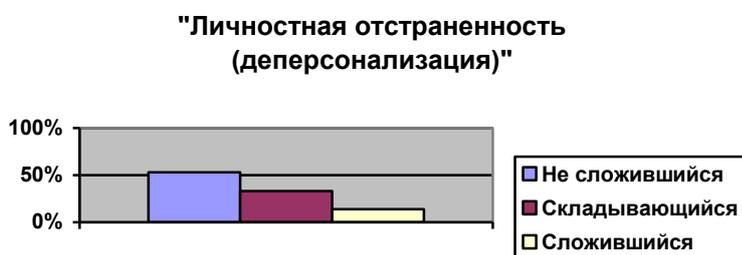


Рисунок 8 "Личностная отстраненность (деперсонализация)"

Не сложившийся симптом был выявлен у 16 педагогов – 53%, складывающийся симптом - у 10 педагогов - 33%, сложившийся симптом - у 4 педагогов - 14%.

Результаты диагностики по методике Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Низкие оценки были выявлены у 15 респондентов; средние оценки были выявлены у 7 респондентов; высокие оценки были выявлены у 7 респондентов; критические оценки были выявлены у 1 респондента.

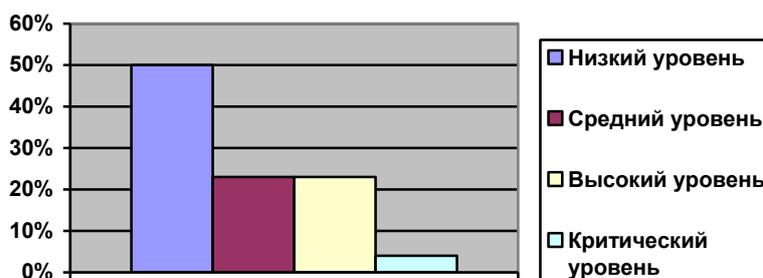


Рисунок 9

Низкий уровень оценок был выявлен у 15 педагогов - 50%, средний уровень оценок - у 7 педагогов - 23%, высокий уровень - у 7 педагогов - 23%, критический уровень – у 1 педагога – 4%.

Выводы после проведения диагностики педагогов.

Проведенная диагностика, по выбранным методикам, показала, что из 30 педагогов, 15 человек (50%), имеют складывающиеся или уже сложившиеся симптомы эмоционального выгорания. Симптомы, на которых показатели эмоционального выгорания были одними из самых высоких, это: «деперсонализация», «эмоциональное истощение», «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку».

На основе данных результатов, был сделан вывод о необходимости разработки и апробации программы профилактики эмоционального выгорания. Работа с эмоциональным выгоранием должна строиться планомерно и поэтапно, иметь определенную цикличность и результативность после каждого занятия.

2.2 Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов

Работа, по профилактике должна вестись планомерно и циклично, опираясь на личность каждого педагога. Важным условием, внедрения программы профилактики, является добровольное согласие педагогов, на участие в проводимых занятиях и тренингах. Занятия и беседы должны строиться на основе полученных результатов проведения диагностики, а также иметь возможность открытого диалога для каждого из участников.

Профилактикой принято считать, комплекс государственных, общественных, социально-медицинских и организационных образовательных мер, которые направлены на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различные типы социальных отклонений в поведении людей.

Одним из факторов, влияющих на возникновение эмоционального выгорания, является конфликт, сложившийся в коллективе педагогов. С целью разрешения конфликта и создания благоприятной психологической атмосферы в коллективе, программа профилактики должна иметь одно из таких направлений, как коммуникативная компетентность педагога. Важно обучить педагогов, грамотно и с наименьшими потерями для своего психического состояния, выходить из сложных и спорных ситуаций, уметь наладить здоровую коммуникацию в коллективе единомышленников.

Также, фактором возникновения эмоционального выгорания, является заниженная самооценка и недооценивание педагогом своих результатов. Важным направлением в программе профилактики, в таком случае, будет направление о любви и заботе по отношению к самому себе. Следует понять причины, и помочь педагогу выстроить положительную оценку себе и своим профессиональным заслугам.

Среди выявленных проблем, с саморегуляцией педагогов, остро стоит вопрос о правильном планировании своего времени. В данном случае, необходимо научить педагогов основам планирования своего времени. Ведь, если, педагог не компетентен в вопросе планирования своей деятельности, то

это может стать причиной возникновения эмоционального выгорания. Поскольку, став заложником профессиональных обязанностей, у педагога появляется синдром «трудоголизма», и неспособности вовремя переключаться с рабочих видов деятельности, на другие.

Несмотря на то, что работа по программе профилактики эмоционального выгорания, будет проводиться в групповом формате, важно соблюдать индивидуальный подход к каждому из педагогов.

Самым эффективным и рабочим инструментом при проведении занятий, является тренинг. Тренинг служит универсальной платформой, для активного участия в разного рода занятиях. С помощью данного метода, педагоги будут являться не только активными слушателями, но и полноценными участниками открытого диалога друг с другом и педагогом-психологом.

Крайне важным условием, при проведении занятий и тренингов по профилактике эмоционального выгорания, является обратная связь и брошюры или памятки с рекомендациями для педагогов. Ведь человек, обратившийся за помощью, всегда должен иметь возможность высказаться и указать на то, какие изменения он заметил в себе после проведенного занятия. Памятки с рекомендациями, служат отличным вспомогательным средством при проведении занятий. Ведь, не каждому педагогу под силу осмыслить и провести работу над ошибками, в данный момент. А памятки с рекомендациями, позволят провести «мозговой штурм», уже дома, в спокойной и привычной обстановке. Следовательно, использование памяток, позволит повысить результативность разработанной программы профилактики.

Цель программы должна быть реалистичной и достижимой. Она должна соответствовать запросу и результатам диагностики, проводимой у педагогов. Задачи, которые ставятся перед педагогом-психологом, должны соответствовать цели программы.

Проведя теоретико-методологический анализ, программ, представленных в литературе, можно сделать вывод о том, что каждая из них, имеет свой положительный эффект. Но важно понимать, что профилактика эмоционального выгорания педагогов, должна быть направлена не только на коррекцию уже имеющихся симптомов выгорания, но и на предупреждение их возникновения. Ведь эмоциональное состояние педагога, влияет не только на его личностные сферы жизни, но и на профессиональную деятельность в том числе.

Актуальность программы.

При разработке программы профилактики, учитывалось то, что педагогическая деятельность, является одной из самых уязвимых для возникновения симптомов эмоционального выгорания. Педагоги, являются представителями профессий «человек-человек», что является одним из сложных и стрессогенных видов профессий. Большие затраты нервно-психических ресурсов, происходят в профессиональной деятельности педагогов ежедневно. Перед педагогами ставится ряд задач, на выполнение которых, требуется немало сил и затрат энергетических ресурсов. Неспособность педагога вовремя обратить внимание на свое состояние, приводит к возникновению эмоциональной отстраненности, озлобленности и отчуждения от окружающего его мира.

Неумение распознать признаки возникновения эмоционального выгорания, приводит к тому, что педагоги, становятся подверженными разному роду болезням, как соматических, так и физических.

Проявления эмоционального выгорания, выражаются в эмоциональной отстраненности по отношению к своим воспитанникам и коллегам, утрате интереса к любимому ранее делу, отсутствии мотивации и цели по достижению новых результатов. В следствие проявлений данных симптомов, происходит снижение эффективности и результативности труда, пренебрежение своими профессиональными обязанностями. В дальнейшем, «выгоревший» педагог, способен уйти в состояние депрессии. Его могут

посещать мысли об увольнении, смене сферы деятельности в целом, отвлечение от проблемы всеми возможными способами, в том числе и деструктивными, опасными для жизни человека.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что крайне важно уделять большое внимание психическому состоянию педагогов, уметь вовремя распознать симптомы эмоционального выгорания и работать над их устранением.

Цель программы:

Создать положительную динамику в борьбе с эмоциональным выгоранием у педагогов ДОУ.

Задачи программы:

1. Дать объяснение в сфере симптомов эмоционального выгорания;
2. Обучить конструктивному поведению в конфликтных ситуациях;
3. Обучить педагогов грамотному планированию своего времени;
4. Способствовать развитию саморегуляции педагогов.
5. Способствовать развитию мотивации к новым видам деятельности.

Принципы работы:

1. Открытый диалог;
2. Активное участие в проведении занятий;
3. Адресность работы;
4. Индивидуальный подход.

Сроки реализации программы: продолжительность программы профилактики 12 часов, частота проводимых занятий – 1 раз в неделю, по пятницам, во время тихого часа; продолжительность одного занятия 1.5-2 часа. Наполняемость группы – 15 человек.

Используемые методы и методики:

1. «Диагностика профессионального «выгорания»» (К. Маслач, С. Джексон);

2. «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина);
3. Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак);
4. Метод наблюдения.

Условия проведения: занятия проводятся на базе образовательного учреждения в групповой форме; проведение занятий происходит во время тихого часа, что способствует полной включенности в программу проведения.

Материально-техническое оснащение.

- помещение (музыкальный зал или изостудия).
- столы и стулья из расчета на группу (15 стульев, 5 столов)
- аудиозаписи, компьютер, проектор.
- бумага, пластилин, фломастеры, простые и цветные карандаши.

Участники программы: педагог-психолог, педагоги ДООУ, имеющие складывающиеся или уже сложившиеся симптомы эмоционального выгорания (15 человек).

Предполагаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Овладение педагогами приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Повышение умения планирования своего времени, открытие новых видов увлечений и хобби.
4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

Структура занятий

В плане каждого занятия предусмотрены такие части:

1. Вводная часть: постановка проблемы, теоретический экскурс, разминочные упражнения.

2. Основная часть: упражнения на заданную тематику, обмен мнениями и эмоциями
3. Заключительная часть: рефлексия, самоанализ, открытые диалоги, памятки с рекомендациями и домашним заданием.

Тематическое планирование

| № п/п | Тема занятия | Цель занятия | Содержание занятия | Кол-во часов |
|-------|--|--|---|--------------|
| 1. | Вводное занятие, введение в курс дела и знакомство с термином «Эмоциональное «выгорание» педагога: Что это? Откуда «оно» возникает? Как понять что ты «выгорел»?». | Дать педагогам понимание о феномене эмоционального выгорания, разобрать симптоматику и влияние их на жизнь педагога. | 1. Приветственный круг + упражнение «Поза Наполеона». Вопросы педагога-психолога по самочувствию и настроению педагогов. Обсуждение. 2. Теоретическая часть. Знакомство с понятием об эмоциональном выгорании; обсуждение самочувствия и симптомов; открытые вопросы; анкетирование. 3. Практическая часть. Упражнение «Мое настроение». 4. Заключительная часть. Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. | 2 часа |
| 2. | Занятие - тренинг «Уровень моей самооценки» | Дать понятие педагогом о здоровой самооценке, факторам, из которых она складывается, на что влияет и как поднять ее уровень. | 1. Приветственный круг + упражнение «Здравствуйте». 2. Теоретическая часть. Знакомство с определением о самооценке, факторами, из которых складывается самооценка, ее влияние на жизнь и профессиональную деятельность педагога. 3. Практическая часть. Упражнения: «Идеальный образ воспитателя», «Уверенность в себе», «Без маски». 4. Заключительная часть. Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. | 2 часа |
| 3. | Занятие | Дать понятие педагогам | 1. Приветственный круг + | 2 часа |

| | | | | |
|----|--|--|---|--------|
| | «Здоровые коммуникации = отсутствие конфликтов в коллективе» | об умении строить здоровые коммуникации, обучить инструментам избегания конфликтов, повысить уровень компетентности педагогов в области коммуникативных навыков. | упражнение «Приветствие в парах». 2. Теоретическая часть. Знакомство с определениями конфликтов, коммуникаций, инструментами для предотвращения конфликтных ситуаций. Рассказ о влиянии конфликтов на профессиональную деятельность педагога. 3. Практическая часть. Упражнения: «Кораблекрушение», «Другими словами», «Согласие». 4. Заключительная часть. Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. | |
| 4. | Занятие «Мое призвание» | Дать педагогам определение мотивации, влияния мотивационных побуждений на профессиональную деятельность, дать инструменты для повышения уровня мотивации. | 1. Приветственный круг + упражнение «Поздороваемся вместе». 2. Теоретическая часть. Знакомство с понятием о мотивации, мотивах профессиональной деятельности, инструментах для повышения уровня мотивации. Рассказ о влиянии уровня мотивации на профессиональную деятельность педагога. 3. Практическая часть. Упражнения: «Профессиональное будущее», «Я уверен в своем будущем», «Квадрат Декарта». 4. Заключительная часть. Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. | 2 часа |
| 5. | Занятие – тренинг «Планирование личного и рабочего времени» | Дать педагогам понятие о правильном планировании личного и трудового времени, рассказать о причинах эмоционального выгорания, связанных с неправильным планированием времени. Обучить инструментам планирования. | 1. Приветственный круг + упражнение «Нити дружбы». 2. Теоретическая часть. Рассказ о необходимости грамотного планирования личного и рабочего времени. Инструментарий для разрешения ситуаций с нехваткой времени. 3. Практическая часть. Упражнения: «Ассоциации», «Ловушки времени», «Ток». 4. Заключительная часть. | 2 часа |

| | | | | |
|----|----------------------|---|---|--------|
| | | | Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. | |
| 6. | Тренинг «Релаксация» | Обучить педагогов способам расслабления, дать понятие о том, как эмоциональное выгорание важно контролировать и профилировать с помощью разных способов, познакомить с разнообразными способами релаксации. | 1. Приветственный круг + упражнение «Ты мой друг и я твой друг». 2. Теоретическая часть. Познакомить педагогов с основными способами снятия эмоционального напряжения, познакомить с методами профилактики эмоционального выгорания. 3. Практическая часть. Нейрографика под музыкальное сопровождение медитаций. 4. Заключительная часть. Открытый диалог, обмен эмоциями и мнениями. Выдача памяток с рекомендациями и домашним заданием. Повторная диагностика. | 2 часа |

Разрабатывая программу профилактики эмоционального выгорания, были подобраны различные упражнения, которые соответствовали каждой теме занятий. Профилактика возникновения эмоционального выгорания должна быть комплексной и разнонаправленной. Целью данной программы было – дать определение понятиям об эмоциональном выгорании, инструментах по борьбе с ними, способам саморегуляции и разрешения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе.

После апробации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов, была проведена повторная диагностика педагогов, результаты которой представлены ниже.

2.3 Анализ апробации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов

Результаты диагностики по методике «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой).

«*Эмоциональное истощение*» - низкий уровень выявлен у 11 респондентов; средний уровень выявлен у 4 респондентов; высокий уровень не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «*эмоциональное истощение*» были получены следующие результаты:

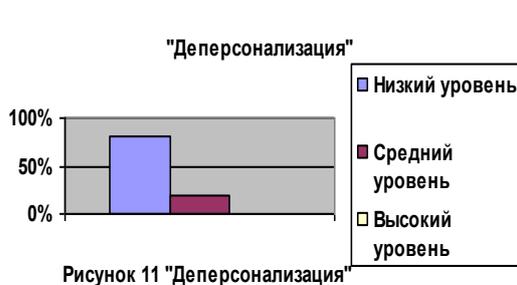


Рисунок 11 "Деперсонализация"



Рисунок 10 "Эмоциональное истощение"

Симптом не сформировался у 11 педагогов - 73%, симптом на этапе формирования - у 4 педагогов - 27%, сформированный симптом - ни у 1 педагога - 0%.

«*Деперсонализация*» - низкий уровень был выявлен у 12 респондентов; средний уровень был выявлен у 3 респондентов; высокий уровень не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «деперсонализация» были получены следующие результаты:

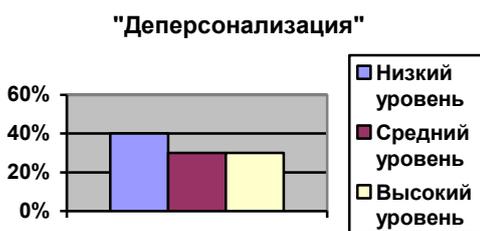


Рисунок 2 "Деперсонализация"



Рисунок 1 "Эмоциональное истощение"

Симптом не сформировался у 12 педагогов - 80%, симптом на этапе формирования - у 3 педагогов - 20%, сформированный симптом - ни у 1 педагога - 0%.

«Редукция личных достижений» - низкий уровень был выявлен у 13 респондентов; средний уровень был выявлен у 2 респондентов; высокий уровень не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «редукция личных достижений» были получены следующие результаты:



Рисунок 3 "Редукция личных достижений"

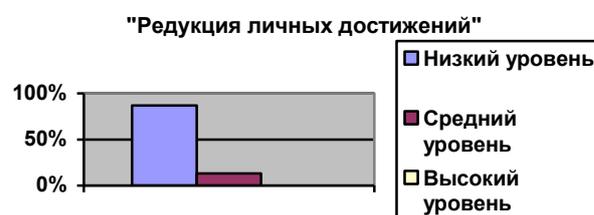


Рисунок 12 "Редукция личных достижений"

Симптом не сформировался у 13 педагогов - 87%, симптом на этапе формирования - у 2 педагогов - 13%, сформированный симптом - ни у 1 педагога - 0%.

Результаты диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

Симптом «Неудовлетворенность собой» - не сложившийся симптом был выявлен у 14 респондент; складывающийся симптом был выявлен у 1 респондента; сложившийся симптом не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «неудовлетворенность собой» были получены следующие результаты:

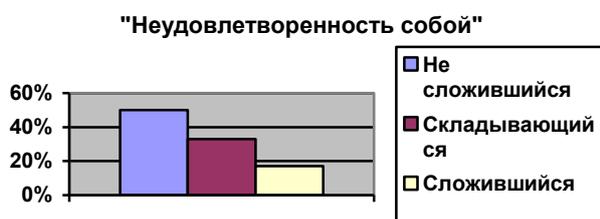


Рисунок 4 "Неудовлетворенность собой"

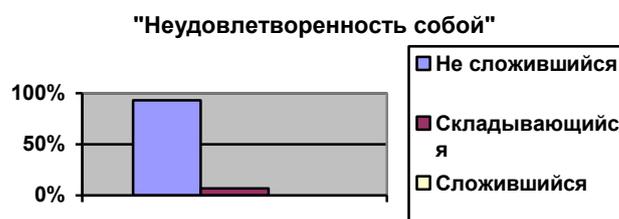


Рисунок 13 "Неудовлетворенность собой"

Не сложившийся симптом был выявлен у 14 педагогов - 93%, складывающийся симптом - у 1 педагога - 7%, сложившийся симптом - ни у 1 педагога - 0%.

Симптом «Загнанность в клетку» - не сложившийся симптом был выявлен у 13 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 2 респондентов; сложившийся симптом не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «загнанность в клетку» были получены следующие результаты:



Рисунок 5 "Загнанность в клетку"



Рисунок 14 "Загнанность в клетку"

Не сложившийся симптом был выявлен у 13 педагогов - 87%, складывающийся симптом - у 2 педагогов - 13%, сложившийся симптом - ни у 1 педагога - 0%.

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей» - не сложившийся симптом был выявлен у 10 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 4 респондентов; сложившийся симптом был выявлен у 1 респондента.

Для симптома «редукция профессиональных обязанностей» были получены следующие результаты:

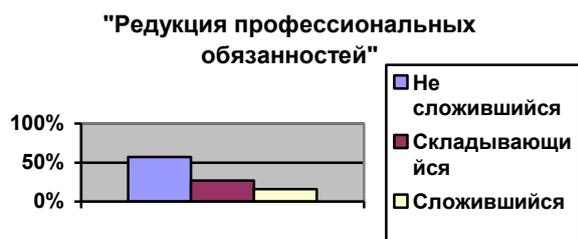


Рисунок 6 "Редукция профессиональных обязанностей"

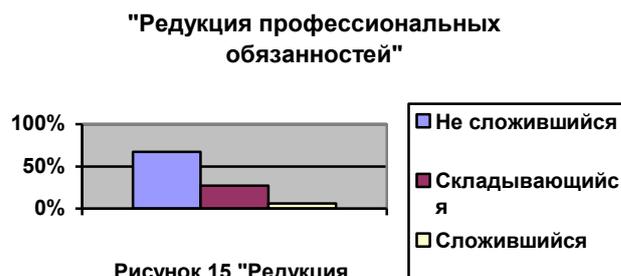


Рисунок 15 "Редукция профессиональных обязанностей"

Не сложившийся симптом был выявлен у 10 педагогов - 67%, складывающийся симптом - у 4 педагогов - 27%, сложившийся симптом - у 1 педагога - 6%.

Симптом «Эмоциональная отстраненность» - не сложившийся симптом был выявлен у 14 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 1 респондента; сложившийся симптом не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «эмоциональная отстраненность» были получены следующие результаты:

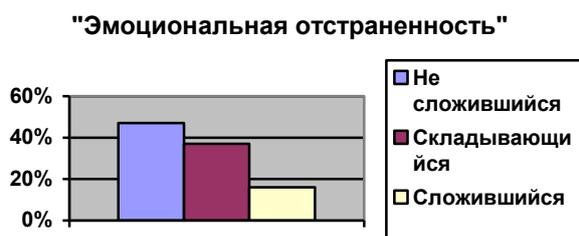


Рисунок 7 "Эмоциональная отстраненность"



Рисунок 16 "Эмоциональная отстраненность"

Не сложившийся симптом был выявлен у 14 педагогов - 93%, складывающийся симптом - у 1 педагога - 7%, сложившийся симптом - ни у 1 педагога - 0%.

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)» - не сложившийся симптом был выявлен у 12 респондентов; складывающийся симптом был выявлен у 3 респондентов; сложившийся симптом не был выявлен ни у 1 респондента.

Для симптома «личностная отстраненность (деперсонализация)» были получены следующие результаты:



Рисунок 8 "Личностная отстраненность (деперсонализация)"



Рисунок 17 "Личностная отстраненность (деперсонализация)"

Не сложившийся симптом был выявлен у 12 педагогов - 80%, складывающийся симптом - у 3 педагогов - 20%, сложившийся симптом - ни у 1 педагога - 0%.

Результаты проводимой диагностики по методике Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Низкие оценки были выявлены у 13 респондентов; средние оценки были выявлены у 2 респондентов; высокие оценки не были выявлены ни у 1 респондента; критические оценки не были выявлены ни у 1 респондента.

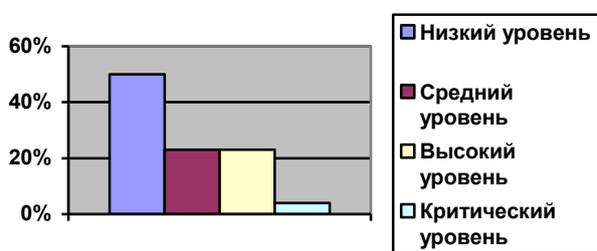


Рисунок 9

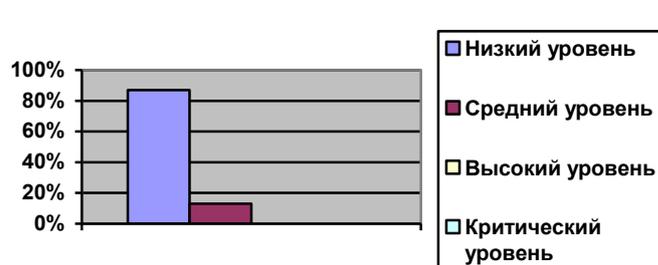


Рисунок 18

Низкий уровень оценок был выявлен у 13 педагогов - 87%, средний уровень оценок - у 2 педагогов - 13%, высокий уровень – ни у 1 педагога - 0%, критический уровень – ни у 1 педагога – 0%.

Данные результаты, свидетельствуют о том, что разработанная программа профилактики является эффективным инструментом для обучения предотвращения и исправления профессиональных, а также личных деформаций у педагогов.

Успешность педагога в своей профессиональной деятельности, зависит от множества факторов, влияние которых могут нести деструктивный характер. Важно вовремя обращать внимание на эмоциональное состояние педагога, и вовремя проводить профилактику эмоционального выгорания педагогов.

Т-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике «Диагностика профессионального
«выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е.
Водопьяновой).

Гипотезы.

H₀: Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H₁: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, t _{до} | После измерения, t _{после} | Разность (t _{до} -t _{после}) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|-------------------------------|-------------------------------------|---|------------------------------|-------------------------|
| 100 | 52 | -48 | 48 | 13 |
| 86 | 61 | -25 | 25 | 5 |
| 95 | 55 | -40 | 40 | 9 |
| 85 | 45 | -40 | 40 | 9 |
| 102 | 62 | -40 | 40 | 9 |
| 110 | 39 | -71 | 71 | 15 |
| 99 | 56 | -43 | 43 | 11 |
| 68 | 59 | -9 | 9 | 1 |
| 103 | 69 | -34 | 34 | 7 |
| 74 | 61 | -13 | 13 | 2 |
| 98 | 54 | -44 | 44 | 12 |
| 97 | 36 | -61 | 61 | 14 |
| 71 | 47 | -24 | 24 | 3 |
| 72 | 47 | -25 | 25 | 5 |

| | | | | |
|-------|----|-----|----|-----|
| 71 | 46 | -25 | 25 | 5 |
| Сумма | | | | 120 |

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum_{i=1}^n R_i = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости:

$$T_{эмп} < T_{кр}(0,01).$$

Гипотеза H₁ принимается: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

Т-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

Гипотезы.

H₀: Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H₁: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-t_{после}$) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|---------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 63 | 43 | -20 | 20 | 2 |
| 58 | 30 | -28 | 28 | 9 |
| 52 | 36 | -16 | 16 | 1 |
| 58 | 36 | -22 | 22 | 4 |
| 63 | 33 | -30 | 30 | 10 |
| 74 | 43 | -31 | 31 | 11 |
| 61 | 29 | -32 | 32 | 12 |
| 66 | 33 | -33 | 33 | 13 |
| 59 | 37 | -22 | 22 | 4 |
| 64 | 41 | -23 | 23 | 6.5 |
| 59 | 37 | -22 | 22 | 4 |
| 67 | 22 | -45 | 45 | 15 |
| 52 | 27 | -25 | 25 | 8 |
| 62 | 28 | -34 | 34 | 14 |
| 52 | 29 | -23 | 23 | 6.5 |
| Сумма | | | | 120 |

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum_{i=1}^n R_i = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости:

$$T_{эмп} < T_{кр}(0,01).$$

Гипотеза H₁ принимается: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

T-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Гипотезы.

H₀: Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H₁: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, t _{до} | После измерения, t _{после} | Разность (t _{до} -t _{после}) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|-------------------------------|-------------------------------------|---|------------------------------|-------------------------|
| 5 | 1 | -4 | 4 | 6.5 |
| 4 | 1 | -3 | 3 | 4 |

| | | | | |
|-------|---|----|---|------|
| 6 | 0 | -6 | 6 | 8 |
| 5 | 3 | -2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | -3 | 3 | 4 |
| 4 | 0 | -4 | 4 | 6.5 |
| 2 | 1 | -1 | 1 | 1 |
| 7 | 0 | -7 | 7 | 10.5 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 10 | 1 | -9 | 9 | 14 |
| 8 | 5 | -3 | 3 | 4 |
| 9 | 0 | -9 | 9 | 14 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 9 | 0 | -9 | 9 | 14 |
| Сумма | | | | 120 |

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \sum_{i=1}^n R_i = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости:

$$T_{эмп} < T_{кр}(0,01).$$

Гипотеза H₁ принимается: Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

Выводы по второй главе

Во второй главе, была описана база проведения эмпирического исследования – МАДОУ детский сад №34. Проведена диагностика по выбранным методикам. По результатам диагностики была сформирована экспериментальная группа, для апробации программы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

На основе полученных результатов диагностики, была разработана и апробирована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов. Целью программы являлось обучение педагогов основными механизмами профилактики эмоционального выгорания. Педагоги принимали активное участие в проведении занятий и тренингов. Получали ответы на вопросы в ходе проведения занятий, вели дискуссии и делились эмоциями и переживаниями. Также, педагогам после каждого занятия вручались памятки с рекомендациями и домашним заданием.

После апробации программы профилактики эмоционального выгорания, была проведена диагностика у участников экспериментальной группе. Проведенная диагностика показала, что уровень эмоционального выгорания снизился у каждого из участников.

Вычисление T критерия Вилкоксона показало, что эмпирическое значение T , попадает в зону значимости на «оси значимости». Поэтому, можно сделать вывод о том, что полученные результаты, подтверждают гипотезу о том, что проведенная, профилактическая работа, приводит к улучшению эмоционального состояния педагогов.

В экспериментальной группе, наблюдается положительная динамика в уровне эмоциональной отстраненности, деперсонализации, редукции профессиональных обязанностей.

Заключение

Изучение теоретических и эмпирических основ феномена эмоционального выгорания, показало, что данный феномен, активно исследовался и исследуется как в зарубежной, так и в отечественной психологии. Исследователи расходятся во мнениях об определенном понятии эмоционального выгорания. Точки зрения сходятся в том, что это процесс, который отражается в эмоциональной отстраненности и дестабилизации личности во всех сферах жизни.

Педагогическая деятельность является одной из самых уязвимых для возникновения симптомов эмоционального выгорания. Постоянные стрессовые ситуации, возникающие в ходе профессиональной деятельности, способствуют развитию эмоционального выгорания у педагогов. Деструктивное влияние на эмоциональное состояние педагога оказывает ряд факторов, таких как, внутренние (индивидуальные) и внешние (социальные). К разряду стрессогенных факторов, также относятся: монотонность и однообразность профессиональной деятельности, деструктивные отношения в коллективе и с административным ресурсом.

Своевременное выявление факторов, влияющих на эмоциональное состояние человека, является важным условием, для благополучного состояния педагога.

Профилактика по преодолению эмоционального выгорания педагогов, должна быть планомерной и комплексной. Важно учитывать индивидуальные особенности каждого педагога. Из эффективных и общедоступных методов профилактики, следует выделить: музыкотерапия, изотерапия, игрофикация, дыхательная гимнастика, здоровый образ жизни, саморегуляция, посещение тренингов и групповых форм работы. Крайне важно, вовремя понять и начать действовать.

Во второй главе, было проведено эмпирическое исследование, с целью выявления уровня эмоционального выгорания педагогов МАДОУ детский сад №34. В исследовании приняли участие 30 педагогов образовательной

организации, среди которых было 29 женщин и 1 мужчина. Диагностика показала, что 15 педагогов (50%), имеют складывающиеся или уже сложившиеся симптомы эмоционального выгорания. Среди самых распространенных симптомов, выступили: эмоциональная отстраненность, деперсонализация, загнанность в клетку, неудовлетворенность собой.

На основе полученных результатов, была разработана и апробирована программа профилактики, направленная на борьбу с симптомами эмоционального выгорания. Работа по программе профилактики велась на протяжении двух месяцев. Педагоги принимали активное участие в ходе проведения занятий и тренингов, участвовали в обсуждениях и дебатах на заданные тематики, выполняли упражнения и домашние задания. Программа получила большой отклик в лице педагогов и администрации детского сада.

После апробации программы профилактики, была проведена повторная диагностика, с целью выявления результативности программы. Результаты показали, что уровень эмоционального выгорания снизился. Высокие оценки и показатели при диагностике выявлены не были, все педагоги сделали огромный скачок в преодолении себя и своего эмоционально нестабильного состояния. Хочется отметить, что работа, проведенная с педагогами несла профилактический характер, но при этом, уровень эмоционального благополучия вырос и у педагогов, чьи показатели при первичной диагностике были ниже среднего. Расчет Т критерия Вилкоксона, также показал, что разработанная программа профилактики эмоционального выгорания педагогов, является результативной.

Разработанная и апробированная программа профилактики, была внедрена в деятельность МАДОУ детский сад №34, для дальнейшего продолжения работы с педагогами.

Таким образом, профилактика эмоционального выгорания педагогов, является приоритетной задачей, влияющей на эффективность образовательной системы в целом. Сохранение эмоционального

благополучия педагогов, способствует их профессиональному росту, удовлетворенности работой и повышению качества образования.

Список источников и литературы

1. Абрамов В. А. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров. Ч. 1 / В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А. И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2008. – № 1 (18). – С. 117-123.
2. Абрамова, Г. С. Общая психология: учебное пособие / Г.С. Абрамова. — 2-е изд., стер. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 496 с. — (Высшее образование).
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л., 1968. 288 с.
4. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М.Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2022. – 363 с.
5. Анцыферова Л.И. Условия деформаций развития личности и конструктивные силы человека / Л. И. Анцыферова // Психология личности: новые исследования / под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского и М. И. Воловиковой. М. : ИП РАН, 2008.- С. 31.
6. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] / О.И.Бабич. – Волгоград: Учитель, 2017. – 122 с.
7. Баранов А.А., Сагитова Д.Р. Синдром профессионального «выгорания» как показатель зависимости специалиста от его профессиональной деятельности. //Зависимость, ответственность, доверие: Материалы науч.-практ. конф. - Ижевск: Изд-во УдГУ, 2004. - С. 54.
8. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб.: Речь, 2012. – 272 с.
9. Березовская Р.А. Психология профессиональной деформации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – С. 598 – 632.
10. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 132 с.

- 11.Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2012. – 122 с.
- 12.Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2015. – № 2. – С. 96–103.
- 13.Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / под ред. Г. С. Никифорова и др. – СПб., 2011. – С. 276282.
- 14.Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 336 с.
- 15.Гафнер В.В. Профессиональная деформация и профессиональная компетентность педагога// ОБЖ. Основы безопасности жизни, 2014. – № 10. – С. 22–24.
- 16.Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
- 17.Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности : учебник для вузов / О. П. Елисеев. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 390 с.
- 18.Емельяненко А. В. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек-человек» / А. В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова // – М., 2014. – С. 106–110.
- 19.Емельяненко А. В. Проблемы эмоционального выгорания и профессиональной деформации в сфере «манипулятивных» профессий / А. В. Емельяненко // Практическая психология: от фундаментальных исследований до инноваций: материалы междунар. науч.-практ. конф. – М., 2012. – С. 340–346.
- 20.Зарецкая И.И. Профессиональная культура педагога: Учебное пособие/ И.И.Зарецкая. - (2-е изд., перераб., доп.) - М.: АПКиППРО, 2015.116с.

- 21.Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя.// Прикладная психология, 2001. - № 6. - С.55-65.
- 22.Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб.пос. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2012. – 240 с.
- 23.Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессионального развития. — М.: Юрайт. 2023. 235 с.
- 24.Ильин, Г. Л. История психологии: учебник для вузов / Г. Л. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 389 с. — (Высшее образование).
- 25.Картузова А. А. Профессиональная деформация личности: определение понятия / А. А. Картузова // Педагогика, психология и медикобиологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2014. – № 3. – С. 48–51.
- 26.Кашапов, М. М. Психологическое консультирование : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 132 с.
- 27.Коваленко А.В. Профессиональная деформация личности : уч.пособ. / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : Изд-во ТПУ. – 2014. – 90 с.
- 28.Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития// Дополнительное профессиональное образование/О.А.Козырева. - 2012. - №2(48). - С.21-25
- 29.Козырева О.А. Становление специалиста с позиций современных концепций профессионального образования// Компетентность/О.А.Козырева. - 2012. - №7(98). - С. 6-11.
- 30.Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. //Учебное пособие. — Красноярск, 2013.

- 31.Корытова Г. С. Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности / Г. С. Корытова // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 4. – С. 29-32.
- 32.Корнеевков, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / С. С. Корнеевков. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 304 с.
- 33.Кошелев А.Н. Синдром «белого воротничка» или профилактика «профессионального выгорания». – М.: ГроссМедиаФерлаг, 2008. – 240 с.
- 34.Курбанова, Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов, актуальность на сегодняшний день / Н. И. Курбанова // *Молодежная наука как фактор и ресурс инновационного развития*. – 2020. – № 1. – С. 28-36.
- 35.Левина, Е. В. Роль социальных технологий в профилактике развития синдрома профессионального выгорания педагогов / Е. В. Левина // *Логопедия*. –2016.–№1.–С.47-56.
- 36.Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // *Психологический журнал*. – 2004. – Т. 25. – № 2.
- 37.Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // *Вестник МГУ. Сер.14. Психология*.– 2007. – № 3.
- 38.Лешукова Е.А. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики. //Вестник РАТЭПП, 1995. - № 1. — С. 36-47
- 39.Малышев, И.В. Профилактика психического здоровья и дезадаптационных проявлений личности на ранних этапах эмоционального выгорания [Текст] / И.В. Малышев // *Ученые зап. Пед. ин-та Сарат. гос. ун-та им. Н.Г.Чернышевского. Сер.: Психология. Педагогика*. – 2008. – Т. 1, № 3 –4. С. 33–41 (1.1 п.л.)

40. Мальгина, Л. Ф. Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов / Л. Ф. Мальгина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 1. – С. 356-359
41. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя/А.К.Маркова// Педагогика. - 1995. - №6. - С.23-29.
42. Мезенцева, О. И. Возможности коррекции синдрома эмоционального выгорания воспитателей ДОУ средствами арт-терапии / О. И. Мезенцева // Вопросы педагогики. – 2020. – № 3. – С. 157-160.
43. Мезенцева, О. И. Современные подходы к определению понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе / О. И. Мезенцева // Вопросы педагогики. – 2020. – № 2. – С. 110-112.
44. Мерзлякова Д.Р. Синдром эмоционального «выгорания» как фактор, препятствующий развитию социального партнерства в образовательной системе. //Социальные инициативы детское движение: Материалы междунар. науч.-практ. конф./ Отв. ред. Э.А. Мальцева, О.А. Фиофанова. - Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2005.
45. Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М., 2012. – 630 с.
46. Москвина Н. Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов: Теоретико-методологический анализ: монография / Н. Б. Москвина. Хабаровск: Изд-во ХГПУ, 2014. - 144 с.
47. Москвина Н.Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов//Педагогика/Н.Б.Москвина.- 2015. - №5. - С.64-71.
48. Ненарт Е. О. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания с элементами профессиональной деформации личности / Е. О. Ненарт // Вестник Санкт-Петербург. ун-та. сер. 12. – 2008. – № 3. – С. 402-406.
49. Неретина, Т. Г. Музыкаотерапия и изотерапия как средство профилактики и преодоления эмоционального выгорания педагогов / Т. Г. Неретина //

- Научно-методический электронный журнал концепт. – 2016. – № 15. – С. 301-305.
50. Николаева, А. А. Профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе / А. А. Николаева, В. С. Беляева // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 249-255.
51. Носс, И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для вузов / И. Н. Носс. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 355 с. — (Высшее образование).
52. Огольцова, Е. Г. Синдром эмоционального выгорания педагогов : теоретический аспект / Е. Г. Огольцова, Я. В. Рождественская // Danish scientific journal. – 2020. – № 37. – С. 68-70.
53. Одинцова, М. А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 291 с.
54. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.
55. Орел В. Е. Профессиональное развитие личности / В. Е. Орел // Общая и прикладная психология: хрестоматия. М. : ТЕИС, 2012. - С. 358-378.
56. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2013. – Т. 22, № 1. – С. 90-101.
57. Психология развития и возрастная психология / под ред. Л. А. Головей. — М.: Юрайт. 2023. 416 с.
58. Проничева, М. М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов (возрастной аспект) / М. М. Проничева // Мир науки. – 2018. – № 6. – С. 109-117.
59. Рогов Е. И. Личность учителя: теория и практика / Е. И. Рогов. Ростов н/Д Феникс, 2010. - 512 с

60. Реан А. А. Акмеология личности // Психологический журнал. 2000, № 3. С. 88-95.
61. Рябова Т. В. Феномен эмоционального выгорания / Т. В. Рябова // Экология и жизнь. – 2015. – № 10 (83). – С. 78-81.
62. Сайбулаева, Д. Г. Основы профилактики синдрома «Психологического выгорания» педагогов / Д. Г. Сайбулаева // Системные технологии. – 2014. – № 1. – С. 164-167.
63. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. СПб. : Речь, 2012. - С. 242с.
64. Смирнова, Е. А. Методические основы организации работы по профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогов средствами музыкотерапии / Е. А. Смирнова // Музыкальная культура и образование : инновационные пути развития. – 2018. – № 3. – С. 139-141.
65. Соболев, В. В. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов / В. В. Соболев // Символ науки: международный научный журнал. – 2019. – № 1. – С. 121-125.
66. Сорокоумова, Г. В. Психологический тренинг как эффективный метод профилактики эмоционального выгорания педагогов / Г. В. Сорокоумова // Гуманизация образования. – 2019. – № 3. – С. 123-130.
67. Сыманюк Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального опыта / Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев // Образование и наука :изв. Урал. отд-ния Рос. акад. образования : журн. теорет. и прикладных исслед. 2015. - № 4(34). - С. 96-105.
68. Тимошенко, А. В. Психологическая профилактика профессионального выгорания / А. В. Тимошенко // Научные достижения и открытия. – 2019. – № 1. – С. 205-209.
69. Удинкан, И. А. Эмоциональное выгорание педагогов и способы его преодоления / И. А. Удинкан, Н. Н. Величко // Психология

- профессиональной деятельности: проблемы, приемы, ресурсы. – 2019. – № 1. – С. 493-500.
70. Усачева, Л. В. Мастер-класс «Игротека как метод профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов-психологов» / Л. В. Усачева // Поиск. – 2017. – № 4. – С. 91- 92.
71. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии, №6, 2011. – С.28-46.
72. Юрченко Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога-психолога : дис. . канд. пед. наук / Ю. В. Юрченко. Уссурийск, 2014. - 184 с.
73. Щеглова, Г. С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы / Г. С. Щеглова // Научно-методический электронный журнал концепт. – 2015. – № 8. – С. 56–60.
74. Freudenberger H. J. // Journal of Social Issues. – 2016 – Vol. 30. P. 159–165.
75. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout, San Francisco, 1997. 362 p
76. Langle A. Burnout-Existential meaning and Possibilities of Prevention // European Psychotherapy. 2004. Vol.4 №1.
77. B. Perlman, E. Alan Hartman. Burnout: Summary and Future Research. // Human relations. – 1982. – Vol. 35, Number 4. – pp. 283-305.
78. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. - М.: Наука, 1992. – 271 с.
79. Ганзен, В.А. Системное описание в психологии [Текст] / В.А. Ганзен. – Л.: ЛГУ, 1984. – 176с
80. Трунов Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998, №8. – С.84-89.
81. Сергеева О.Н. Деструктивные изменения личности педагога в профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / О. Н. Сергеева. - Кемерово : КРИРПО, 2010. - 159 с

82.Серебрякова Е.А. Влияние музыки на психофизическое состояние человека/Е.А.Серебрякова//Вестник Брянского государственного университета. – 2014 – № 1 – С. 258-263.

Приложения

Приложение А

Содержание занятий и упражнений из программы профилактики

Занятие 1. Семинар практикум с элементами тренинга «Эмоциональное «выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика»

Цели мероприятия:

- познакомить с понятием профессионального выгорания, симптомами его проявления, этапами формирования, причинами возникновения и способами профилактики;
- формировать в педагогическом коллективе благоприятный психологический микроклимат, способствующий сохранению и укреплению психического здоровья педагогов;
- развивать систему профилактики эмоционального выгорания в педагогической среде;
- формировать у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности.

Форма организации мероприятия: *семинар-практикум с элементами тренинга.*

Наглядный и раздаточный материал: презентация, бланки для работы, цветные карандаши, фломастеры, листы цветной бумаги.

Участники мероприятия: педагоги.

I. Приветствие присутствующих.

Педагог-психолог предлагает участникам пожелать себе что-нибудь как специалисту на ближайшие 5 лет (пожелание записывается на бланке). Работу предлагается начать с того, чтобы разобраться, какое место в нашей жизни занимает профессиональная и личная составляющие.

Упражнение "Поза Наполеона"

Цель: педагоги эмоционально раскрепощаются, настраиваются на работу.

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.

II. Теоретическая часть.

«В последние годы в России, так же как и в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и об эмоциональном выгорании работников.

Что такое эмоциональное выгорание?

Эмоциональное выгорание — это состояние человека, которое, развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.

Эмоциональное выгорание — самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: преподавателей, социальных работников, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, — всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание — плата за сочувствие».

Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека. С точки зрения концепции стресса (Г. Селье), эмоциональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения.

В 1981 г. А. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника,

испытывающего дистресс эмоционального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Синдром выгорания включает в себя три основные составляющие:

- Эмоциональную истощенность - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- Деперсонализацию (цинизм) - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- Редукцию профессиональных достижений - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Стадии эмоционального выгорания

Симптомы эмоционального выгорания развиваются постепенно. Они проходит три стадии

ПЕРВАЯ СТАДИЯ:

- начинается приглушением эмоций, сглаживанием 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;
- забывание каких-то моментов («провалы в памяти»).

ВТОРАЯ СТАДИЯ:

- снижение интереса к работе;
- снижение потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть»;
- возникают недоразумения с воспитанниками, родителями и коллегами, педагог в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;
- нарастание апатии к концу недели;

- появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам, увеличение числа простудных заболеваний);
- повышенная раздражительность, человек «заводится с пол-оборота».

ТРЕТЬЯ СТАДИЯ:

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- наблюдается когнитивная дисфункция (нарушение памяти, внимания);
- нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями;
- личностные изменения, человек стремится к уединению (ему гораздо приятнее общаться с животными и природой, чем с людьми);
- такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

2. Удовлетворение от работы.

Важным профессиональным фактором, имеющим тесную связь с выгоранием, выступает удовлетворенность трудом.

Педагогам предлагается ответить на вопрос: «Что мешает Вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?». Перечисляемые барьеры записываются на доске, при этом педагог-психолог предлагает анализировать, к каким факторам относится та или иная причина неудовлетворения – к организационным или индивидуальным. Далее обращается внимание участников, что по результатам исследований, ведущая роль в возникновении и развитии выгорания принадлежит именно личностным факторам, которые представляют собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека.

Индивидуальные факторы: возраст, пол (женщины), уровень образования, семейное положение (не состоящие в браке), стаж работы,

выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, невротизм (тревожность), коммуникабельность.

Организационные факторы: условия работы, рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, самостоятельность в своей работе, обратная связь.

Вывод: мы ищем причины нашей неудовлетворенности от работы во внешних обстоятельствах, не задумываясь о собственной роли в профессиональном выгорании.

III. Практическая часть

Упражнение «Мое настроение»

- Нарисуйте свое настроение — такое, какое оно прямо сейчас. Для работы вы можете использовать краски, карандаши, мелки, ручку, всё что вам захочется и отразит ваши чувства. Может быть ваше настроение будет похоже на погоду, или на пейзаж, или это будет абстрактный рисунок. Дорисуйте образ до конца — чтобы он полностью отражал ваше состояние.
- Опишите свое настроение словами: какое оно? Грустное или веселое? Отчего такое? Это ожидание чего-то или про прошедшие события? А какое настроение вы бы хотели?
- Теперь измените этот рисунок так, чтобы он изображал то настроение, которое вы хотите для себя. Изменить нужно именно этот рисунок, не надо рисовать новый. Можно дорисовать новые детали или зарисовать его полностью, покрутить лист и увидеть с нового ракурса другую картину. Можно порезать и переклеить части в другом порядке, меняйте свое настроение любым способом! Главное, чтобы в итоге получилось именно такое настроение, которое бы вы хотели сохранить на долгое время (например, спокойное или радостное, нежное или влюбленное...).

IV. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями. Участникам раздается 2 листа бумаги разного цвета и

предлагается написать на одном из них послание (пожелание) сидящему справа участнику (послание должно иметь позитивное содержание). Послания озвучиваются и торжественно вручаются. На втором листке каждый участник формулирует впечатление от прошедшего занятия (оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность), по желанию можно озвучить некоторые из них.

Занятие 2. Тренинг «Уровень моей самооценки».

Цель: Знакомство с понятием «самооценки», «уровня притязаний» и их влиянием на успешность профессиональной деятельности педагога.

Задачи: Самодиагностика уровня самооценки и уровня притязаний. Выработка навыков повышения уровня самооценки. Осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Влияние самооценки и уровня притязаний на успешность профессиональной деятельности».

Основные понятия: Самооценка. Уровень притязаний. Взаимосвязь уровня самооценки и притязаний с успешностью профессиональной деятельности.

Упражнение «Здравствуйте».

Описание упражнения: Ведущий предлагает всем поздороваться за руку, но особенным образом. Здраваться нужно двумя руками с двумя участниками одновременно, при этом отпустить одну руку можно только, когда найдешь того, кто тоже готов поздороваться, т.е. руки не должны оставаться без дела больше секунды. Задача – поздороваться таким образом со всеми участниками группы. Во время игры не должно быть разговоров.

Психологический смысл упражнения: Разминка. Установление контакта между участниками. Рукопожатие – это символический жест открытости и доброй воли. Немаловажно, что при этом происходит контакт глазами – это способствует возникновению близости и позитивной внутренней установки. То, что действие происходит без слов, повышает концентрацию внимания членов группы и придает действию прелесть новизны.

II. Практическая часть:

Упражнение 1 «Создание образа идеального воспитателя»

Цель: составить коллективный список качеств, присущих идеалу воспитателя.

Инструкция. Педагогам предлагается ответить на вопросы:

- каков в вашем представлении идеальный воспитатель;
- какими качествами он должен обладать?

Свои предложения участники тезисно излагают на бумаге, после чего проводится обсуждение индивидуальных списков и составление общего.

Упражнение 2 « Уверенность в себе»

Цель: релаксация, самопознание, поднятие уверенности в себе.

Материалы: спокойная, расслабляющая музыка

Ход упражнения: предлагается сесть удобней, закрыть глаза и расслабиться. Когда все сели, успокоились, начинает звучать музыка и ведущий говорит свои слова: Закройте глаза и представьте, что вы находитесь в большой комнате с двумя зеркалами на противоположных стенах. В одном из них вы видите свое отражение. Ваш внешний вид, выражение лица, поза – все говорит о крайней степени неуверенности. Вы слышите, как робко и тихо вы произносите слова, а ваш внутренний голос постоянно твердит: «Я хуже всех!» Постарайтесь абсолютно слиться со своим отражением в зеркале и почувствовать полное погружение в болото неуверенности. С каждым вдохом и выдохом усиливайте ощущения страха, тревоги, мнительности. А потом медленно «выйдите» из зеркала и отметьте, как ваш образ становится

все более тусклым и, наконец, гаснет совсем. Вы уже никогда не вернетесь к нему.

Медленно повернитесь и всмотритесь в свое отражение в другом зеркале. Вы – уверенный в себе человек! Память подсказывает три ярких события вашей жизни, когда вы были «на коне». Вспомните звуки, образы, запахи, сопровождавшие тогда ваше чувство уверенности. Ваш внутренний голос прорвался наружу: «Я верю в себя! Я уверен в себе!». Красный столбик вашей уверенности поднимается по шкале градусника и с каждым вашим вдохом и выдохом приближается к стоградусной отметке. Каков цвет вашей уверенности? Наполните себя им. Создайте вокруг себя облако уверенности и окружите им свое тело. Добавьте музыку уверенности, запахи. Постарайтесь увидеть символы, образ вашей уверенности и слейтесь с ним. Представьте размашистую надпись золочеными буквами на базальте: «Я уверен в себе!». Представьте себе огромный зал. Вы стоите на сцене, и вам аплодируют десятки тысяч человек. Под конец глубоко вдохните и откройте глаза.

Вопросы для обсуждений:

1. Какие чувства у Вас появились после представления себя уверенным?
2. Образ, какого человека представился лучше? Уверенного или наоборот?

Упражнение 3. «Без маски».

Все участники тренинга берут по очереди карточки, лежащие в центре круга, и без подготовки продолжают незаконченные высказывания. Они должны быть искренними и откровенными. Остальные участники оценивают степень искренности. Возможные незаконченные высказывания следующие:

- Чего мне иногда по-настоящему хочется, так это...
- Мне знакомо острое чувство одиночества, помню...
- Особенно мне не нравится, когда на уроке...
- Мне очень хочется забыть, что...
- Бывало, что коллеги вызывали у меня...
- Однажды меня напугало то, что мои ученики... и т.д.

По итогам упражнения проводится оценка искренности участников и обсуждение трудностей, возникших в ходе упражнения.

В конце занятия участники дают обратную связь друг другу и делятся своими впечатлениями.

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 3. «Здоровые коммуникации = отсутствие конфликтов в коллективе».

Цель: Знакомство с понятием «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение.

Задачи: Осознание своих коммуникативных особенностей. Выработка навыков эффективного общения в различных сферах своей деятельности.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность».

Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность.

Упражнение «Приветствие в парах». Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются: один из партнёров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного, и приветствие продолжается с новым партнёром.

Чтобы разнообразить приветствие, можно проиграть различные ситуации и роли, например: встреча неожиданно давнего друга, визит к начальнику, встреча с подчинёнными, с человеком почтенного возраста, с ребёнком, встреча в деревне, просто с первым встречным.

II. Практическая часть:

Упражнение 1 «Кораблекрушение».

- «Все мы собрались на одном большом корабле чтобы... (совместное фантазирование). Но вот неожиданно налетел шторм. Наш корабль пошел ко дну. К счастью у нас есть несколько шлюпок».

Для того чтобы распределиться по шлюпкам, ребята вытягивали листок с названием шлюпки («Ветер», «Чайка», «Победа», «Удача»).

«Вы вытянули карточки, на которых написано название вашей шлюпки. Названия повторяются на нескольких карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано „машина“, знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано „машина“».

«Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого — найти свою группу. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя только ничего говорить. Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча.

Когда вы найдете свою группу, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось».

Цель: повышение настроения, снижение усталости, дальнейшее раскрепощение участников, развитие выразительного поведения; побуждать участников, быть внимательными к действиям других, а также искать такие средства самовыражения, которые будут поняты другим.

Упражнение 2 "Другими словами"

В следующем упражнении вам предлагается поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта. Обычно нас раздражает, а порой и просто выводит из себя, когда другой человек говорит нам фразы типа: "Ты должен...", "Это твоя обязанность...", "С тобой невозможно разговаривать...", "Ты безответственный человек" и т.п.

Эти и подобные ты-высказывания приводят к возникновению барьеров общения, увеличению напряжения. Поэтому очень важно, особенно в конфликтной ситуации, отслеживать неконструктивные установки в общении.

Упражнение 3 «Согласие»

Цель: обучение участников выражать свои чувства без оценок, недовольство и образ. Ведущий объединяет подростков в три подгруппы по цветам светофора. Каждая группа получает лист бумаги форматом А3 и карточку с заданием.

Варианты заданий:

- составьте перечень слов и выражений, с помощью которых выражаете согласие;
- составьте перечень слов и выражений, с помощью которых выражаете несогласие;
- составьте перечень слов и выражений, с помощью которых оцениваете действия или поступки другого. Каждая группа по очереди представляет результаты своей работы. Психолог отмечает, что для эффективного и толерантного общения важно уметь выражать свою точку зрения, не обижая других.

III. Заключительная часть. Рефлексия. Памятки с рекомендациями.

Занятие 4. Тренинг «Мое призвание».

Цель: осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Ход занятия.

I. Введение в занятие. Знакомство с темой.

Упражнение «Поздороваемся вместе» может быть направлено на снижение тревожности участников и создание позитивного эмоционального единства группы.

Ход упражнения: всем участникам встать в круг. Ведущий предлагает поздороваться следующим способом: повернувшись к соседу справа, дружески улыбнуться и пожать руку и так по цепочке пожатием руки передать друг другу хорошее настроение.

II. Основная часть

Первый этап

Задача этого этапа – осознание своих личностных особенностей с точки зрения того, какие возможности они открывают в профессиональной деятельности и какие накладывают ограничения.

Практическая часть этого этапа предваряется небольшим монологом психолога о том, что в работе педагога невозможно разграничить личное и профессиональное. В том, что и как мы говорим детям, как реагируем на различные ситуации, какие поступки совершаем, - много профессионализма и не меньше – личностных особенностей, ценностей, предпочтений. Изучение своей личности, стремление к ее самосовершенствованию – мощный ресурс профессионального развития. Это реальная помощь в построении своей деятельности и своего общения с учащимися, обучение использованию своих личных достоинств, нивелированию недостатков.

Упражнение 1 «Моё профессиональное будущее»

Цель: ориентация на успешность в профессиональной деятельности, установка позитивных ценностей относительно своего профессионального будущего.

Инструкция: «Представьте, что вы перенеслись на несколько лет вперед. Каким вы представляете себе свое профессиональное будущее? Где и кем вы работаете? Опишите свой рабочий день. Какие у вас отношения сложились с коллегами? Всё ли вас устраивает? Какие трудности вам пришлось преодолеть и каким образом? Кто и как помогал вам в осуществлении ваших планов? Какие черты характера помогли вам реализовать свои профессиональные планы?»

Если вам удалось хотя бы мысленно ответить на эти вопросы, подумайте:

Осуществим ли этот образ будущего?

Стоит ли тратить время на его осуществление?

Действительно ли вы хотите его осуществить?

Запишите, каким вы хотите видеть ваше профессиональное будущее – реалистично, позитивно. Подготовьте выступление на тему: «Моё профессиональное будущее. Постарайтесь сделать своё выступление эмоциональным и образным».

Упражнение 2 «Квадрат Декарта» — это техника принятия решений, которая позволяет структурировать критерии выбора и отсеять незначительные в пользу перспективных. Также она даёт возможность заранее оценить последствия каждого варианта выбора.

Для выполнения упражнения нужно:

1. Взять чистый лист бумаги и карандаш либо google-документ, любое приложение для заметок в телефоне.
2. Разделить листок на четыре равные части.
3. Вписать в каждый квадрат по вопросу:

Что будет, если это произойдёт?

Что будет, если это не произойдёт?

Чего не будет, если это случится?

Чего не будет, если этого не случится?

4. Ответить на каждый вопрос максимально подробно и честно.

Пример: если нужно принять решение о смене работы, работа с «Квадратом Декарта» может выглядеть так:

- **Что будет, если это произойдёт?** (здесь фиксируем плюсы положительного решения о смене работы): более высокая заработная плата, возможность карьерного роста, более престижный статус должности.
- **Что будет, если это не произойдёт?** (здесь фиксируем плюсы, которые вы получите, приняв решение не менять работу): хороший проверенный коллектив, не придётся тратить силы и время на освоение нового

функционала, любимая работа, с которой вы прекрасно справляетесь, стабильность и предсказуемость.

- **Чего не будет, если это произойдет?** (здесь необходимо подумать о минусах, которые возникнут в результате, если вы всё же поменяете работу): не смогу уделять достаточно времени своим увлечениям и своей семье, не смогу планировать привычным образом своё время из-за нового графика.
 - **Чего не будет, если это не произойдет?** (здесь необходимо записать минусы, упущения, если вы решите оставить всё как есть): не смогу попробовать себя в новой сфере, возможно, я так и не наберусь смелости изменить свою жизнь, не смогу заработать на те вещи, о которых мечтаю.
- Чем больше ответов написано на каждый вопрос, тем лучше. Благодаря проделанной работе можно будет наглядно определить наиболее важные критерии решения, а также значимость каждой из альтернатив.

2 этап

Задача этого этапа – помощь в осознании своих ценностных ориентаций и личных приоритетов. Это то, что стоит за нашими выборами и поступками, что определяет наши реакции на поведение и поступки других людей. Деятельность, соответствующая нашим ценностям, лично окрашена, глубока, в нее легче погрузить других людей, видящих нашу заинтересованность и включенность. Педагог, осознающий свои ценности и приоритеты, будет более успешен в работе с детьми, так как сможет сделать ее лично значимой, а значит – живой, настоящей, идущей от сердца.

III. Рефлексия. Упражнения «Круг света».

Круг продолжает фразу: «Неожиданным для меня сегодня было...».

Проходя через «круг света», мы осуществляем ритуал очищения, мобилизуем свою внутреннюю энергию, активизируем свои ресурсы и тем самым укрепляем свое здоровье.

Участники по кругу передают сосуд с зажженной плавающей свечой, мысленно делая пожелания миру, присутствующим, себе.

Занятие 5. Тренинг «Планирование личного и рабочего времени».

Цель: информирование об основных причинах дефицита времени, знакомство с основными правилами планирования времени. Анализ использования рабочего времени, его планирование. Выработка навыков эффективного планирования и контроля своего времени.

Ход занятия:

I. Введение в занятие.

Мини-лекция на тему: «Тайм-менеджмент».

Основные понятия: Тайм-менеджмент. Причины дефицита времени. Правила планирования времени.

Упражнение «Нити дружбы» направлено на снятие психологических барьеров в общении и создание доверительной атмосферы.

Ход упражнения:

1. Ведущий даёт игроку клубочек толстых ниток или бечёвки.
2. Участник, наматывая нить вокруг своей руки, говорит, что он больше всего любит делать или, например, как любит отдыхать.
3. Затем бросает или передаёт клубок другому человеку, попросив рассказать о себе.
4. В результате в центре образуется «паутина», «сеть», «связующая нить», которая объединяет всех участников.
5. Следующий этап — участники сматывают нить в обратном порядке. Каждый может задать любой вопрос человеку, к которому переходит нить. После игры можно обсудить, что было удивительно узнать о других и просто ли было найти ответ про себя.

II. Практическая часть.

Упражнение «Ассоциации»

Цель: Через постановку творческой задачи стимулировать взаимодействие интеллектуальных, эмоциональных функций всех участников; способствовать активизации и расширению рамок ассоциативного мышления.

Ведущий. Для этой игры нам потребуется доброволец, готовый на несколько минут оставить нас, выйдя из комнаты. За время его отсутствия игроки выберут среди участников одного человека. Вернувшись, водящий игрок должен будет задать группе самые разные вопросы с тем, чтобы с 3-х попыток определить выбранного группой участника. Но вопросы будут необычные. Они не будут касаться возраста, цвета глаз и прочее. Все вопросы будут ассоциативно связывать загаданного игрока с самыми различными понятиями.

К примеру, вопросы могут быть такими:

- На какой цветок похож загаданный человек?
- С каким временем года он ассоциируется?
- На какое животное он похож?
- С каким стилем одежды его можно сравнить?

На каждый вопрос могут отвечать все члены группы. В результате ведущий получает целый набор разнообразных ответов-ассоциаций, проанализировав которые он сможет назвать имя участника.

Рефлексия.

Кого из игроков было сложнее всего вычислить и почему?

Какие ассоциации, названные коллегами в ходе игры, показались наиболее точными?

Что чувствовали «загаданные» игроки, слыша комментарии группы в свой адрес?

Упражнение «Поглотители времени»

Цель: Выявление поглотителей времени.

Подумайте и выпишите все занятия, которые можно определить как «поглотители» времени. Посчитайте, сколько времени они отняли у вас в течение недели? Кто больше всех отвлекал вас? Что мешало вам завершить начатое за один прием?

«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.

Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени

2. 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?

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Тренинг 6. «Релаксация»

Цель: познакомиться с понятием релаксация, обучить педагогов навыкам психологической саморегуляции.

Задачи:

Освоить приемы релаксации через дыхание;

Освоить приемы релаксации, связанные с управлением тонусом мышц;

Освоить способы релаксации через зрительные образы.

Упражнение «Ты мой друг и я твой друг».

Обмен комплиментами проходит в форме диалога. Педагоги становятся в круг и берутся за руки. Нужно не только получить комплимент, но и согласиться с ним, сказать еще один комплимент себе и обязательно «вернуть» коллеге.

Введение.

Современный мир подвергает серьезным испытанием психику человека. Повышенный темп, скорость, перегрузки пронизали все стороны бытия современного человека. А если к общей напряженности прибавить еще неизбежные для каждой отдельной судьбы потери близких людей, неприятности на работе, обманутые надежды и несбывшиеся ожидания, то становится очевидным высокая стрессогенность нашей жизни.

Отрицательные стрессовые эмоции (страх, тревога, беспокойство, паника, раздражение и др.) всегда вызывают мышечное напряжение. За примерами далеко ходить не надо: вспомните, как у Вас хмурятся брови, сжимаются кулаки, напрягаются плечи, когда Вы оказываетесь в стрессовой ситуации.

Хорошо расслабляться умеют только дети и животные (вспомните, как расслабляется маленький ребенок во время сна - "будто без костей"; или как нежится на солнышке Ваша кошка). А все взрослые люди в этом полном суеты и вечно куда-то спешащем мире постепенно накапливают в себе напряжение и разучиваются расслабляться.

Сегодня мы с вами поговорим о релаксации и о методах, способствующих покою и снятию напряжения.

Релаксация - произвольное или непроизвольное состояние покоя, расслабленности, возникающее вследствие снятия напряжения, после сильных переживаний или физической усталости. Бывает непроизвольной (расслабленность при отходе ко сну) и произвольной, вызываемой путем принятия спокойной позы, представления состояний обычно соответствующих покою, расслабления мышц.

Немного из истории релаксации.

В 20-х годах нашего века французский аптекарь Э.Куэ разработал методику, которую он назвал "школой самообладания путем сознательного самовнушения". Куэ уверял своих пациентов, что они смогут выздороветь, если несколько раз в день, приняв удобную позу (сидя или лежа), шепотом или мысленно, будут повторять по 30 раз подряд конкретную формулировку самовнушения, например: "Мой страх проходит", "Мое состояние все больше и больше улучшается".[1] Э.Куэ подчеркивал, что при самовнушении должны отсутствовать какие-либо волевые усилия. Другим источником аутогенной тренировки является древнеиндийская система йоги. За многовековую историю своего существования йога собрала наблюдения о тесной взаимосвязи духовной и физической жизни человека, о возможности с помощью специальных упражнений воздействовать на психику и работу различных систем организма.

Основателем аутогенной тренировки является немецкий врач и ученый Иоган Шульц. Понимая, что тревога оказывает отрицательное воздействие на психическое и физическое состояние пациентов, врач старался помочь им снизить уровень тревоги, используя разные варианты гипнотического воздействия. Беседуя со своими пациентами после сеансов, Шульц заметил, что в процессе гипноза у них формируются и закрепляются совершенно определенные субъективные ощущения, связанные с формулами, произносимыми гипнотизером. Он выявил, что гипнотическое

состояние, вызываемое в лечебных целях, у большинства пациентов сопровождалось сходными ощущениями:

Основная часть.

Приемы релаксации, связанные с дыханием.

Управление дыханием - это эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание (с участием мышц живота) понижает возбудимость нервных центров, способствует мышечному расслаблению, т.е. релаксации. Частое (грудное) дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма, поддерживает нервно-психическую напряженность.

II. Практическая часть.

Нейрографика под музыкальное сопровождение медитаций.

III. Заключительная часть. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.

Приложение Б

Результаты первичной диагностики по методике «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой).

«Эмоциональное истощение»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|---------------|---------------------------|------------------|
| 1 | 0, 0, 1, 1, 0, 1, 0, 1, 1 | 5 баллов |
| 2 | 3, 2, 1, 3, 4, 5, 4, 5, 6 | 33 балла |
| 3 | 4, 4, 4, 6, 2, 5, 6, 5, 2 | 38 баллов |
| 4 | 0, 0, 0, 1, 1, 1, 1, 0, 1 | 5 баллов |
| 5 | 5, 6, 5, 5, 5, 6, 6, 5, 4 | 47 баллов |
| 6 | 0, 2, 1, 1, 0, 0, 0, 1, 1 | 6 баллов |
| 7 | 0, 0, 0, 0, 0, 1, 1, 1, 0 | 3 балла |
| 8 | 1, 1, 1, 2, 1, 0, 0, 0, 0 | 6 баллов |
| 9 | 5, 5, 4, 5, 5, 6, 5, 4, 4 | 43 балла |
| 10 | 6, 6, 6, 5, 5, 5, 6, 6, 6 | 51 балл |
| 11 | 0, 1, 0, 1, 0, 1, 0, 1, 1 | 5 баллов |
| 12 | 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5 | 45 баллов |
| 13 | 5, 6, 4, 5, 4, 4, 5, 6, 5 | 44 балла |
| 14 | 0, 1, 1, 1, 1, 1, 0, 0, 0 | 5 баллов |
| 15 | 3, 3, 2, 1, 0, 2, 3, 1, 1 | 16 баллов |
| 16 | 2, 3, 4, 1, 1, 3, 4, 1, 1 | 20 баллов |
| 17 | 5, 6, 4, 5, 5, 5, 6, 6, 6 | 48 баллов |
| 18 | 0, 0, 0, 0, 0, 1, 1, 0, 0 | 2 балла |
| 19 | 2, 1, 0, 0, 0, 0, 1, 1, 1 | 6 баллов |
| 20 | 3, 1, 2, 2, 2, 1, 1, 2, 1 | 17 баллов |
| 21 | 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2 | 18 баллов |
| 22 | 0, 2, 1, 1, 1, 1, 0, 0, 0 | 6 баллов |
| 23 | 0, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 0, 1 | 7 баллов |

| | | |
|----|---------------------------|------------------|
| 24 | 2, 2, 3, 1, 1, 3, 2, 1, 1 | 16 баллов |
| 25 | 2, 2, 2, 3, 1, 1, 1, 2, 1 | 17 баллов |
| 26 | 4, 6, 6, 6, 6, 5, 4, 6, 6 | 49 баллов |
| 27 | 6, 6, 6, 6, 6, 5, 5, 6, 6 | 52 балла |
| 28 | 3, 2, 2, 2, 2, 3, 3, 3, 1 | 21 балл |
| 29 | 3, 3, 4, 1, 3, 2, 1, 1, 1 | 19 баллов |
| 30 | 3, 1, 1, 3, 5, 2, 1, 1, 1 | 18 баллов |

«Деперсонализация»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|---------------|-----------------------|------------------|
| 1 | 1, 0, 0, 1, 1 | 3 балла |
| 2 | 6, 3, 4, 4, 6 | 23 балла |
| 3 | 4, 4, 4, 4, 4 | 20 баллов |
| 4 | 1, 1, 0, 0, 0 | 2 балла |
| 5 | 3, 4, 5, 3, 5 | 20 баллов |
| 6 | 1, 1, 1, 0, 1 | 4 балла |
| 7 | 0, 0, 0, 0, 1 | 1 балл |
| 8 | 0, 2, 0, 0, 1 | 3 балла |
| 9 | 3, 3, 4, 4, 5 | 19 баллов |
| 10 | 4, 4, 4, 4, 4 | 20 баллов |
| 11 | 2, 2, 1, 0, 0 | 5 баллов |
| 12 | 6, 6, 1, 6, 2 | 21 балл |
| 13 | 3, 3, 3, 3, 3 | 15 баллов |
| 14 | 1, 0, 1, 1, 1 | 4 балла |
| 15 | 2, 2, 2, 2, 2 | 10 баллов |
| 16 | 3, 1, 1, 2, 1 | 10 баллов |
| 17 | 4, 4, 4, 4, 5 | 21 балла |
| 18 | 1, 1, 0, 0, 0 | 2 балла |
| 19 | 0, 0, 1, 1, 1 | 3 балла |

| | | |
|----|---------------|------------------|
| 20 | 3, 2, 0, 1, 1 | 7 баллов |
| 21 | 2, 2, 2, 2, 2 | 10 баллов |
| 22 | 0, 0, 1, 2, 1 | 4 балла |
| 23 | 0, 0, 0, 0, 1 | 1 балл |
| 24 | 1, 2, 0, 0, 1 | 4 балла |
| 25 | 3, 3, 4, 5, 1 | 16 баллов |
| 26 | 2, 1, 1, 2, 1 | 7 баллов |
| 27 | 2, 2, 0, 1, 1 | 6 баллов |
| 28 | 3, 1, 0, 2, 1 | 7 баллов |
| 29 | 2, 2, 2, 2, 1 | 9 баллов |
| 30 | 1, 2, 2, 2, 2 | 9 баллов |

«Редукция личных достижений»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|---------------|------------------------|------------------|
| 1 | 5, 6, 4, 6, 5, 6, 5, 5 | 42 балла |
| 2 | 6, 6, 6, 6, 5, 5, 5, 5 | 44 балла |
| 3 | 3, 4, 4, 2, 3, 4, 4, 4 | 28 баллов |
| 4 | 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5 | 40 баллов |
| 5 | 6, 6, 6, 5, 5, 6, 6, 6 | 46 баллов |
| 6 | 5, 5, 6, 6, 6, 6, 5, 6 | 45 баллов |
| 7 | 3, 6, 6, 5, 6, 6, 3, 6 | 41 балл |
| 8 | 5, 4, 5, 5, 5, 6, 4, 5 | 39 баллов |
| 9 | 3, 2, 1, 3, 4, 4, 5, 1 | 23 балла |
| 10 | 3, 3, 5, 6, 6, 2, 2, 2 | 31 балл |
| 11 | 4, 2, 2, 4, 4, 4, 6, 6 | 32 балла |
| 12 | 6, 6, 5, 5, 4, 6, 6, 6 | 44 балла |
| 13 | 5, 5, 5, 6, 6, 5, 4, 4 | 40 баллов |
| 14 | 6, 6, 5, 5, 5, 5, 6, 6 | 44 баллов |
| 15 | 5, 5, 4, 5, 6, 6, 5, 6 | 42 балла |

| | | |
|----|------------------------|-----------------|
| 16 | 4, 3, 3, 3, 5, 5, 2, 6 | 31 балл |
| 17 | 5, 3, 5, 5, 6, 3, 4, 3 | 34 балла |
| 18 | 6, 5, 5, 4, 6, 5, 6, 4 | 41 балл |
| 19 | 4, 6, 6, 6, 6, 6, 4, 4 | 42 балла |
| 20 | 3, 4, 4, 5, 6, 6, 6, 6 | 40 баллов |
| 21 | 6, 4, 6, 4, 2, 2, 2, 6 | 32 балла |
| 22 | 3, 6, 6, 6, 6, 2, 2, 2 | 33 балла |
| 23 | 5, 5, 6, 6, 6, 5, 5, 6 | 44 балла |
| 24 | 4, 3, 6, 6, 5, 6, 6, 5 | 41 балл |
| 25 | 3, 3, 6, 6, 6, 6, 5, 6 | 41 балл |
| 26 | 4, 4, 5, 6, 6, 6, 5, 6 | 42 балла |
| 27 | 6, 6, 6, 6, 6, 6, 2, 1 | 39 баллов |
| 28 | 5, 5, 5, 5, 5, 6, 6, 6 | 43 балла |
| 29 | 4, 5, 5, 6, 6, 6, 6, 6 | 44 балла |
| 30 | 3, 6, 6, 5, 6, 6, 6, 6 | 44 балла |

Итоговая сумма баллов по трем позициям.

| № Респондента | Сумма баллов |
|----------------------|---------------------|
| 1 | 50 баллов |
| 2 | 100 баллов |
| 3 | 86 баллов |
| 4 | 47 баллов |
| 5 | 95 баллов |
| 6 | 55 баллов |
| 7 | 45 баллов |
| 8 | 48 баллов |
| 9 | 85 баллов |
| 10 | 102 балла |

| | |
|----|------------|
| 11 | 42 балла |
| 12 | 110 баллов |
| 13 | 99 баллов |
| 14 | 53 балла |
| 15 | 68 баллов |
| 16 | 61 балл |
| 17 | 103 балла |
| 18 | 45 баллов |
| 19 | 51 балл |
| 20 | 64 балла |
| 21 | 60 баллов |
| 22 | 43 балла |
| 23 | 52 балла |
| 24 | 61 балл |
| 25 | 74 балла |
| 26 | 98 баллов |
| 27 | 97 баллов |
| 28 | 71 балл |
| 29 | 72 балла |
| 30 | 71 балл |

Приложение В

Результаты первичной диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

| № Респондент а | «Неудовлетворенность собой» | «Загнанность в клетку» | «Редукция профессиональных обязанностей» | «Эмоциональная отстраненность» | «Личностная отстраненность (деперсонализация)» | Итого баллов |
|----------------------|--|---|--|---|--|--------------|
| 1 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 8 баллов | 2 (0), 7 (1), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (2), 8 (5), 13 (1), 18 (0), 26 (3), 28 (1), 33 (1) / 13 баллов | 4 (2), 9 (3), 14 (2), 19 (3), 24 (5), 29 (5), 34 (4) / 24 балла | 5 (1), 10 (3), 15 (2), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 11 баллов | 63 |
| 2 | 1 (0), 6 (1), 11 (1), 16 (1), 21 (0), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (3), 7 (2), 12 (2), 17 (1), 22 (0), 27 (1), 32 (2) / 11 баллов | 3 (0), 8 (2), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (1), 33 (10) / 17 баллов | 4 (0), 9 (0), 14 (0), 19 (3), 24 (2), 29 (0), 34 (1) / 6 баллов | 5 (5), 10 (3), 15 (0), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (6) / 19 баллов | 58 |
| 3 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (4), 26 (1), 31 (5) / 15 баллов | 2 (5), 7 (1), 12 (2), 17 (0), 22 (1), 27 (1), 32 (2) / 12 баллов | 3 (1), 8 (2), 13 (2), 18 (1), 26 (1), 28 (0), 33 (1) / 8 баллов | 4 (2), 9 (0), 14 (2), 19 (1), 24 (2), 29 (1), 34 (3) / 11 баллов | 5 (0), 10 (1), 15 (3), 20 (0), 25 (0), 30 (1), 35 (1) / 6 баллов | 52 |
| 4 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (10), 21 (4), 26 (1), 31 (1) / 20 баллов | 2 (0), 7 (3), 12 (1), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (1) / 6 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (0), 18 (2), 26 (1), 28 (0), 33 (1) / 7 баллов | 4 (2), 9 (2), 14 (2), 19 (3), 24 (2), 29 (3), 34 (4) / 18 баллов | 5 (1), 10 (0), 15 (0), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (1) / 7 баллов | 58 |
| 5 | 1 (2), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (5), 26 (1), 31 (1) / 17 баллов | 2 (1), 7 (2), 12 (0), 17 (0), 22 (1), 27 (1), 32 (2) / 8 баллов | 3 (1), 8 (2), 13 (0), 18 (2), 26 (1), 28 (1), 33 (1) / 8 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (1), 19 (1), 24 (2), 29 (1), 34 (0) / 7 баллов | 5 (2), 10 (3), 15 (0), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (1) / 11 баллов | 51 |
| 6 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (5), 21 (4), 26 (3), 31 (1) / 23 балла | 2 (1), 7 (5), 12 (0), 17 (1), 22 (4), 27 (1), 32 (2) / 14 баллов | 3 (0), 8 (5), 13 (2), 18 (2), 26 (1), 28 (2), 33 (1) / 13 баллов | 4 (0), 9 (1), 14 (2), 19 (0), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 5 баллов | 5 (1), 10 (2), 15 (0), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 8 баллов | 63 |
| 7 | 1 (1), 6 (0), 11 (2), 16 (0), 21 (0), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (2), 7 (0), 12 (1), 17 (0), 22 (1), 27 (0), 32 (1) / 5 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 7 баллов | 4 (2), 9 (0), 14 (2), 19 (1), 24 (4), 29 (2), 34 (3) / 14 баллов | 5 (4), 10 (3), 15 (2), 20 (0), 25 (1), 30 (2), 35 (5) / 17 баллов | 48 |
| 8 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (6), 21 (3), 26 (4), 31 (3) / 23 балла | 2 (4), 7 (5), 12 (1), 17 (2), 22 (1), 27 (1), 32 (0) / 14 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (2), 18 (0), 26 (3), 28 (3), 33 (1) / 12 баллов | 4 (2), 9 (2), 14 (1), 19 (3), 24 (2), 29 (3), 34 (1) / 14 баллов | 5 (3), 10 (0), 15 (3), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 11 баллов | 74 |
| 9 | 1 (1), 6 (0), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (0), 31 (0) / 5 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (2), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 5 баллов | 3 (4), 8 (0), 13 (1), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 5 баллов | 4 (2), 9 (3), 14 (2), 19 (3), 24 (5), 29 (5), 34 (2) / 22 балла | 5 (3), 10 (3), 15 (3), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (10) / 24 балла | 61 |
| 10 | 1 (3), 6 (1), 11 (2), 16 (7), 21 (0), 26 (0), 31 (1) / 14 баллов | 2 (0), 7 (2), 12 (2), 17 (0), 22 (1), 27 (1), 32 (0) / 5 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (2), 18 (1), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (2), 9 (0), 14 (1), 19 (0), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 5 баллов | 5 (1), 10 (3), 15 (0), 20 (2), 25 (0), 30 (0), 35 (0) / 6 баллов | 36 |
| 11 | 1 (1), 6 (2), 11 (2), 16 (5), 21 (2), 26 (1), 31 (1) / 14 баллов | 2 (3), 7 (5), 12 (2), 17 (2), 22 (3), 27 (1), 32 (2) / 18 баллов | 3 (0), 8 (3), 13 (2), 18 (1), 26 (0), 28 (1), 33 (1) / 8 баллов | 4 (0), 9 (3), 14 (1), 19 (3), 24 (2), 29 (2), 34 (2) / 13 баллов | 5 (4), 10 (1), 15 (1), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 13 баллов | 66 |
| 12 | 1 (0), 6 (1), 11 (0), 16 (0), 21 (0), 26 (1), 31 (1) / 3 балла | 2 (1), 7 (5), 12 (1), 17 (0), 22 (3), 27 (1), 32 (3) / 14 баллов | 3 (4), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (1), 28 (0), 33 (1) / 11 баллов | 4 (2), 9 (0), 14 (2), 19 (1), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (3), 20 (1), 25 (0), 30 (1), 35 (1) / 8 баллов | 42 |
| 13 | 1 (3), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 10 баллов | 2 (1), 7 (3), 12 (2), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 6 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (2), 18 (1), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (0), 9 (3), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (0), 34 (1) / 6 баллов | 5 (5), 10 (2), 15 (1), 20 (2), 25 (3), 30 (2), 35 (1) / 16 баллов | 44 |
| 14 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (0), 26 | 2 (2), 7 (0), 12 (1), 17 (0), 22 | 3 (5), 8 (2), 13 (0), 18 (1), 26 (3), 28 (3), 33 | 4 (1), 9 (3), 14 (1), 19 (0), 24 | 5 (1), 10 (3), 15 (2), 20 (0), 25 (1), 30 (2), | 43 |

| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|--|-----------|
| | (1), 31 (1) / 6 баллов | (0), 27 (1), 32 (2) / 6 баллов | (0) / 14 баллов | (0), 29 (0), 34 (1) / 6 баллов | 35 (2) / 11 баллов | |
| 15 | 1 (1), 6 (0), 11 (2), 16 (0), 21 (0), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (2), 7 (0), 12 (2), 17 (2), 22 (3), 27 (1), 32 (2) / 12 баллов | 3 (1), 8 (2), 13 (2), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (1) / 6 баллов | 4 (2), 9 (0), 14 (2), 19 (1), 24 (4), 29 (0), 34 (2) / 11 баллов | 5 (1), 10 (0), 15 (2), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 8 баллов | 42 |
| 16 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 8 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (0), 8 (5), 13 (1), 18 (2), 26 (3), 28 (3), 33 (0) / 14 баллов | 4 (2), 9 (2), 14 (1), 19 (2), 24 (3), 29 (5), 34 (3) / 18 баллов | 5 (5), 10 (3), 15 (0), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 12 баллов | 59 |
| 17 | 1 (0), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (0) / 4 балла | 2 (3), 7 (0), 12 (0), 17 (1), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 5 баллов | 3 (5), 8 (0), 13 (2), 18 (0), 26 (0), 28 (1), 33 (1) / 9 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (0), 19 (0), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 5 баллов | 5 (3), 10 (2), 15 (2), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 12 баллов | 35 |
| 18 | 1 (0), 6 (2), 11 (2), 16 (10), 21 (5), 26 (1), 31 (1) / 21 балл | 2 (7), 7 (1), 12 (2), 17 (1), 22 (4), 27 (1), 32 (2) / 18 баллов | 3 (1), 8 (3), 13 (2), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (2), 19 (2), 24 (2), 29 (2), 34 (2) / 13 баллов | 5 (0), 10 (2), 15 (0), 20 (1), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 6 баллов | 64 |
| 19 | 1 (3), 6 (0), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 7 баллов | 2 (1), 7 (2), 12 (2), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (1) / 7 баллов | 3 (2), 8 (5), 13 (2), 18 (1), 26 (3), 28 (1), 33 (1) / 15 баллов | 4 (1), 9 (3), 14 (1), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (1) / 7 баллов | 5 (2), 10 (3), 15 (0), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (3) / 12 баллов | 48 |
| 20 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (5), 21 (0), 26 (0), 31 (1) / 13 баллов | 2 (6), 7 (1), 12 (2), 17 (1), 22 (2), 27 (1), 32 (1) / 14 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (1), 18 (1), 26 (1), 28 (1), 33 (0) / 7 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (2), 19 (1), 24 (3), 29 (0), 34 (2) / 11 баллов | 5 (4), 10 (0), 15 (1), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (4) / 14 баллов | 59 |
| 21 | 1 (1), 6 (2), 11 (2), 16 (1), 21 (3), 26 (2), 31 (1) / 12 баллов | 2 (1), 7 (0), 12 (1), 17 (1), 22 (1), 27 (1), 32 (0) / 5 баллов | 3 (5), 8 (0), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (1), 33 (1) / 11 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (2), 19 (2), 24 (2), 29 (5), 34 (3) / 17 баллов | 5 (1), 10 (2), 15 (0), 20 (2), 25 (1), 30 (0), 35 (0) / 6 баллов | 51 |
| 22 | 1 (3), 6 (1), 11 (2), 16 (5), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 14 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (0), 17 (2), 22 (2), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (0), 8 (2), 13 (2), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 4 балла | 4 (0), 9 (0), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 3 балла | 5 (3), 10 (0), 15 (3), 20 (2), 25 (1), 30 (2), 35 (1) / 12 баллов | 40 |
| 23 | 1 (0), 6 (1), 11 (1), 16 (0), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (1) / 8 баллов | 3 (1), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (2), 19 (2), 24 (3), 29 (1), 34 (3) / 14 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (1), 20 (0), 25 (0), 30 (0), 35 (0) / 3 балла | 36 |
| 24 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (3), 31 (1) / 14 баллов | 2 (5), 7 (5), 12 (2), 17 (2), 22 (1), 27 (1), 32 (1) / 17 баллов | 3 (5), 8 (3), 13 (2), 18 (1), 26 (0), 28 (3), 33 (5) / 19 баллов | 4 (2), 9 (3), 14 (0), 19 (0), 24 (2), 29 (3), 34 (1) / 11 баллов | 5 (1), 10 (3), 15 (0), 20 (0), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 6 баллов | 67 |
| 25 | 1 (2), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (4), 26 (1), 31 (1) / 12 баллов | 2 (4), 7 (2), 12 (2), 17 (2), 22 (3), 27 (1), 32 (1) / 15 баллов | 3 (3), 8 (1), 13 (0), 18 (1), 26 (1), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (2), 9 (3), 14 (0), 19 (0), 24 (5), 29 (1), 34 (1) / 12 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (1), 20 (2), 25 (0), 30 (1), 35 (1) / 7 баллов | 52 |
| 26 | 1 (0), 6 (0), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 6 баллов | 2 (1), 7 (5), 12 (2), 17 (2), 22 (4), 27 (1), 32 (4) / 19 баллов | 3 (4), 8 (3), 13 (2), 18 (2), 26 (3), 28 (3), 33 (1) / 18 баллов | 4 (2), 9 (3), 14 (0), 19 (3), 24 (1), 29 (2), 34 (1) / 12 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (3), 20 (0), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 7 баллов | 62 |
| 27 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 11 баллов | 2 (1), 7 (4), 12 (2), 17 (1), 22 (3), 27 (1), 32 (1) / 11 баллов | 3 (2), 8 (1), 13 (0), 18 (1), 26 (0), 28 (2), 33 (1) / 7 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (1), 19 (1), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 6 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (2), 20 (2), 25 (0), 30 (1), 35 (1) / 8 баллов | 43 |
| 28 | 1 (0), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (0), 26 (1), 31 (1) / 4 балла | 2 (5), 7 (5), 12 (2), 17 (2), 22 (1), 27 (1), 32 (2) / 18 баллов | 3 (2), 8 (5), 13 (0), 18 (1), 26 (0), 28 (3), 33 (5) / 16 баллов | 4 (0), 9 (1), 14 (2), 19 (1), 24 (0), 29 (0), 34 (1) / 5 баллов | 5 (0), 10 (3), 15 (3), 20 (0), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 9 баллов | 52 |
| 29 | 1 (1), 6 (0), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (6), 7 (3), 12 (2), 17 (1), 22 (2), 27 (1), 32 (1) / 16 баллов | 3 (2), 8 (0), 13 (1), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 3 балла | 4 (2), 9 (0), 14 (0), 19 (0), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 4 балла | 5 (1), 10 (1), 15 (1), 20 (1), 25 (1), 30 (1), 35 (1) / 7 баллов | 35 |
| 30 | 1 (2), 6 (1), 11 (0), 16 (0), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 6 баллов | 2 (1), 7 (5), 12 (2), 17 (1), 22 (2), 27 (1), 32 (0) / 12 баллов | 3 (5), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (1), 28 (3), 33 (3) / 17 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (0), 19 (0), 24 (1), 29 (0), 34 (1) / 5 баллов | 5 (2), 10 (1), 15 (2), 20 (0), 25 (0), 30 (0), 35 (0) / 5 баллов | 45 |

Приложение Г

**Результаты первичной диагностики по методике Опросник «Экспресс
– оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).**

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|---------------|-----------------------|--------------|
| 1 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 2 | 1,1,1,1,0,0,0,0,0,1 | 5 |
| 3 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 4 | 0,1,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 |
| 5 | 0,0,0,1,1,1,1,0,0,0 | 4 |
| 6 | 1,1,1,1,1,1,0,0,0,0 | 6 |
| 7 | 1,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 |
| 8 | 1,1,0,0,0,0,0,1,1,1 | 5 |
| 9 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 10 | 0,0,0,0,1,0,0,0,0,0 | 1 |
| 11 | 1,1,1,0,0,0,0,0,0,1 | 4 |
| 12 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 13 | 0,0,1,1,1,1,0,0,0,0 | 4 |
| 14 | 1,1,0,0,0,0,0,0,0,0 | 2 |
| 15 | 0,0,0,0,0,1,0,0,0,0 | 1 |
| 16 | 1,0,0,0,1,1,1,1,1,1 | 7 |
| 17 | 1,1,1,0,0,1,1,1,1,1 | 8 |
| 18 | 1,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 |
| 19 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 20 | 1,1,1,1,1,1,1,1,1,1 | 10 |
| 21 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 22 | 1,1,1,1,0,0,1,1,1,1 | 8 |
| 23 | 1,1,1,1,1,1,1,0,1,1 | 9 |
| 24 | 0,0,0,0,0,0,0,1,0,0 | 1 |
| 25 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |

| | | |
|----|---------------------|----------|
| 26 | 0,0,1,1,1,1,1,1,1,1 | 8 |
| 27 | 1,0,1,0,1,1,1,1,1,1 | 8 |
| 28 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 |
| 29 | 1,0,1,1,1,1,1,1,1,1 | 9 |
| 30 | 0,0,1,0,0,0,0,0,0,0 | 1 |

Приложение Д

Результаты повторной диагностики по методике «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой).

«Эмоциональное истощение»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|----------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | 1,1,2,1,1,0,0,1,0 | 7 баллов |
| 2 | 2,2,2,2,2,2,2,2,2 | 18 баллов |
| 3 | 1,1,1,1,1,1,1,1,1 | 9 баллов |
| 4 | 0,0,0,0,1,1,0,0,0 | 2 балла |
| 5 | 2,1,2,2,2,1,1,1,1 | 15 баллов |
| 6 | 1,1,0,0,0,0,0,0,0 | 2 балла |
| 7 | 2,3,1,1,1,1,0,0,0 | 9 баллов |
| 8 | 2,2,2,2,3,1,3,1,0 | 16 баллов |
| 9 | 2,2,1,1,1,1,1,2,1 | 12 баллов |
| 10 | 2,3,3,3,2,2,1,0,1 | 17 баллов |
| 11 | 3,3,3,2,2,2,2,2,2 | 21 балл |
| 12 | 1,0,1,0,0,0,1,1,1 | 5 баллов |
| 13 | 0,0,0,1,1,1,1,1,1 | 6 баллов |
| 14 | 1,2,1,1,1,1,1,2,1 | 11 баллов |
| 15 | 0,0,0,0,1,1,0,0,0 | 2 балла |

«Деперсонализация»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|----------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | 0,0,1,0,0 | 1 балл |
| 2 | 1,1,1,0,0 | 3 балла |
| 3 | 0,0,0,1,0 | 1 балл |

| | | |
|----|-----------|----------|
| 4 | 1,1,2,1,1 | 6 баллов |
| 5 | 2,2,2,1,2 | 9 баллов |
| 6 | 0,1,1,1,0 | 3 балла |
| 7 | 0,2,1,0,0 | 3 балла |
| 8 | 0,0,1,0,0 | 1 балл |
| 9 | 2,2,2,2,1 | 9 баллов |
| 10 | 1,1,1,1,1 | 5 баллов |
| 11 | 0,0,1,1,0 | 2 балла |
| 12 | 0,0,0,0,0 | 0 баллов |
| 13 | 1,1,1,0,1 | 4 балла |
| 14 | 1,1,0,0,0 | 2 балла |
| 15 | 1,1,1,1,0 | 4 балла |

«Редукция личных достижений»

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|----------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | 6,5,6,6,4,6,5,6 | 44 балла |
| 2 | 4,5,5,5,5,5,6,5 | 40 баллов |
| 3 | 5,6,6,6,6,6,5,5 | 45 баллов |
| 4 | 3,3,5,5,3,6,6,6 | 37 баллов |
| 5 | 4,4,4,4,6,4,4,6 | 38 баллов |
| 6 | 5,5,2,5,3,5,4,5 | 34 балла |
| 7 | 5,5,5,6,5,6,6,6 | 44 балла |
| 8 | 4,4,4,6,6,6,6,6 | 42 балла |
| 9 | 6,6,6,6,6,6,6,6 | 48 баллов |
| 10 | 4,4,4,5,5,5,6,6 | 39 баллов |
| 11 | 3,3,3,4,5,3,5,5 | 31 балл |
| 12 | 2,6,6,6,5,4,6,6 | 31 балл |
| 13 | 3,4,3,3,6,6,6,6 | 37 баллов |

| | | |
|----|-----------------|-----------|
| 14 | 4,5,5,6,6,6,6,6 | 34 балла |
| 15 | 5,5,5,5,5,5,5,5 | 40 баллов |

Итоговая сумма баллов по трем позициям.

| № Респондента | Сумма баллов |
|--------------------------|---------------------|
| 1 | 52 балла |
| 2 | 61 балл |
| 3 | 55 баллов |
| 4 | 45 баллов |
| 5 | 62 балла |
| 6 | 39 баллов |
| 7 | 56 баллов |
| 8 | 59 баллов |
| 9 | 69 баллов |
| 10 | 61 балл |
| 11 | 54 балла |
| 12 | 36 баллов |
| 13 | 47 баллов |
| 14 | 47 баллов |
| 15 | 46 баллов |

Приложение Е

Результаты повторной диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

| № Респ онде нта | «Неудовлетворен ность собой» | «Загнанность в клетку» | «Редукция профессиональн ых обязанностей» | «Эмоциональная отстраненность » | «Личностная отстраненнос ть (деперсонализа ция)» | Итого баллов |
|--------------------------|--|--|--|--|---|-----------------|
| 1 | 1 (0), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (0), 31 (1) / 4 балла | 2 (3), 7 (1), 12 (2), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (1), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (2), 9 (2), 14 (2), 19 (2), 24 (1), 29 (4), 34 (1) / 14 баллов | 5 (3), 10 (2), 15 (2), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 12 баллов | 43 балла |
| 2 | 1 (1), 6 (1), 11 (0), 16 (0), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (1), 7 (4), 12 (2), 17 (2), 22 (3), 27 (1), 32 (0) / 13 баллов | 3 (0), 8 (1), 13 (0), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 3 балла | 4 (0), 9 (0), 14 (1), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 2 балла | 5 (0), 10 (2), 15 (0), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 7 баллов | 30 баллов |
| 3 | 1 (1), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (0), 31 (0) / 4 балла | 2 (1), 7 (1), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (1), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (3), 28 (0), 33 (3) / 12 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (0), 10 (1), 15 (1), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 7 баллов | 36 баллов |
| 4 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (2), 31 (1) / 9 баллов | 2 (0), 7 (3), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 8 баллов | 3 (1), 8 (0), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 5 баллов | 4 (2), 9 (1), 14 (1), 19 (1), 24 (1), 29 (1), 34 (0) / 7 баллов | 5 (1), 10 (2), 15 (0), 20 (1), 25 (1), 30 (1), 35 (1) / 7 баллов | 36 баллов |
| 5 | 1 (0), 6 (1), 11 (1), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 6 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (1), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 6 баллов | 3 (1), 8 (0), 13 (1), 18 (2), 26 (1), 28 (0), 33 (0) / 5 баллов | 4 (0), 9 (0), 14 (0), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 1 балл | 5 (3), 10 (3), 15 (1), 20 (2), 25 (3), 30 (2), 35 (1) / 15 баллов | 33 балла |
| 6 | 1 (0), 6 (0), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 6 баллов | 2 (5), 7 (1), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 11 баллов | 3 (5), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (4) / 14 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (2), 19 (1), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (2), 10 (0), 15 (0), 20 (1), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 6 баллов | 43 балла |
| 7 | 1 (3), 6 (2), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 11 баллов | 2 (0), 7 (0), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (0), 32 (0) / 4 балла | 3 (0), 8 (0), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 4 балла | 4 (2), 9 (0), 14 (1), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 4 балла | 5 (1), 10 (1), 15 (2), 20 (0), 25 (0), 30 (1), 35 (1) / 6 баллов | 29 баллов |
| 8 | 1 (0), 6 (0), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (0), 31 (1) / 5 баллов | 2 (1), 7 (2), 12 (0), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 6 баллов | 3 (2), 8 (0), 13 (1), 18 (1), 26 (0), 28 (1), 33 (1) / 6 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (0), 19 (0), 24 (0), 29 (0), 34 (0) / 2 балла | 5 (2), 10 (2), 15 (2), 20 (2), 25 (2), 30 (2), 35 (2) / 14 баллов | 33 балла |
| 9 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 8 баллов | 2 (1), 7 (0), 12 (1), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 3 балла | 3 (4), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (6) / 15 баллов | 4 (1), 9 (2), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (0), 34 (1) / 6 баллов | 5 (0), 10 (0), 15 (0), 20 (2), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 5 баллов | 37 баллов |
| 10 | 1 (0), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 5 баллов | 2 (2), 7 (2), 12 (1), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 6 баллов | 3 (5), 8 (3), 13 (2), 18 (2), 26 (1), 28 (3), 33 (3) / 19 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (1), 19 (1), 24 (1), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (1), 10 (1), 15 (0), 20 (1), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 5 баллов | 41 балл |
| 11 | 1 (1), 6 (2), 11 (2), 16 (2), 21 (1), 26 (0), 31 (0) / 8 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (1), 17 (1), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 5 баллов | 3 (5), 8 (1), 13 (2), 18 (2), 26 (2), 28 (0), 33 (0) / 12 баллов | 4 (2), 9 (2), 14 (0), 19 (1), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (0), 10 (2), 15 (1), 20 (1), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 6 баллов | 37 баллов |
| 12 | 1 (1), 6 (1), 11 (1), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 7 баллов | 2 (0), 7 (0), 12 (1), 17 (0), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 2 балла | 3 (0), 8 (1), 13 (0), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (1) / 4 балла | 4 (1), 9 (0), 14 (1), 19 (2), 24 (1), 29 (1), 34 (0) / 6 баллов | 5 (1), 10 (0), 15 (0), 20 (0), 25 (0), 30 (2), 35 (0) / 3 балла | 22 балла |
| 13 | 1 (1), 6 (1), 11 (0), 16 (2), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 7 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (1), 17 (1), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 4 балла | 3 (2), 8 (0), 13 (1), 18 (1), 26 (1), 28 (1), 33 (0) / 6 баллов | 4 (0), 9 (0), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 3 балла | 5 (0), 10 (1), 15 (2), 20 (2), 25 (1), 30 (0), 35 (1) | 27 баллов |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|-----------|
| | | | баллов | | (1)/ 7 баллов | |
| 14 | 1 (1), 6 (1), 11 (2), 16 (0), 21 (1), 26 (1), 31 (0) / 6 баллов | 2 (2), 7 (0), 12 (2), 17 (2), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 7 баллов | 3 (2), 8 (2), 13 (1), 18 (0), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 5 баллов | 4 (0), 9 (2), 14 (2), 19 (0), 24 (0), 29 (1), 34 (0) / 5 баллов | 5 (1), 10 (1), 15 (0), 20 (0), 25 (0), 30 (2), 35 (1) / 5 баллов | 28 баллов |
| 15 | 1 (1), 6 (1), 11 (0), 16 (1), 21 (1), 26 (1), 31 (1) / 6 баллов | 2 (1), 7 (1), 12 (0), 17 (1), 22 (0), 27 (1), 32 (0) / 4 балла | 3 (0), 8 (2), 13 (2), 18 (2), 26 (0), 28 (0), 33 (0) / 6 баллов | 4 (1), 9 (1), 14 (1), 19 (1), 24 (1), 29 (1), 34 (1) / 7 баллов | 5 (1), 10 (2), 15 (1), 20 (1), 25 (0), 30 (0), 35 (1) / 6 баллов | 29 баллов |

Приложение Ж

**Результаты повторной диагностики по методике Опросник «Экспресс
– оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).**

| № Респондента | Баллы по утверждениям | Сумма баллов |
|----------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | 0,0,0,0,0,0,0,0,1,0 | 1 балл |
| 2 | 1,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 балл |
| 3 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 баллов |
| 4 | 1,1,1,0,0,0,0,0,0,0 | 3 балла |
| 5 | 0,0,0,1,0,0,0,0,0,0 | 1 балл |
| 6 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 баллов |
| 7 | 0,0,0,0,0,1,0,0,0,0 | 1 балл |
| 8 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 баллов |
| 9 | 0,1,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 балл |
| 10 | 1,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 1 балл |
| 11 | 1,1,0,0,0,0,1,1,1,0 | 5 баллов |
| 12 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 баллов |
| 13 | 0,0,0,0,0,1,0,0,0,0 | 1 балл |
| 14 | 0,0,1,0,0,0,0,0,0,0 | 1 балл |
| 15 | 0,0,0,0,0,0,0,0,0,0 | 0 баллов |

Т-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике «Диагностика профессионального «выгорания»» К. Маслач, С. Джексон (адаптированная Н.Е. Водопьяновой).

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения "до" из значения "после".

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-$ $t_{после}$) | Абсолютное значение разности |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 100 | 52 | -48 | 48 |
| 86 | 61 | -25 | 25 |
| 95 | 55 | -40 | 40 |
| 85 | 45 | -40 | 40 |
| 102 | 62 | -40 | 40 |
| 110 | 39 | -71 | 71 |
| 99 | 56 | -43 | 43 |
| 68 | 59 | -9 | 9 |
| 103 | 69 | -34 | 34 |
| 74 | 61 | -13 | 13 |
| 98 | 54 | -44 | 44 |
| 97 | 36 | -61 | 61 |
| 71 | 47 | -24 | 24 |
| 72 | 47 | -25 | 25 |
| 71 | 46 | -25 | 25 |

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 15$). Переформирование рангов производится в табл.

| Номера мест в упорядоченном ряду | Расположение факторов по оценке эксперта | Новые ранги |
|----------------------------------|--|-------------|
| 1 | 9 | 1 |
| 2 | 13 | 2 |
| 3 | 24 | 3 |
| 4 | 25 | 5 |
| 5 | 25 | 5 |
| 6 | 25 | 5 |
| 7 | 34 | 7 |
| 8 | 40 | 9 |
| 9 | 40 | 9 |
| 10 | 40 | 9 |
| 11 | 43 | 11 |
| 12 | 44 | 12 |
| 13 | 48 | 13 |
| 14 | 61 | 14 |
| 15 | 71 | 15 |

Гипотезы.

H_0 : Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H_1 : Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-t_{после}$) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|---------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 100 | 52 | -48 | 48 | 13 |
| 86 | 61 | -25 | 25 | 5 |
| 95 | 55 | -40 | 40 | 9 |
| 85 | 45 | -40 | 40 | 9 |
| 102 | 62 | -40 | 40 | 9 |
| 110 | 39 | -71 | 71 | 15 |
| 99 | 56 | -43 | 43 | 11 |
| 68 | 59 | -9 | 9 | 1 |
| 103 | 69 | -34 | 34 | 7 |
| 74 | 61 | -13 | 13 | 2 |
| 98 | 54 | -44 | 44 | 12 |
| 97 | 36 | -61 | 61 | 14 |
| 71 | 47 | -24 | 24 | 3 |
| 72 | 47 | -25 | 25 | 5 |
| 71 | 46 | -25 | 25 | 5 |
| Сумма | | | | 120 |

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum i = 1nRt = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза **H₁** принимается. Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

Т-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (в модификации Е. Ильина).

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения "до" из значения "после".

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-$ $t_{после}$) | Абсолютное значение разности |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|

| | | | |
|----|----|-----|----|
| 63 | 43 | -20 | 20 |
| 58 | 30 | -28 | 28 |
| 52 | 36 | -16 | 16 |
| 58 | 36 | -22 | 22 |
| 63 | 33 | -30 | 30 |
| 74 | 43 | -31 | 31 |
| 61 | 29 | -32 | 32 |
| 66 | 33 | -33 | 33 |
| 59 | 37 | -22 | 22 |
| 64 | 41 | -23 | 23 |
| 59 | 37 | -22 | 22 |
| 67 | 22 | -45 | 45 |
| 52 | 27 | -25 | 25 |
| 62 | 28 | -34 | 34 |
| 52 | 29 | -23 | 23 |

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 15$). Переформирование рангов производится в табл.

| Номера мест в упорядоченном ряду | Расположение факторов по оценке эксперта | Новые ранги |
|----------------------------------|--|-------------|
|----------------------------------|--|-------------|

| | | |
|----|----|-----|
| 1 | 16 | 1 |
| 2 | 20 | 2 |
| 3 | 22 | 4 |
| 4 | 22 | 4 |
| 5 | 22 | 4 |
| 6 | 23 | 6.5 |
| 7 | 23 | 6.5 |
| 8 | 25 | 8 |
| 9 | 28 | 9 |
| 10 | 30 | 10 |
| 11 | 31 | 11 |
| 12 | 32 | 12 |
| 13 | 33 | 13 |
| 14 | 34 | 14 |
| 15 | 45 | 15 |

Гипотезы.

H_0 : Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H_1 : Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-t_{после}$) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|---------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 63 | 43 | -20 | 20 | 2 |

| | | | | |
|-------|----|-----|----|-----|
| 58 | 30 | -28 | 28 | 9 |
| 52 | 36 | -16 | 16 | 1 |
| 58 | 36 | -22 | 22 | 4 |
| 63 | 33 | -30 | 30 | 10 |
| 74 | 43 | -31 | 31 | 11 |
| 61 | 29 | -32 | 32 | 12 |
| 66 | 33 | -33 | 33 | 13 |
| 59 | 37 | -22 | 22 | 4 |
| 64 | 41 | -23 | 23 | 6.5 |
| 59 | 37 | -22 | 22 | 4 |
| 67 | 22 | -45 | 45 | 15 |
| 52 | 27 | -25 | 25 | 8 |
| 62 | 28 | -34 | 34 | 14 |
| 52 | 29 | -23 | 23 | 6.5 |
| Сумма | | | | 120 |

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum_{i=1}^n R_i = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза **H₁** принимается. Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

Т-критерий Вилкоксона

Диагностики по методике Опросник «Экспресс – оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения "до" из значения "после".

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}$ - $t_{после}$) | Абсолютное значение разности |
|---------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|
| 5 | 1 | -4 | 4 |
| 4 | 1 | -3 | 3 |
| 6 | 0 | -6 | 6 |
| 5 | 3 | -2 | 2 |
| 4 | 1 | -3 | 3 |

| | | | |
|----|---|----|---|
| 4 | 0 | -4 | 4 |
| 2 | 1 | -1 | 1 |
| 7 | 0 | -7 | 7 |
| 8 | 1 | -7 | 7 |
| 10 | 1 | -9 | 9 |
| 8 | 5 | -3 | 3 |
| 9 | 0 | -9 | 9 |
| 8 | 1 | -7 | 7 |
| 8 | 1 | -7 | 7 |
| 9 | 0 | -9 | 9 |

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 15$). Переформирование рангов производится в табл.

| Номера мест в упорядоченном ряду | Расположение факторов по оценке эксперта | Новые ранги |
|----------------------------------|--|-------------|
| 1 | 1 | 1 |

| | | |
|----|---|------|
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 6.5 |
| 7 | 4 | 6.5 |
| 8 | 6 | 8 |
| 9 | 7 | 10.5 |
| 10 | 7 | 10.5 |
| 11 | 7 | 10.5 |
| 12 | 7 | 10.5 |
| 13 | 9 | 14 |
| 14 | 9 | 14 |
| 15 | 9 | 14 |

Гипотезы.

H_0 : Показатели после проведения опыта меньше значений показателей до эксперимента.

H_1 : Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.

| До измерения, $t_{до}$ | После измерения, $t_{после}$ | Разность ($t_{до}-t_{после}$) | Абсолютное значение разности | Ранговый номер разности |
|---------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 5 | 1 | -4 | 4 | 6.5 |
| 4 | 1 | -3 | 3 | 4 |
| 6 | 0 | -6 | 6 | 8 |
| 5 | 3 | -2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | -3 | 3 | 4 |
| 4 | 0 | -4 | 4 | 6.5 |
| 2 | 1 | -1 | 1 | 1 |
| 7 | 0 | -7 | 7 | 10.5 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 10 | 1 | -9 | 9 | 14 |
| 8 | 5 | -3 | 3 | 4 |
| 9 | 0 | -9 | 9 | 14 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 8 | 1 | -7 | 7 | 10.5 |
| 9 | 0 | -9 | 9 | 14 |

| | | | | |
|-------|--|--|--|-----|
| Сумма | | | | 120 |
|-------|--|--|--|-----|

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=120$
 Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+15)15}{2} = 120$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum i = 1nRt = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для n=15:

$$T_{кр} = 19 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 30 (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю. В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Гипотеза **H₁** принимается. Показатели после проведения опыта превышают значения показателей до эксперимента.