

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Смоленский областной институт развития образования»**

**ПАКЕТ МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ
В ПОМОЩЬ ПЕДАГОГУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПЕДАГОГАМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Смоленск
2024

УДК: 371.15
ББК: Ч420.42
П 13

Автор-составитель: Мищенко Елена Юрьевна, доцент кафедры педагогики и психологии ГАУ ДПО СОИРО

П 13 Пакет методических материалов в помощь педагогу образовательных организаций для самодиагностики профессионального выгорания: методическое пособие педагогам образовательных организаций. /Автор-составитель: Е.Ю. Мищенко. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2024. – 88 с.

Данное пособие состоит из двух частей. Первая часть включает в себя описание наиболее востребованных форм самодиагностики профессионального выгорания педагогов. Вторая часть раскрывает опыт применения основных методик в практической деятельности педагогами Смоленской области.

Представляет интерес для педагогов и руководителей образовательных организаций для самодиагностики профессионального выгорания, содержит материал, который удобно применять в практической деятельности.

Пособие содержит материалы следующих авторов: К. Маслач, С. Джексона, Н.Е. Водопьяновой, В.В. Бойко, Е.П. Ильина, Веры Каппони, Томаса Новака, Э. Шейна, В.А. Чикер, В.Э. Винокурова, В.В. Вольской, Е.В. Виноградовой.

Пособие адресовано психологам, педагогам и работникам образовательных организаций.

Рассмотрено на заседании кафедры педагогики и психологии ГАУ ДПО СОИРО, протокол № 7 от 23.09.2024 г.

Материалы печатаются в авторской редакции.

УДК: 371.15
ББК: Ч420.42
© ГАУ ДПО СОИРО, 2024

Оглавление

Введение	4
Часть I	6
1.1. Развитие изучения методов самодиагностики профессионального выгорания	6
1.2. Описание методик диагностики эмоционального выгорания	9
Часть II	15
2.1. Из опыта работы педагогов и психологов Смоленской области по профилактике профессионального выгорания	15
Список рекомендуемой литературы	42
Приложения	43

Введение

Современные условия жизни выдвигают повышенные требования к представителям различных профессий, что зачастую приводит к стрессовым ситуациям, к неуверенности, к возникновению тревожности и напряженности как в деловых, так и в семейных отношениях. Вследствие чего повышается риск развития эмоционального выгорания. Нет смысла составлять список профессий, которые подвергаются эмоциональному выгоранию, так как это могут быть представители любых профессий и возрастов.

Специалист, который подвергается эмоциональному выгоранию, находится в тревожном состоянии и работает «на пределе» собственных возможностей. Все это препятствует качественному осуществлению своих профессиональных функций и гармоничному проживанию собственной жизни. Своевременное выявление признаков эмоционального выгорания позволит приостановить данный процесс, проработав причины и триггеры, вызывающие выгорание.

Как справедливо отмечает Тапалова О.В., к развитию синдрома эмоционального выгорания приводит период повышенной активности, когда специалист полностью отдается работе, отказывая себе во многих потребностях, которые не связаны с работой. Тогда наступает первый признак эмоционального выгорания – истощение. Истощение проявляется в перенапряжении и исчерпании ресурсов (физических и эмоциональных). При этом ночной сон не помогает человеку преодолеть усталость. После отдыха (сна, выходных, отпуска) признаки истощения уменьшаются, но стоит человеку вернуться в рабочую обстановку, проявления снова возобновляются.

Второй признак – это личностная отстраненность, когда у специалиста больше ничего на рабочем месте не вызывает эмоциональный отклик. Он работает формально, «потому что нужно».

Третий признак эмоционального выгорания, на который указывают многочисленные исследования, – утрата собственной эффективности и снижение самооценки. У специалистов утрачивается вера в собственные возможности, они не видят перспектив и не удовлетворены собственной работой. Все эти признаки можно легко проследить у специалистов.

В научных источниках уточняется, что синдром эмоционального выгорания проявляется в безразличии специалиста, в наблюдении признаков истощения и изнеможения (работник не может больше отдаваться рабочему процессу так, как это было раньше). Дегуманизация и негативное самовосприятие также являются признаками эмоционального выгорания специалиста. Дегуманизация проявляется в негативном отношении работника к коллегам и клиентам. Негативное самовосприятие вызывает недостаток

уверенности в профессиональной компетентности.

Однако данные, полученные лишь с помощью одного наблюдения, не могут считаться достоверными. Для этого учеными разработаны научно-обоснованные методики диагностики эмоционального выгорания. В настоящее время в научной литературе накоплено множество методов и методик диагностики эмоционального выгорания.

Часть I

1.1. Развитие изучения методов самодиагностики профессионального выгорания

Основные понятия

Прежде чем окунуться в описательную часть методических комплексов самодиагностики профессионального выгорания, нам необходимо раскрыть основные понятия механизмов возникновения «болезни современного человека – стресса».

Современные болезни имеют «накопительный эффект» – это сердечнососудистые заболевания, рак, цереброваскулярные расстройства. Ни одну из этих болезней не назовешь особенно приятной, но они, конечно, представляют собой большой прогресс по сравнению со смертью в возрасте 20 лет от сепсиса или лихорадки денге. Наряду с этим относительно недавним сдвигом в особенностях заболеваний изменилось и наше восприятие того, что значит «болеть». Мы пришли к пониманию весьма сложного переплетения нашей биологии и эмоций; мы обнаружили, что характер, чувства и мысли самыми разными способами отражают и направляют то, что происходит в теле. Одно из самых интересных проявлений этого понимания – теория о том, что сильные эмоции могут оказывать *негативное влияние* на наше физическое здоровье. Говоря современным языком, стресс может вызвать болезнь, и важнейшим прорывом в медицине стало признание того, что многие серьезные заболевания, имеющие медленный «накопительный эффект», могут быть вызваны или усугублены стрессом. В каком-то смысле в этом нет ничего нового. Сотни лет назад наблюдательные врачи интуитивно признавали роль индивидуальных различий в предрасположенности к тем или иным заболеваниям. Два человека могли заболеть одной и той же болезнью, но протекала она очень по-разному, неким неясным, субъективным образом отражая личные качества этих людей. Или врач мог заметить, что люди данного типа чаще подвержены определенным заболеваниям. Если человек месяцами прокручивает в голове все свои тревоги, обиды и гнев по поводу какой-то эмоциональной проблемы, то в итоге он вполне может заболеть. Научные данные показывают, что стрессогенные заболевания обычно возникают из-за того, что мы слишком часто активируем физиологическую систему, предназначенную для реакции на острые физические чрезвычайные ситуации. Но мы оставляем эту систему «включенной» в течение многих месяцев, без конца беспокоясь об ипотеке, отношениях с близкими и продвижении по службе.

Гомеостаз – термин означает, что у каждого организма есть идеальный

уровень насыщенности крови кислородом, идеальная кислотность, идеальная температура тела и т.д. Все эти разные переменные находятся в состоянии гомеостатического равновесия, когда все физиологические параметры поддерживаются на оптимальном уровне. Мозг развивался как раз для того, чтобы поддерживать гомеостаз.

Стрессор – это любой фактор внешнего мира, выбивающий нас из гомеостатического равновесия, а *острая реакция на стресс* – все то, что делает наше тело, чтобы восстановить гомеостаз.

Что может послужить стрессором. *Стрессором* может быть и ожидание стрессора. Иногда мы достаточно прозорливы, чтобы заранее понять, что может вскоре произойти. И тогда, лишь на основании ожидания, мы «включаем» такую же сильную реакцию на стресс, как если бы стрессовое событие уже произошло. Некоторые реакции упреждающего стресса свойственны не только людям – будь вы человеком, окруженным бандитами на безлюдной станции метро, или зеброй, встретившей в саванне льва, ваше сердце, скорее всего, начнет бешено колотиться, даже если ничего физически опасного (еще) не произошло. Но в отличие от менее «разумных» животных, мы можем «включить» реакцию на стресс, просто подумав о потенциальных стрессорах, которые могут выбить нас из гомеостатического равновесия. Когда-нибудь в будущем, мы, люди, испытываем стресс из-за вещей, которые просто не имеют никакого смысла. Человеческая жизнь переполнена психологическими стрессорами, совсем не похожими на физиологическую реальность голода, ранений, потери крови или экстремальных температур. Когда мы активируем реакцию на стресс из страха перед возможным событием, а затем это событие действительно происходит, мы можем порадоваться, что этот когнитивный навык позволил нам вовремя мобилизоваться и начать защищаться. Такая упреждающая защита может быть весьма полезной, и в таких ситуациях реакция на стресс позволяет подготовиться к необходимым действиям.

Но когда мы входим в психологический «штопор» и активируем реакцию на стресс безо всяких причин или по поводу того, на что никак не можем повлиять, мы называем ее «тревогой», «неврозом», «паранойей» или «неадекватной агрессией».

Таким образом, реакция на стресс может быть мобилизована не только в ответ на физические или психологические угрозы, но также и в их ожидании.

Именно эта универсальность реакции на стресс больше всего удивляет: физиологическую систему активируют не только физические факторы, но и просто мысли о них. Впервые на эту универсальность примерно 65 лет назад обратил внимание один из «крестных отцов» физиологии стресса Ганс Селье.

В XX веке к этим субъективным клиническим наблюдениям прибавилась

строгая наука, и физиология стресса – изучение реакций организма на стрессовые события – стала отдельной научной дисциплиной.

Термин «стресс» в 1920 году ввел физиолог Уолтер Кеннон, а Ганс Селье формализовал концепцию и ввел две идеи: организм демонстрирует на удивление похожий набор реакций (Селье назвал его общим адаптационным синдромом, но сегодня мы называем его «реакцией на стресс») на очень широкий спектр стрессоров. Если действие стрессоров продолжается слишком долго, это может привести к физическим заболеваниям.

Что такое выгорание?

Выгорание включено в международную классификацию болезней. И определение выгорания звучит следующим образом: «Синдром, признаваемый результатом хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен». То есть стресс, который нас победил. По статистике, больше 50% россиян имеют опыт выгорания, до 20% регулярно находятся в этом состоянии, 75% выгоревших меняют работу, чаще всего выгоревшие сотрудники не всегда увольняются, они остаются в наших коллективах, в нашем с вами окружении. Падает их результативность, то есть они не выполняют свои должностные обязанности, в том объеме и с тем качеством, которое предполагается. Дополнительно, вокруг них возникает поле демотивации, конфликтов, срывов взаимных обязательств. То есть это такая черная дыра, которая высасывает силы и у окружающих. Лишившись собственных сил, сотрудник разрушает все вокруг. Сотрудник часто берет больничные, отпуска за свой счет, у него начинают возникать проблемы с дисциплиной. Постепенно все это образует «поле катастрофы», с которым не очень понятно, что делать, потому что обычно выгоревшими оказываются сотрудники, которые раньше показывали более высокие результаты, чем остальные сотрудники. Причины выгорания известны, и их достаточно тяжело контролировать. Потому что это не какие-то одноразовые события. Все причины имеют накопительный эффект и срабатывает пусковой механизм в какой-то определенный момент критического накопления уровня напряжения.

Причины выгорания

Первая причина – отсутствие полноценного отдыха, нарушение баланса между работой и всей остальной жизнью. Таким образом, что сотрудник уже не успевает восстанавливать свои силы. Он работает в выходные, он работает сверхурочно, все с самой благой целью, потому что ему интересно работать. Он проявляет инициативу, он хочет побить собственные показатели, уже и так хорошие. И в итоге постепенно лишается жизни за пределами работы. И это имеет простой физиологический эффект истощения.

Вторая причина – это потеря смысла. Что здесь подразумевается –

сотрудник сделал большой проект, достиг неких важных, как ему казалось, результатов. Но эти результаты обесценены его руководителем. Или сотрудник видит, что ими никто не пользуется, они никому оказались не нужны. Он чувствует себя невостребованным. Да, ему платят зарплату, его не понижают в должности, но он не видит отдачи от своих усилий в виде реального результата в деятельности компании или улучшения жизни окружающих.

Стадии выгорания

Первая стадия выгорания – это стадия сверх напряжения на работе, когда у человека очень много задач. Он начинает тревожиться, чувствовать тревогу от того, что он постоянно что-то не успевает.

Вторая стадия выгорания – сопротивление, при которой, я как крыса, загнанная в угол, начинаю пытаться дать сдачи. То есть я становлюсь более конфликтной, у меня не то, что снижаются позитивные эмоции, у меня растут негативные эмоции. Я перестаю выполнять задания в срок, я начинаю отказываться от заданий. В общем, я пытаюсь дать жизни сдачи.

Третья стадия – фаза истощения, когда моя результативность упала. Я свожу свои активности до минимума. Я ищу повод не ходить на работу, но деваться мне, как человеку, который зависит от зарплаты, особенно некуда.

1.2. Описание методик диагностики эмоционального выгорания

В настоящее время в научной литературе накоплено множество методов и методик диагностики эмоционального выгорания. В данном методическом пособии вы познакомитесь с научно подтвержденными, результативно доказанными и проверенными на практике методиками. В приложении представлен список методик для диагностики, которые используются психологами в практической деятельности.

Диагностика эмоционального выгорания, авторы К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой, предназначена для диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек».

Методика Н.Е. Водопьяновой апробирована многими исследователями, представляет собой опросник из 22 утверждений, которые опираются на три субшкалы: эмоциональное истощение (сниженный эмоциональный фон, безразличие, эмоциональное перенасыщение); деперсонализация (деформация отношений с окружающими людьми: зависимость, негативизм, циничность в установках и чувствах и т.д.); персональные достижения (негативная оценка собственных возможностей, успехов достижений, возникновение внутренних ограничений). Данная методика активно используется отечественными исследователями уже на протяжении двух десятков лет. Следует отметить, что

автором разработано несколько вариаций диагностики для разных профессий: для учителей и преподавателей, для руководителей среднего звена, для представителей коммерческих служб, для медицинского персонала, для торговых работников. *Адаптированность* методики под различные профессии повышает ее востребованность. При этом методика позволяет получить качественные и количественные данные о степени и глубине эмоционального выгорания. При интерпретации результатов учитывается возраст и пол респондентов, что повышает точность получаемых данных.

Диагностика уровня эмоционального выгорания, автор В.В. Бойко – применение на практике несколько сложнее. Это достаточно трудоемкая, но информативная методика.

Методика содержит 84 утверждения. При интерпретации результатов можно получить информацию: о симптомах выгорания, о фазе формирования выгорания, об итоговом показателе эмоционального выгорания.

Преимущество методики состоит еще в том, что полученные данные можно сверить с данными, которые могут быть получены при наблюдении за сотрудниками, что позволит убедиться в точности результатов.

Например:

Для первой фазы (напряжение) характерна эмоциональная истощенность, усталость. Для второй фазы (резистенция) – чрезмерное эмоциональное истощение, которое приводит к закрытости человека, отстранённости, равнодушию, чрезмерное переутомление. Для третьей фазы (истощение) характерно психофизическое переутомление, опустошенность, нивелирование, циничное отношение к коллегам, развитие психосоматических нарушений. Все это можно проследить через такой метод, как наблюдение.

Методика «Определение психического выгорания», автор А.А. Рукавишников – используется при диагностике эмоционального выгорания. Она позволяет более точно понять, с чем, в первую очередь, связано эмоциональное выгорание: с психоэмоциональным истощением, с личностным отчуждением или со снижением профессиональной мотивации. Методика состоит из 72 утверждений и позволяет получить информацию по трем уровням выгорания: межличностному, личностному, мотивационному. Данная методика также достаточно информативна и позволяет более точно понять, с чем, в первую очередь, связано эмоциональное выгорание: с психоэмоциональным истощением, с личностным отчуждением или со снижением профессиональной мотивации.

Методика измерения «Стадии выгорания», автор Дж. Гринберг, содержит 20 утверждений, с которыми респонденты могут согласиться или не согласиться.

Методика позволяет получить информацию об общем уровне «выгорания»: высокий, средний, низкий. На наш взгляд, методика недостаточно информативна и содержательна. Она, скорее, может быть использована в качестве дополнительной методики для уточнения данных по другим методикам. На наш взгляд, методика недостаточно информативна и содержательна. Она, скорее, может быть использована в качестве дополнительной методики для уточнения данных по другим методикам.

Методика измерения «Эмоциональное опустошение», автор – Дж. Гибсон, измеряет компоненты эмоционального выгорания, и получить информацию об уровне эмоционального выгорания. В содержательном аспекте методика схожа с методикой Натальи Евгеньевны Водопьяновой. Респондентам предлагается анкета из 18 вопросов и 6 вариантов ответа, из которых они должны выбрать один. Основными показателями являются: психоэмоциональное истощение, личностное удаление, профессиональная мотивация. Выявить признаки эмоционально выгорания можно с помощью внешних проявлений (в соответствии с трехфакторной моделью К. Маслаха и С. Джексона):

- Эмоциональное истощение (чувство эмоциональной пустоты, утомляемость от работы, снижение настроения).
- Деперсонализация (дегуманизация: негатив, циничное отношение к коллегам и клиентам, отдаление).
- Снижение профессиональных достижений (чувство некомпетентности и осознание собственной непригодности).

Проективные методики:

«Кактус», автор М.А. Панфилова.

Изначально эта методика диагностики личности была предложена М.А. Панфиловой для детей 3–7 лет. Однако вариант измерения для взрослых значительно отличается толкованием понятий.

«Дерево с человечками», автор Пип Уилсон.

Автор этого теста – известный британский психолог Пип Уилсон (Pip Wilson). Он был создан для школьников с целью проверить, как они освоились в школе за первые три года. Однако позже выяснилось, что он актуален и для взрослых. Тест помогает человеку определить его настоящее и желаемое эмоциональное состояние и даже в какой-то степени осознать свое положение в обществе.

Методика измерения «Индекс психоэнергетической опустошенности», авторы В.Л. Бакштанский, О.И. Жданов.

Данная методика предназначена для своевременного выявления усталости, опустошенности, на состояние «выработанной».

Содержит 20 высказываний, предположений. Каждый ответ соотносится с баллами (а.1, б.2, в.3), ведется прямой подсчет присвоенных респонденту баллов и в результате делится прямой вывод:

20–34 – усталость отсутствует;

35–49 – умеренное опустошение (ранние предупреждающие сигналы);

50–60 – полное опустошение (требуется срочная помощь).

Методика «Шкала состояний» (русскоязычная адаптация А.Б. Леоновой).

Направлена на оценку степени субъективной комфортности переживаемого человеком в данный момент времени. Методика состоит из 10 биполярных шкал, полюса которых обозначены противоположными по своему значению прилагательными, описывающими характерные признаки «хорошего» и «плохого» субъективного состояния (например, «сильный – слабый», «спокойный – взволнованный», «скудный – заинтересованный»). Для оценки степени выраженности переживаний по каждой паре признаков используется традиционная 7-балльная шкала с фиксированной нейтральной оценкой «0» и тремя градациями в сторону каждого из полярных переживаний (1 – слабая выраженность, 2 – умеренная выраженность, 3 – сильная выраженность). На бланке методики оценочная шкала представлена в симметричной цифровой форме «3 2 1 0 1 2 3». При подсчете результатов тестирования она трансформируется в последовательность от 7 до 1 баллов, причем оценочный балл 7 присваивается максимально позитивной оценке признака, а балл 1 – максимально негативной. Оценка 4 балла соответствует нейтральному пункту «0». Следует отметить, что в состав методики входят как прямые (п. 1, 2, 4, 5, 7, 9), так и обратные шкалы (п. 3, 6, 8, 10). В случае прямых шкал оценка в 7 баллов находится на левом полюсе шкалы (оценочная шкала выглядит как последовательность «по убывающей»: 7 6 5 4 3 2 1). В случае обратных шкал оценка в 7 баллов перемещается на правый полюс шкалы – оценочная шкала как бы «переворачивается» и имеет вид последовательности «по возрастающей» (1 2 3 4 5 6 7). Основным показателем данной методики является так называемый индекс субъективного комфорта (ИСК), который рассчитывается как общая сумма баллов, набранная испытуемым по всем 10 шкалам. Оценки испытуемых могут варьировать в диапазоне от 10 до 701 баллов. Чем выше значение ИСК, тем благополучнее общее субъективное состояние испытуемого.

Использование цифровых ресурсов в изучении профессионального выгорания педагогов.

Использование информационных технологий привело к тому, что любое действие человека оставляет «цифровой след» – точную и систематизированную информацию о его действиях. Сюда можно отнести оформление аккаунта в социальных сетях, интересы, указанные в личном профиле и качество изложенной биографии, публикуемое соискателем. Таким образом, отслеживание цифрового следа является дополнительным инструментом для анализа и оценки педагога. Собранные данные помогут нарисовать психологический портрет. Конфликтен педагог или нет, сможет ли влиться в уже сложившийся коллектив и каким образом можно выстраивать систему адаптации в каждом конкретном случае. Оставленный в социальных сетях «цифровой след» позволяет дополнить «цифровой портрет» сведениями о круге друзей и контактах, перемещениях, политических взглядах и привычках. Полученные данные позволяют составить прогноз поведения в заданном наборе ситуаций и определить его степень адаптивности к новым условиям.

Ограничения данного метода: человек не способен на автоматизме проводить полный анализ данных личности, исходя из истории посещения в браузере, данную характеристику совпадений может выявить только искусственный интеллект, но также не существует достоверного механизма для выявления «патологий» у пользователей лишь на основе политических и религиозных взглядов.

Вывод: таким образом, не стоит акцентировать внимание лишь на личностных характеристиках при отборе сотрудников. Как религиозная принадлежность не сможет служить критерием отбора персонала, так и предпочтения в музыке не являются прямым отражением трудоспособности человека. Религиозная принадлежность не сможет служить критерием отбора персонала. Но сможет помочь в предотвращении выгорания педагога на ранних этапах. В онлайн-исследованиях на основе «цифровых следов» помимо угроз разного уровня проникновения интернета существуют специфические угрозы валидности и надежности измерения. Для предсказания удовлетворенности жизнью на индивидуальном уровне лучшего результата удастся добиться при использовании методов математического моделирования, исследования свидетельствуют, что выражение эмоций в текстах социальных сетей не позволяет надежно, хорошо измерять и предсказывать «реальное» субъективное благополучие человека (замеряемое посредством анкетных вопросов). Вместе с тем поиск «цифровых следов» его когнитивной составляющей представляется перспективным с точки зрения развития «нереактивных» подходов к изучению субъективного благополучия.

Таким образом, изучив и проанализировав различные методики диагностики эмоционального выгорания, приходим к выводу, что заметить проявления эмоционального выгорания можно по внешним признакам, по состоянию работника и его отношения к профессиональной деятельности. Говоря о таких проявлениях, следует отметить, прежде всего, признаки истощения, личностной отстраненности и утраты собственных возможностей. Однако этих данных недостаточно, чтобы точно определить причину, степень и глубину эмоционального выгорания. Для этого следует использовать научно-обоснованные, проверенные авторские методики.

Наиболее научно-обоснованной, проверенной и достоверной методикой диагностики эмоционального выгорания, является методика В.В. Бойко. Помимо разработанной методики, В.В. Бойко внесен значительный вклад в исследование проблемы эмоционального выгорания. Им подробно описан механизм возникновения и протекания синдрома эмоционального выгорания. Его методика позволяет получить обширную информацию по каждой из фаз эмоционального выгорания (напряжение, резистенция, истощение) и определить симптомы эмоционального выгорания.

Часть II

2.1. Из опыта работы педагогов и психологов Смоленской области по профилактике профессионального выгорания

Вступление

Во второй части методического пособия представлен материал, обобщающий опыт педагогов-психологов и учителей образовательных организаций Смоленской области по профилактике профессионального выгорания. В приложении представлен пакет методик рекомендованных к самодиагностике профессионального выгорания и методические разработки тренинговых занятий, комплексы релаксационных упражнений и иные материалы, представляющие интерес широкой педагогической аудитории.

Зененкова Оксана Леонидовна
педагог-психолог МБДОУ д/с № 8,
г. Вязьма, Смоленская область.

Использование психотерапевтических технологий в работе психолога с педагогическим коллективом по предупреждению профессионального выгорания.

Деятельность психолога в образовательном учреждении очень разноплановая и многогранная. На мой взгляд, одна из важнейших задач психолога, осуществляющего психологическое сопровождение образовательного процесса – сохранение психологического здоровья участников образовательного процесса. На состояние психологического здоровья и эмоциональное благополучие воспитанников и учащихся психолог может повлиять прямо, работая с детьми, и косвенно, работая с педагогами. Ниже представлен алгоритм поэтапного осуществления с содержательным наполнением профилактической работы педагога-психолога в образовательной организации.

1 этап Подготовительный (просветительский).

Обзорная лекция для педагогических работников:
из истории проблемы профессионального выгорания.

Цель: познакомить воспитателей с основными понятиями синдрома профессионального выгорания.

Ни для кого не секрет, что работа учителя очень стрессогенная, требующая огромных личностных ресурсов. И со временем стрессов не становится меньше – они становятся качественно другими. Психические

перегрузки, которые испытывает учитель ежедневно в своей работе, разрушают его личность, лишают энергии. От учителя требуется творческое отношение к работе, владение педагогической техникой (речью, выразительными средствами общения, педагогическим тактом), проектировочными умениями и т.д.

Приходя в класс, переутомлённый учитель утрачивает состояние стабильности, необходимое для успешной педагогической деятельности. Он становится перевозбуждённым, раздражается, переходит к давлению на ученика, проявляет нетерпение и гнев. Хронически переутомленный учитель менее восприимчив к нововведениям в школе, мало мотивирован к повышению собственной профессиональной компетентности. Налицо нарушения психологического здоровья, которые могут привести к нарушениям здоровья соматического.

Труд педагога *дошкольного* образования специфичен по всем его направлениям: начиная с нормативной, объективной структуры – цель, задачи, предмет, средства и условия труда, и заканчивая его субъективной стороной – особенностями профессионально важных и профессионально значимых личностных качеств. Не случайно педагогическая профессия в работе с дошкольниками отличается повышенными требованиями к социальной перцепции, коммуникативным способностям, умению взаимодействовать с детьми интенсивно, продуктивно и творчески.

Профессиональной деятельности принадлежит особая роль в социальном формировании человека, его образа жизни и поведения. При этом роль профессии носит не только позитивный, но порой и негативный, даже разрушительный характер по отношению к личности исполнителя.

Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающей в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Профессия педагога относится к классу профессий типа «субъект – субъект», которые наиболее подвержены влиянию психического выгорания. Исключительное значение для выявления причин, приводящих к возникновению психического выгорания, имеет изучение личностных особенностей педагога и специфики организационной культуры педагогического коллектива.

Профессиональная деформация – деструкции, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности и негативно влияющие на ее продуктивность, они искажают личностные качества, способствуют накоплению негативных признаков (Н.А. Корнеева).

Профессиональные деструкции – изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса (Э.Ф. Зеер).

Профессиональные деформации личности – самоорганизация личности по пути упрощения системы (собственной личности, взаимодействия), что затрудняет ее выход за пределы ситуативно-обыденного в профессиональной жизни. Это определенного рода новообразование личности (А.В. Козлова).

Профессиональные деструкции педагога

Демонстративность	Чрезмерная эмоциональность, самопрезентация. Педагогическая деятельность – средство самоутверждения на фоне группы воспитанников. Демонстрация своего превосходства. Сосредоточенность на интересах «Я».
Авторитарность	Завышенная самооценка своих профессиональных способностей. Властность. Агрессивность. Централизация образовательного процесса. Преимущественное использование распоряжений, указаний, наказаний.
Педагогическая агрессия	Постоянное отрицательное отношение к неуспевающим, гигиенически запущенным, внешне непривлекательным воспитанникам и, наоборот, привлекательным, модно и «дорого» одетым. Выраженная склонность к оскорбительным замечаниям, насмешкам, иронии. В некоторых случаях такое отношение проецируется на родителей воспитанника.
Поведенческий трансфер	Проявление эмоциональных реакций поведения, манеры одеваться, свойственных своим воспитанникам. Злоупотребление молодежным сленгом. Либерально-попустительский стиль общения.
Догматизм педагогический	Стереотипы мышления. Речевые шаблоны. Интеллектуальная инертность. Стремление к упрощению педагогических задач и ситуаций. Игнорирование психологических и педагогических теорий.
Дидактичность	Стереотипы мышления. Речевые шаблоны. Стремление все назидательно объяснять, используя шаблонные способы передачи знаний, опыта, монологичность, склонность к нравоучениям.
Консерватизм педагогический	Предубеждение против инноваций. Приверженность к установившимся содержанию и технологии образования. Предпочтение репродуктивных технологий. Настороженное либо негативное отношение к воспитанникам.
Ролевой экспансионизм	Тотальная погруженность в педагогическую профессию. Стереотипы поведения речи. Фиксация на собственных педагогических проблемах, трудностях. Преобладание обвинительных и назидательных суждений. Ярко выраженная предметная психологическая сконцентрированность. Ролевое поведение за пределами образовательного учреждения.
Социальное лицемерие	Возрастная идеализация жизненного опыта. Склонность к морализированию. Вера в свою нравственную непогрешимость. Вербальная нестерпимость к ненормативным формам поведения. Неискренность чувств и отношений.

Индивидуальность педагогическая	Отчуждение от коллег, воспитанников. Синдром «эмоционального сгорания». Генерализация личностного, отрицательного педагогического опыта. Проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости, игнорирование индивидуальных особенностей воспитанников, коллег, негативное восприятие педагогической профессии.
--	---

Вероятность приобретения профессиональных деструкций

Стадии профессионального становления	Особенности этапа	Динамика формирования деструкций
Профессиональная адаптация	Наличие новой социальной роли, экономического положения, новых коммуникаций. Ведущий вид деятельности – профессиональная, уровень выполнения – нормативно-репродуктивный.	демонстративность, авторитарность, реже педагогическая агрессия, поведенческий трансфер.
Первичная профессионализация	Личностно сообразные технологии выполнения. Ведущий вид деятельности – профессиональная, уровень выполнения – репродуктивный.	педагогический догматизм, дидактичность, педагогический консерватизм.
Второй уровень профессионализации	Повышение квалификации, собственная профессиональная позиция, стабилизация активности, формирование устойчивого оптимального уровня профессиональной активности.	ролевой экспансионизм, социальное лицемерие, педагогическая индифферентность.
Профессиональное мастерство	Высокая творческая и социальная активность, продуктивный уровень выполнения проф. деятельности, мотивация к самовыражению.	ярко выраженная способность к коррекции профессиональных деструкций.

Причины возникновения профессиональных деструкций

Стадии профессионального становления	Причины возникновения профессиональных деструкций
Стадия профессиональной адаптации (до 2 лет)	<ul style="list-style-type: none"> – Психологическая (несовпадение реальной жизни с представлениями и ожиданиями); – Нахождение начинающего работника в ситуации борьбы, самоутверждения; – Адаптация к требованиям профессии; – Для молодого специалиста любая профессиональная ситуация – проблема, вызов (сможешь – не сможешь?; умеешь – не умеешь?); – Если ДОУ воспринимается как временное место работы, то педагог не стремится качественно выполнять профессиональные обязанности; – Неумение проанализировать причины профессиональных успехов и неудач.
Стадии первичной	– Цикличность деятельности педагога (одни дети уходят,

Стадии профессионального становления	Причины возникновения профессиональных деструкций
профессионализации (около 5–6 лет)	другие уходят, и все повторяется...); – Профессиональная деятельность педагога требует психологического и интеллектуального напряжения.
Стадия вторичной профессионализации (10–15 лет)	– Качественное и высокопродуктивное выполнение обязанностей педагогом приводит к тому, что человек перерастает свою должность; – Неудовлетворенность педагога собой, своим профессиональным положением, потребность в профессиональном росте; – При отсутствии перспектив профессионального роста педагог чувствует дискомфорт, психическую напряженность, возникает профессиональная стагнация, снижается активность; – Многолетняя профессиональная деятельность педагога не может постоянно сопровождаться совершенствованием, непрерывным профессиональным развитием и интересом к профессии; – Возникновение синдрома эмоционального сгорания (раздражительность, тревожность, усталость, неустойчивое состояние психики); – Утрата интереса к профессии, значительная часть энергии педагога уходит на заботу о семье.
Стадия профессионального мастерства	– Введение каких-либо нововведений требует от педагога признания недостаточности своей компетентности, а затем напряжения всех сил и понимания, что в процессе освоения нового возможны ошибки; – Неприятие педагогом-профессионалом позиции «чего-то не знающего ученика»; – Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная пассивность.
Стадия ухода из профессиональной жизни	– Кризис предпенсионного периода; – Необходимость принятия новой социальной роли (пенсионер); – Сужение социально-профессионального поля и общения с людьми, снижение финансовых возможностей.

Следует отметить, что руководителю образовательного учреждения необходимо знать и учитывать виды деструкций педагогов, вероятность и причины их приобретений в зависимости от стадии профессионального становления. И помочь ему в этой работе может педагог-психолог. Необходимость психологической работы с педагогами не вызывает сомнений. Психологи имеют в своем арсенале множество вариантов такой работы (индивидуальное и групповое консультирование, круглые столы, семинары, выступление на педсоветах и методических объединениях), но на практике организация работы сопровождается некоторыми трудностями:

1. Низкая мотивация педагогов;
2. Перегруженность педагогов информацией;
3. Низкий уровень доверия, настороженное отношение;
4. Установка администрации на оценочную работу психолога;
5. Деликатность темы, связанная с тем, что она затрагивает личностные особенности педагогов;
6. Опасения педагогов, что проводимая работа будет строиться по принципу «субъект–объектных отношений».

2 этап реализации (практический).

Разработка программы тренинговых занятий для педагогов «Музыка ветра».

Одной из важных задач является овладение педагогами техниками здоровьесбережения. Вариативные техники здоровьесбережения нацелены не столько на снятие, купирование соматических и психических расстройств, сколько на обращение к более высоким уровням саморегуляции: инструментальному, смысловому, экзистенциальному, которые отвечают задачам развития конкретных способностей (коммуникативных, рефлексивных, гностических и т.д.), что, позитивно влияет на эффективность профессиональной деятельности педагога, восстановление его работоспособности и стрессоустойчивости в течение рабочего дня. Необходимость организации работы в данном направлении определилась тем, что в коллективе 45% педагогов имеют стаж работы свыше 15 лет, некоторые стали задумываться о смене профессии, скептически относиться к нововведениям. Однако, основным фактором, обуславливающим реализацию программы, является то, что в последнее время значительно увеличилось число воспитанников с ограниченными возможностями здоровья. Это требует учета особых образовательных потребностей; создание специальных условий для развития дошкольников, определенного подхода при взаимодействии с родителями детей с ОВЗ, что приводит к высокой эмоциональной напряженности и накоплению усталости у педагогов. Педагоги подвержены риску эмоционального выгорания, поскольку в максимальной степени используют в повседневной работе ресурсы своей психики.

Программа профилактики эмоционального выгорания педагогов «Музыка ветра»

Направлена на предупреждение явлений эмоционального выгорания среди педагогов ДОУ. Данная программа разрабатывалась как механизм оказания комплексной психологической помощи педагогам в преодолении

негативных влияний эмоционального напряжения на психологическое здоровье.

Цель программы: обучение педагогов приемам саморегуляции для профилактики и преодоления эмоционального выгорания.

Задачи.

1. Развитие информационно-теоретической компетентности педагогов.
2. Обучение педагогов психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний.
3. Развитие у педагогов мотивации к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности.
4. Способствовать сохранению в педагогическом коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности, агрессивности.

Программа состоит из трех блоков.

Теоретический:

Цель: формирование знаний о профессиональном выгорании, симптомах и факторах, способствующих его проявлению. Повышение мотивации на дальнейшую практическую работу по профилактике выгорания.

Диагностический:

Цель: выявление группы риска. Отслеживание результатов профилактической деятельности.

Прикладной:

Цель: формирование личностных ресурсов стрессоустойчивости

Для достижения поставленных целей и задач использованы следующие технологии:

1. Здоровьесберегающие технологии. Технологии здоровьесбережения и здоровьеобогащения педагогов, направленные на профилактику синдрома эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции, приемам снятия напряжения.
2. Арт-терапевтические технологии
3. Игровые технологии. Терапевтические игры и ролевые игры.
4. Информационно-коммуникационные технологии.

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 9 часов. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 1 час.

Цикл упражнений «Удивительная гимнастика» проводится на протяжении учебного года с периодичностью два раза в неделю.

Условия проведения: занятия по данной программе проводятся после

организации диагностических процедур по выявлению степени выраженности симптомов эмоционального выгорания педагогов, занятия проводятся на базе ДОУ в групповой форме, в музыкальном зале, под музыкальное сопровождение, что способствует расслаблению, включенности в работу, снятию психологических барьеров, мышечно-двигательных зажимов, повышению настроения.

Материалы для проведения занятий: альбомы, карандаши, соленое тесто, влажные салфетки, свечи, коврики, аудиозаписи.

Участники программы: педагоги ДОУ.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов.

2. Овладение педагогами психотехническими приемами саморегуляции негативных эмоциональных состояний.

3. Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления.

4. Снижение уровня конфликтности, агрессивности в педагогическом коллективе.

5. Улучшение психологического микроклимата в педагогическом коллективе

6. Повышение творческого потенциала педагогов.

3 этап диагностики результативности использования технологии.

На диагностическом этапе применялись следующие методики и проекты измерения психологического выгорания педагогов:

- Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. А Водопьяновой, Е.В. Старченковой.

- Диагностический проект «Легко ли быть ребенком в ДОУ?»

Задачи проекта:

1. Проанализировать отношение детей к дошкольному учреждению, стиль взаимоотношений в детском коллективе.

2. Проанализировать характеристики воспитателей с точки зрения лично-ориентированной педагогики, а так же стиль взаимодействия педагогов с детьми.

3. Выявить степень комфортности для детей предметно-развивающей среды.

По результатам анализа данных, полученных в ходе работы с воспитателями, выявлено следующее: у воспитателей преобладает лично-ориентированный подход к воспитанникам, воспитатели доступны и

открыты для общения с детьми, осуществляют контакт глаза в глаза, частым является и тактильный контакт; в группах создан положительный психологический микроклимат, осуществляется индивидуальный подход к каждому ребенку.

Тренинг познания себя «Дом моей души»

Цель тренинга: преодоление профессионального выгорания, снятие эмоционального напряжения для укрепления психического здоровья педагогов.

Задачи: формирование умения обозначить свою индивидуальность; формирование умения выделять и анализировать свои характерные черты; формирование восприятия своих личностных черт; формирование умения посмотреть на себя со стороны; расширение знаний друг о друге; поднятие самооценки.

Место проведения: кабинет психолога.

Время проведения: 40 минут.

Музыкальное сопровождение: песня Олега Ануфриева «Есть только миг» № 1; папка «Музыка».

Оборудование: цветные карандаши, планшеты, листы распечатки «Яблоня» (приложение 2).

Упражнение 1. Приветствие.

Собрались коллеги в круг.

Я твой друг и ты мой друг.

Вместе за руки возьмемся

И друг другу улыбнемся.

Упражнение 2. Релаксация «Дом моей души».

Вопрос – кто из вас имел возможность заниматься самостоятельно или участвовать в групповой релаксации.

Предложить всем лечь.

Моя Душа – это мой дом. Душа реальная или желаемая. У кого-то она похожа на просторный и чистый Дворец, а у кого-то это заброшенный Замок с захламленными чердаками и тревожными черными коридорами. И свист ветра в окнах с разбитыми стеклами, и уханье сов... Тяжелые двери закрытая, защищающаяся душа. Тяжелые темные шторы отгороженность человека от мира. Один юноша увидел Дом своей души даже не на земле, его Дом плавал по воде. Свободно, без всяких привязанностей, как он и жил.

Позвольте себе сейчас расслабиться. И слушая меня, прислушаться к себе. Позволить себе дать волю чувствам, воображению, своим желаниям. Пусть мой рассказ поможет вам рисовать в своем воображении и в своей душе определенные картинки.

Итак, закройте глаза. Мы начинаем.

Расслабились... И мир становится волшебным... легкий синий туман вокруг вас... Вы будто растворяетесь в нём, становитесь мягкими, теплыми...

Вы чувствуете, как будто ДУША ВАША ОСВОБОДИЛАСЬ... и... полетела в лёгком воздухе... в небо... высоко, в голубизну... Вы раскинули руки, вы летите. ... Как красиво вокруг вас... Впереди – горизонт... далекие горы ... зеленый лес...

Вы поднимаетесь к облакам... купаетесь в них... отдыхаете на них... Можно кувыряться... наслаждаться своей свободой.

А сейчас вы полетите к земле... вниз... и найти на земле место, где вам хорошо... очень хорошо.

Ваше ЛЮБИМОЕ МЕСТО на земле... Какое оно? Это тихая лесная речка... Поляна, где растёт много разных цветов... Ты ложишься в цветы, и какой-то цветок окажется совсем близко от твоего лица... Ты улыбнёшься ему...

Кто-то окажется высоко в горах, где прохладный туман, где одиноко, где чистый и холодный воздух...

А может, ты очутишься на скале, с которой открывается вид на море... Я не знаю, в каком месте окажешься ты, но я знаю, что в твоём мире возможны чудеса и приятные минуты и мгновения...

Ты нашел это место, оно твое, оно дорого тебе и тебе здесь хорошо. На этом месте ты ПОСТРОИШЬ СВОЙ ДОМ... Каким он будет?... Он будет большой... высокий... Или маленький, тихий, аккуратный...? Какие будут стены у твоего дома? Большие, толстые или тонкие?... А есть в доме глубокие подвалы, большие, запутанные?... Что находится в этих подвалах?... Или это будет легкий дом... с лёгкими летними стенами... потому что в твоём мире никогда не бывает зимы? ... Начиная строй. Ты это можешь.

И вот уже выросли стены, крыша. Окна. Какие окна в твоём доме: это большие... лёгкие... стеклянные... всегда открытые окна..., или маленькие, аккуратные... очень тёплые окошки... со ставнями...?

Вход... Какой вход в твой дом... дверь...? Представь... Это тяжёлая дверь с золотой ручкой... Или это стеклянные двери, которые открываются от лёгкого толчка в них?... Будут ли замки на дверях твоего дома?...

А, что увидит человек, когда войдёт в эти двери твоего дома: просторную гостиную... длинные коридоры...?

Сколько будет этажей в твоём доме: один... два...? Какая будет крыша у твоего дома... что будет под ней...? Чердак? Чердак для старых, заброшенных вещей...? На что будет похож твой дом?...

И какая будет твоя самая любимая комната в твоём доме?... В этой

комнате ты проводишь много часов... Это комната для работы или отдыха...?

Подойди к окну. За этим окном тепло и свет... За этим окном сад. Трава... Цветы... Кусты... Деревья...

Яблоня. По различным легендам яблоня – это символ любви, жизни, бессмертия, помощница в трудных ситуациях, целительница и волшебница, способная наделить тебя необходимыми качествами. Это твоя яблоня. Она поможет тебе выделить в себе главное, увидеть себя со стороны, понять себя. Она твой талисман, твоя опора в трудную минуту.

У этой яблони 5 уровней веток. На каждой ветке растут яблоки. Какие они – большие, маленькие, какого цвета – зеленые, красные, желтые... или другие. Вы видите, сколько на каждой ветке яблок.

Твоя яблоня волшебная и обязательно должна приносить пользу.

Ты должен наделить каждое яблоко силой пользы. На каждом уровне веток, яблоки отвечают за свое. Посмотрите, сколько яблок у тебя на каждом уровне и постарайся сделать следующее. Самая нижняя ветка – это ваше имя. Сколько на ней яблок? Назовите каждое яблочко производным от своего имени. Имя, то, как вас называют родные и знакомые, как вам хочется, чтобы вас называли. Вторая ветка – это ваш психологический портрет. Это ваши черты характера. Впишите в каждое яблочко на этой ветке по одной черте характера. Каким вы себе видите. Какой вы? Третья ветка – ваше социальное окружение. Впишите в каждое яблочко по одному человеку, который вам наиболее дорог. Четвертая ветка – ваши способности и умения. Впишите в каждое яблочко то, чем любите больше всего заниматься, что вы умеете делать лучше всего. Пятая ветка – ваши достижения. Подумайте, вспомните и впишите в яблоки на этом уровне ваши самые важные достижения. Посмотри на свою яблоню, на ее ветки, яблоки. Обними свою яблоню, прислушайся к ней. Какие чувства возникают у тебя ко всему, что видишь ты? Сохрани В ПАМЯТИ этот свой дом..., эту ЯБЛОНЮ. Запомни этот мир - это важно для тебя... Что бы ни происходило с тобой, ты всегда сможешь прийти сюда – здесь тебе будет хорошо...

Здесь будут вещи, которые тебе дороги... Здесь будут чудеса, которые любишь ты... Это твой мир... никто не сможет отнять его у тебя...

Сейчас я начну считать и когда скажу 10, нужно вернуться и открыть глаза.

Постарайтесь не забыть ничего из того, что вы сейчас видели...

Я начинаю считать, и вы медленно возвращайтесь...

Упражнение 3. Рисунок–рефлексия «Моя яблоня»

Итак, у вас у каждого есть бланк со схематичным изображением дерева. Как вы видите, оно состоит из 5 уровней веток. Ваша задача разместить на

вашем дереве яблоки. Вы уже знаете, сколько яблок, на каком уровне у вас было. Так же определитесь с размером и цветом яблок. Перенести свои прожитые ощущения и восприятия на бумагу. На все у вас есть 10 минут.

Я повторю уровни веток.

1. уровень – это ваше имя. Впишите в каждое яблочко производное от своего имени имя, то, как вас называют родные и знакомые, как вам хочется, чтобы вас называли.

2. уровень – это ваши черты характера. Впишите в каждое яблочко по одной черте характера. Каким вы себе видите. Какой вы?

3. уровень – это ваше социальное окружение. Впишите в каждое яблочко по одному человеку, который вам наиболее дорог.

4. уровень – это ваши умения и способности. Впишите в каждое яблочко то, чем любите больше всего заниматься, что вы умеете делать лучше всего.

5. уровень – это ваши достижения. Подумайте, вспомните и впишите в яблоки на этом уровне ваши самые важные достижения.

Упражнение 4. Рефлексия рассказ «Моя яблоня».

Нарисовали, готово? Отлично! Теперь третий этап нашего упражнения. Так как наша яблоня волшебная и обязательно должна приносить пользу. Мы поделимся силой пользы каждого уровня яблок и расскажем о них. На каждом уровне веток, яблоки отвечают за свое. Расскажите, сколько яблок у вас на каждом уровне и назовите их. Итак, начинаем снизу:

Кто хочет начать?...

Во время рассказов участники могут задавать друг другу вопросы, что-то уточнять.

- 1. Имя;
- 2. Психологический портрет;
- 3. Социальное окружение;
- 4. Способности и умения;
- 5. Достижения.

✓ Вы можете сохранить для себя ваши деревья. Когда вам вдруг начнет казаться, что жизнь какая-то не такая, то вы можете посмотреть на свою яблоню и увидеть, что вашу жизнь наполняет множество составляющих и в ней есть место для развития.

✓ Если вам вдруг покажется, что имя у вас дурацкое, и вы однотипный, то взгляните на дерево и показывайте себя по всякому – вы разный, интересный с красивым многогранным именем.

✓ Если вдруг вам начинает казаться, что у вас плохих качеств больше, чем хороших или слабость характера превосходит силу, то посмотрите на дерево, и вы увидите, что сила духа у вас огромная, твердость есть и доброта с

мягкостью в норме.

✓ Если вам, вдруг, начнет казаться, что вы одиноки – посмотрите на дерево – разве вы один? Вспомните о тех людях, которые вас окружают.

✓ Когда вам станет скучно, и вы решите, что ни на что не способны и вам нечем заняться, вспомните о ваших умениях и способностях, о том, что вы лучше всего делаете и займитесь этим.

✓ Если вы посчитаете нужным, можно дорисовать новые яблочки (возможно вы про них забыли, или у вас появятся новые). Дополните нужный уровень и придумайте новое дело.

Стать более уверенным вам поможет воспоминание о своих достижениях – раз вы смогли это, то сможете и еще больше.

Упражнение 5. «Обратная связь».

После выступлений можно обсудить, *чем понравилось или не понравилось упражнение*, что чувствовали во время выполнения упражнения, какие выводы для себя сделали.

Попрошу вас продолжить предложение:

– Самым полезным для меня было...

– Мне понравилось...

– Я хотела бы изменить...

Ритуал прощания «Спасибо всем». Все в кругу берутся за руки и говорят вместе: «Спасибо».

4 этап аналитический

По результатам анализа данных, полученных, в ходе работы с воспитателями выявлено следующее: у воспитателей преобладает личностно-ориентированный подход к воспитанникам, воспитатели доступны и открыты для общения с детьми, осуществляют контакт глаза в глаза, частым является и тактильный контакт; в группах создан положительный психологический микроклимат, осуществляется индивидуальный подход к каждому ребенку.

Семенова Лариса Викторовна
педагог-психолог СОГБОУ д/с «Сказка»
г. Вязьма, Смоленская область

В своей деятельности педагога-психолога, для профилактики синдрома профессионального выгорания использую образовательно-просветительский метод. Форма подачи материала: презентация.

Фрагмент.
Презентация

Тема: «Формирование навыков саморегуляции психоэмоциональных состояний, коррекции личностных проблем в системе профилактики профессионального стресса»

Цель: формирование представлений о синдроме профессионального выгорания в педагогической среде образовательного коллектива.

Люди научились более или менее сносно управлять гигиеной своего тела, работой мышц, мыслительными процессами; однако многие остаются по существу бессильными в сфере управления собственными эмоциями и страстями. Неспособность человека регулировать свои настроения отрицательно сказываются не только на взаимоотношениях с окружающими (конфликты, несовместимость, вражда, и т.д.), но и на качестве выполнения профессиональных обязанностей. Длительное пребывание во власти негативных эмоциональных состояний (тревоги, ожидания неизвестного, вины, неудовлетворенности, злости и т.д.), неумение снизить остроту переживания неблагоприятных воздействий чревато еще и тем, что оказывает разрушающее воздействие на организм, физическое и психическое состояние. Еще в древности замечена связь между эмоциями человека и его физическим состоянием. Считалось, например, что *необходимость постоянно сдерживать эмоции* разрушает сердце; *зависть и злость* поражают органы пищеварения; *печаль, уныние, тоска* – ускоряют старение; *постоянный страх* – наносит ущерб щитовидной железе; *безудержное горе* влечет за собой сахарный диабет. Длительные нервные нагрузки способны разрушить самый крепкий организм, поэтому каждому крайне важно уметь вовремя заметить воздействие стрессогенных факторов, быстро и эффективно «разрядить» возникшую психическую напряженность, снять негативное эмоциональное состояние, снизить болевые ощущения.

Не менее важной является *способность мгновенно осуществлять волевою мобилизацию, собирать воедино все физические и психические силы*. Достичь этого можно с помощью *методов психической саморегуляции*.

В течение тысячелетий люди ищут эффективные способы влияния на самого себя. Особенно ценный в этом отношении опыт накоплен в школах боевых искусств Востока. Здесь основным условием адекватной реакции на быстрые изменения обстановки, адаптации в любой экстремальной ситуации, достижения, сохранения физического здоровья, быстрой психокоррекции считалось умение человека поддерживать свою психику в состоянии *«духа, подобного воде»* (душ, ванна) и *«духа, подобного луне»* (сон). По мнению мастеров, *«дух, подобный воде»*, как спокойная гладь, способен дать точное зеркальное отражение любого предмета. Но стоит только подуть ветру, и мелкая рябь разрушит отражение, до неузнаваемости исказит его. Стоит человеку поддаться страху, гневу, волнению и он утратит возможность четко владеть ситуацией, окажется беззащитным перед лицом опасности. Специалисты боевых искусств утверждали, что *«дух, подобный луне»*, выявляет любые действия противника, всякую брешь в его обороне. Но за набегаящими тучами лунный свет тускнеет. Чрезмерная эмоциональность ведет к потере хладнокровия и самоконтроля, порождает неадекватные ситуации действия. Идеальным состоянием бойца считалось *«пустое сознание»*, в котором воин *«ничего не ждет и готов ко всему, в каждый момент происходящего он не связан с прошлым, не зависит от будущего и живет только настоящим, воспринимая его всем своим существом»*. Для человека, обладающего «пустым сознанием», личностное благополучие и душевное равновесие возвышаются до понимания *«природной гармонии и справедливости»*.

Саморегуляция психоэмоционального состояния – это умение самостоятельно активно изменять процессы, происходящие в собственном организме – психологические, физиологические состояния, а также поступки и управлять ими. Путем саморегуляции можно на короткое время применительно к ситуации активизировать или затормозить психические процессы, а также повысить качество подготовки и эффективность выполняемой деятельности. Психическое воздействие с помощью саморегуляции помогает созданию оптимальных внутренних условий, при которых реализация деятельности как двигательной, так и умственной происходит полнее. В выборе и применении конкретных приемов регуляции эмоциональных состояний большое значение имеет правильный учет индивидуальных особенностей человека. Человек в значительной мере саморегулирующаяся система. Мы наделены физиологическими и психологическими механизмами приспособления к изменяющимся условиям жизни и деятельности. Мы умеем управлять собой, мобилизовать силы, наш опыт, влияем на изменения направления и содержания своей активности.

– **Сознательное изменение своего состояния** – это своеобразная форма влияния своего Я на свое поведение. Четкое представление необходимых способов достижения целей. Главное в этом знать истину – НЕ НАВРЕДИ! **Человек – сложная система**, поэтому для более высокого уровня активности он может использовать различные методы и способы саморегуляции, выбирая те, которые ему более понятны, доступны и приятны. Этот выбор зависит от самого человека – от его способности к саморегулированию и от времени (ситуации) их проведения.

Мобилизующие методы, применяемые непосредственно перед периодом активности и в течение него:

- дыхательные упражнения;
- эмоциональный настрой – целесообразно «оглянуться назад», вспомнить о своих успехах в аналогичных обстоятельствах. Мобилизовать «вытащить из своих запасников» успешность, скрытые резервы в духовной, интеллектуальной, волевой сферах, уверенность в своих силах; запрограммировать себя на успех: «Именно сегодня, сейчас... у меня все получится; я буду спокойной и выдержанной; я буду находчивой и уверенной; мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания» (повторять это мысленно несколько раз).

- методы опосредованные, направленные на полное восстановление сил в периоды отдыха (все вы их хорошо знаете): методы психической саморегуляции (аутогенная тренировка, медитация, арт-терапия и др.);

- методы психофизиологической саморегуляции (физические упражнения, самомассаж, термовосстановительные процедуры – сауна, баня, душ, бассейн).

Для того чтобы мы захотели что-то в себе изменить, что-то для себя сделать, необходима **мотивация**, которая основывается на принципах, отражающих процесс **эффективной саморегуляции**:

- **Я** твердо знаю, чего хочу добиться и представляю себе желаемый (конечный) результат;

- **Я** намерена это сделать, мне ясен путь достижения и план, как и что **Я** буду это делать;

- **Я** сформирую сильную, прочную мотивацию для достижений моего успеха;

- **Я** полностью уверена в себе. Это и есть путь саморегуляции для достижения поставленной цели.

- **Я** знаю аксиомы **МОЕГО** успеха и они всегда со мной:

- Превращаю препятствие в трамплин для нового прыжка к цели!
- Оглянусь в прошлое, наслажусь настоящим, интересуюсь будущим!
- Я владею умением преуспевать с ощущением радости и счастья!

Самое основное правило саморегуляции. Главное – правильно дышать.

Вдыхать счастье... выдыхать добро...

Выводы и заключение: Человек – сложная система, поэтому для более высокого уровня активности он может использовать различные методы и способы саморегуляции.

Строева Кристина Николаевна

педагог-психолог СОГБОУ

«Центра образования и развития «Особый ребенок»

г. Смоленск

Описание фрагмента тренингового занятия по профилактике психологического здоровья педагогов, работающих с детьми ОВЗ.

Занятие с элементами тренинга «**В гармонии с собой и окружающим миром**»

Цель: профилактика психологического здоровья педагогов, «синдрома» эмоционального выгорания.

Задачи:

- снизить уровень эмоционального выгорания педагогов;
- познакомить участников практикума с некоторыми приёмами психологической саморегуляции;
- создать благоприятные условия для продуктивной работы над собой;
- совершенствовать развитие личностных качеств, стабилизируя внутреннюю душевную гармонию.

Материалы и оборудование: конфеты на подносе, бумага (А4), ручки, карандаши или фломастеры, мелодия для релаксации, распечатанные на принтере карточки (по количеству участников).

Ведущий предлагает совместно принять правила психологического общения в группе:

- Уважай говорящего!
- Оказывай поддержку!
- Смех – для веселья, но не с целью оскорбить!
- Будь искренним, честным!
- Нет зрителей – все участники!

1. Упражнение «Поза Наполеона»

Для начала я предлагаю вам выбрать одно из трех показанных мной движений, после чего я объясню для чего это нужно. 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.

Комментарий ведущего: Это упражнение показывает, насколько вы готовы к работе. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты. Кулаки показывают агрессивность, поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать.

2. Упражнение-игра «Конфетка»

Цель: небанальное, креативное представление в группе.

Инструкция: «Вот перед вами на блюде выложены конфеты. Посмотрите на них и выберите себе одну, которая больше всего похожа на Вас. А затем расскажите нам всем краткую **историю-самопрезентацию**, которая объяснит всем нам – почему вы считаете, что похожи на эту конфету».

Каждый гость, держа свою конфету в руке, делает мини-представление, рассказывая историю о том, почему он – это данная конфета, а данная конфета – это он. Гостям разрешается задавать вопросы, шутить и кушать конфеты после окончания игры. Можно продиагностировать эмоциональное состояние группы в целом по преобладающему цвету фантиков. Для этого попросите гостей тренинга выложить выбранные конфеты так, чтоб образовался круг и посмотрите на то, какой цвет преобладает в этом круге. (Вас должны насторожить: Чёрный – общая подавленность, Красный – агрессия.)

3. Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция: Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

Откровенно говоря, люди, с которыми я работаю...

Откровенно говоря, когда я думаю о предстоящей смене...
Откровенно говоря, когда я готовлюсь к занятиям...
Откровенно говоря, когда я прихожу домой после работы...
Откровенно говоря, когда я волнуюсь.
Откровенно говоря, когда я прихожу на работу ...
Откровенно говоря, когда я разговариваю с родителями...
Откровенно говоря, когда ко мне на урок приходят родители...
Откровенно говоря, когда ко мне на занятия приходят директор, методист и др. ...
Откровенно говоря, когда я провожу родительское собрание.
Откровенно говоря, когда работа с детьми...
Откровенно говоря, моя работа...
Откровенно говоря, когда я думаю о работе...
Откровенно говоря, мое здоровье...
Откровенно говоря, когда я разговариваю с директором...
Откровенно говоря, когда я вижу ребенка...
Откровенно говоря, после рабочего дня...
Откровенно говоря, люди, с которыми я работаю...
Откровенно говоря, когда я собираюсь на работу...
Откровенно говоря, неприятности на работе...
Откровенно говоря, успехи на работе...
Итог: Откровенно говоря, нам всем какая либо ситуация может принести негативные эмоции.

4. Игра «Телеграмма»

Цель: Исследование роли чувств, как мотиватора поведения. Развивать умение осознавать свои эмоциональные состояния и связывать их с совершаемыми поступками и действиями. Всем участникам раздаются «телеграммы» – листы с написанным текстом. Каждый участник вытаскивает «в слепую» карточку, с названием чувства и эмоционального состояния: страх, опасение; удовольствие, радость; печаль, подавленность; раздражение, гнев; вина, смущение; восторг, восхищение; отвращение, презрение. После написания, каждый педагог зачитывает получившийся текст телеграммы.

5. Арт-терапевтическое упражнение «Карта желаний»

Цель: Визуализация и конкретизация желаний, в целях профилактики «эмоционального выгорания педагогов», понять себя, понять свои истинные желания и их отражение в материальном мире, научиться строить свою реальность, раскрыться и принять всё новое в своей жизни, профилактика эмоционального выгорания педагогов. Задачи: формирование мотивации, направленной на исследование своих возможностей; создание благоприятной и

доверительной атмосферы, снижение ситуативной и межличностной тревожности.

Материалы: лист бумаги А4, фломастеры, карандаши, фоновая музыка.

Визуализация – это одна из самых популярных техник в психологии, которая помогает изменить негативное мышление, осуществить переоценку собственных качеств, а также помочь в достижении разных целей. Простым примером визуализации является карта желаний.

Карты желаний – это ваши сформулированные цели, которые плотно закрепляются в подсознании. Когда вы мечтаете – ваши мысли блуждают, перескакивая с одного на другое. Более того, люди чаще всего думают, чего они не хотят – о трудностях на работе и в отношениях, несовершенствах тела, о нехватке денег и так далее. Тем самым, питая эти стороны жизни. О чём мы думаем, то и становится нашей реальностью. Но когда ваши цели четко сформулированы и обретают конкретный визуальный образ – подсознание начинает искать возможности для их реализации, и главное – находит их!

Сама идея визуализации очень простая: используя свое воображение, можно создать необходимые образы и подходы в мышлении, с целью устранить какое-то неприятное чувство или достичь желаемого результата.

На плотном листе бумаги педагоги пишут и раскрашивают определенными цветами свои «желания».

6. Упражнение «Корзинка советов»

(Каждый педагог по очереди берёт карточки и зачитывает вслух предложенные советы).

1. Регулярно высыпайтесь.
2. Попробуйте говорить и ходить медленнее.
3. Больше гуляйте на свежем воздухе.
4. Составляйте список дел на сегодня.
5. Ставьте перед собой только реальные цели.
6. Выделяйте в день хотя бы один час для себя.
7. Улыбайтесь и говорите себе комплименты, смотрясь в зеркало.
8. Расскажите о своих неприятностях близкому человеку.
9. Постарайтесь сосчитать про себя до десяти.
10. Приготовьте чашку теплого чая из трав, примите тёплую ванну или душ.
11. Избегайте лишних обещаний, оцените свои возможности.
12. Знайте свои подъемы и спады настроения.
13. Живите сегодняшним днем, не требуйте слишком много для себя.
14. Вспомните свои ощущения, когда все было хорошо.
15. Не старайтесь угодить всем – это нереально.

7. Упражнение «Валентинка другу»

Цель: Создание позитивного эмоционального фона.

Инструкция: «На этой валентинке напишите приятное пожелание или фразу, которую вы хотели бы услышать».

Ведущий собирает валентинки в мешочек и предлагает участника вытащить себе по одной.

На обратной стороне открытки вы найдете притчу, которая позволит вам многое понять о пустых переживаниях (Притча «Два монаха»). Сохраните эти валентинки и прибегайте к их помощи, когда вам трудно.

Притча «Путешествовали по миру два монаха»

Однажды на своём пути они встретили очень красивую женщину. Она была просто неземной красоты. Женщина стояла возле реки и пыталась её пересечь. Ей необходимо было попасть на другой берег. Но течение реки было настолько сильным, что у неё никак не получалось сделать это самостоятельно.

Тогда один из монахов без промедления и каких-либо вопросов быстро подошёл к женщине, взял её на руки и перенёс на другой берег реки. Затем он вернулся к своему спутнику, и они молча продолжили свой путь.

Так они шли какое-то время. Вдруг второй монах не выдержал и спросил:

– Мы же принесли обет не касаться женщины. Как ты мог посадить её себе на плечи?

Другой монах серьёзно посмотрел на своего спутника и ответил:

– Я поставил женщину на берег час назад, а ты, судя по всему, всё ещё несешь её с собой.

Выводы: Вот так и мы в обычной жизни очень часто «продолжаем нести» груз нестоящих забот, и за их тяжестью не видим ни дорогу, ни пейзаж вокруг, ни людей, идущих рядом или навстречу...

8. Упражнение «Аплодисменты» (ритуал прощания).

Психолог начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Это упражнение поднимает настроение порой до полного восторга, и хорошо завершает занятие в эмоциональном плане.

Рефлексия: Какие психологические качества у вас проявились при участии в тренинге? Какие чувства испытывали? Что нового узнали о себе, о группе? Чему научились? Как это пригодится в будущем? Что было важным? Над чем вы задумались? Что происходило с вами? Что нужно развивать на будущее?

– Спасибо вам большое, что пришли на наш тренинг, надеемся, что он не

пройдет бесследно в вашей жизни, надеемся, что что-то вам пригодится и что над чем-то вы задумались и будете работать в этом направлении. И жду сегодня на почту ваши анкеты обратной связи, которые вы уже начали заполнять до начала нашей встречи.

Спасибо за активную и продуктивную работу!

Следующие материалы представлены педагогами Смоленской области после освоения дополнительной образовательной программы «Профилактика синдрома эмоционального выгорания», проводившейся в ГАУ ДПО СОИРО на кафедре педагогики и психологии в 2024 году.

Петров Константин Григорьевич
учитель географии СОГБОУ СШ № 23
г. Смоленск

Игровое релаксационное занятие

Комментарии автора: В своей работе я применяю некоторые приемы из тренинговых занятий опубликованных в разных источниках. Эти занятия, способствуют снятию эмоционального напряжения, предупреждению профессионального выгорания, сплочению педагогического коллектива, позитивному настрою на трудовую деятельность.

Тема: «Профилактика профессионального выгорания педагогов»

Цель: снятие эмоционального напряжения для укрепления психологического здоровья педагога.

Задачи: познакомить участников тренинга с некоторыми приёмами психологической саморегуляции, которые они смогут применять в будущем; создать благоприятные условия для продуктивной работы над собой; совершенствовать развитие личностных качеств, стабилизируя внутреннюю душевную гармонию.

Методы и технологии, используемые в работе: упражнения по эмоциональной разгрузке

Форма проведения: круг, свободное общение

Тематическое планирование:

Участники тренинга заходят в кабинет, выбирают цветную полоску бумаги для определения своего настроения и самочувствия. Садятся в круг.

Ведущий: В нашей жизни большое место занимает принцип

недостаточности. Нам не хватает времени на встречи, ласку и внимание друг к другу. Мы все время бежим, торопимся, не замечаем друг друга. Давайте же на миг остановим этот бег и пообщаемся друг с другом.

– Быть может, в последнее время Вас что-то тревожит?

– Или Вы чувствуете усталость?

– Или даже незначительные события выводят Вас из равновесия?

Если Вы ответили «да», то сегодня следует поговорить о том, что природа одарила человека способностью к саморегулированию, то есть никто иной, а только Вы сами можете управлять своим эмоциональным состоянием.

Чтобы начать плодотворную работу, посмотрим какое настроение и самочувствие у Вас преобладает. Психолог комментирует значение выбранного цвета. Карточки **»Значение цвета»**.

Карточки **«Значение цвета»:**

Синий цвет – спокойствие, удовлетворённость, умение сопереживать, доверие, преданность.

Фиолетовый – тревожность, страх, огорчения.

Зелёный – уверенность, настойчивость, упрямство, потребность в самоутверждении.

Красный – агрессивность, возбуждение, стремление к успеху, желание властвовать и действовать, добиваясь успеха.

Коричневый – цвет покоя и стабильности, необходимость в домашнем уюте.

Жёлтый – активность, весёлость, стремление к общению, ожидание счастья.

Серый – тревожность и негативное состояние.

Чёрный – защищённость, скрытость, желание «уйти в свой внутренний мир».

Упражнение «Визитка»

Участники группы на первую букву своего полного имени пишут слово-определение, которое отражает их характер, темперамент и стиль жизни. Визитки прикрепляют на грудь для выполнения следующего упражнения.

Притча про стакан

В начале урока профессор поднял стакан с небольшим количеством воды. Он держал этот стакан, пока все студенты не обратили на него внимание, а затем спросил: «Сколько, по-вашему, весит этот стакан?»

– «50 грамм!», «100 грамм!», «125 грамм!» – предполагали студенты.

– Я и сам не знаю, – продолжил профессор, – чтобы узнать это, нужно его взвесить. Но вопрос в другом: что будет, если я подержу так стакан в течение нескольких минут?

– Ничего, – ответили студенты.

– Хорошо. А что будет, если я подержу этот стакан в течение часа? – снова спросил профессор.

– У вас заболит рука, – ответил один из студентов.

– Так. А что будет, если я, таким образом, продержу стакан целый день?

– Ваша рука окаменеет, вы почувствуете сильное напряжение в мышцах, и вам даже может парализовать руку, и придется отправить в вас больницу, – сказал студент под всеобщий смех аудитории.

– Очень хорошо, – невозмутимо продолжал профессор, – однако изменился ли вес стакана в течении этого времени?

– Нет, – был ответ.

– Тогда откуда появилась боль в плече и напряжение в мышцах?

Студенты были удивлены и обескуражены.

– Что мне нужно сделать, чтобы избавиться от боли? – Спросил профессор.

– Опустить стакан, – последовал ответ из аудитории.

– Вот, – воскликнул профессор, – точно так же происходит и с жизненными проблемами и неудачами. Будете держать их в голове несколько минут – это нормально. Будете думать о них много времени, начнете испытывать боль. А если будет продолжать думать об этом долгое, продолжительное время, то это начнет парализовывать вас, т.е. вы не сможете ничем другим заниматься. Важно обдумать ситуацию и сделать выводы, но еще важнее отпустить эти проблемы от себя в конце каждого дня, перед тем как вы идете спать. И таким образом, вы без напряжения каждое утро сможете просыпаться свежими бодрыми и готовыми справиться с новыми жизненными ситуациями. Опустите стакан!

Упражнение «Оранжевые очки»

«Если вы найдете оранжевые очки, то плохого вы просто не сможете увидеть. Оно будет перекрашено в оранжевый цвет. Расскажите, пожалуйста, о посещении ресторана, разговоре с другом, нашем тренинге, своей зарплате, вашей квартире, себе самом (самой), ваших близких и т.д., используя эти реальные (или воображаемые) оранжевые очки. Эти очки пропускают только положительные впечатления. Попробуем?» Обсуждение. Участники группы следят за рассказом и протестуют, если правила нарушаются.

Упражнение: «16 ассоциаций»

Горизонтальный лист формата А4 делится на 5 равных вертикальных колонок. В первой колонке записывается 16 ассоциаций на слова «моя работа». Во второй колонке пишутся ассоциации на слова из первой колонки, объединяя их попарно: ассоциация на первое и второе слова, ассоциация на третье и

четвертое слова, затем на пятое и шестое и т.д. Таким образом, во второй колонке получается уже восемь ассоциаций. В третьей колонке процедура повторяется, с тем лишь различием, что ассоциации находятся на пары из второй колонки, – в третьей колонке получаем 4 слова. Продолжаем до тех пор, пока в последней, пятой, колонке не останется только одна ассоциация. Ее также необходимо изобразить в виде схематического рисунка.

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

Мини-дискуссия: «Для чего вы работаете?»

Упражнение три рисунка «Я работаю педагогом»:

- начало трудового пути (или представления студента, если у специалиста совсем маленький опыт работы),
- в настоящее время,
- через 5 лет.

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

Упражнение «Пожелание»

Инструкция: «Вам предлагается высказать пожелание в круг, другим участникам группы, о том качестве, которое, по вашему мнению, помогает преодолевать эмоциональное выгорание».

Участники передают мяч по кругу и высказывают свое пожелание.

Обратная связь.

– Самым полезным для меня было...

– Мне понравилось...

– Я хотела бы изменить...

Для кого планируется мероприятие: педагоги

Количество участников: группа педагогов 10–15 человек

Сроки реализации: мероприятие длительностью 40–45 минут, которое может проводиться в течение учебного года с разными группами педагогов

Результативность работы по данному направлению:

Подобные мероприятия способствуют снятию эмоционального напряжения, предупреждению профессионального выгорания, сплочению педагогического коллектива, позитивному настрою на трудовую деятельность.

Шварц Людмила Владимировна
учитель истории МБОУ «Талашкинская СШ»
Смоленский район, Смоленской области

**План мероприятий заместителя директора по учебно-воспитательной
работе общеобразовательного учреждения по профилактике
эмоционального выгорания педагогического состава**

Компоненты	Содержание
Цель	Предупреждение возникновения и снижение уровня синдрома эмоционального выгорания
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести исследование для определения уровня эмоционального выгорания среди сотрудников ОО; 2. Проинформировать сотрудников ОО о присутствии риска эмоционального выгорания, дать представление о его причинах, основных симптомах и способах профилактики; 3. Продемонстрировать педагогам способы эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью; 4. Повысить уровень психологических знаний, сформировать желание использовать их в работе над своими проблемами, сформировать потребность в саморазвитии; 5. Представить анализ результатов исследования
Методы и технологии, используемые в работе	<ul style="list-style-type: none"> • Психологическая диагностика сотрудников • Дискуссия • Психологическое просвещение • Игровые методы • Арттерапевтические • Релаксационные техники • Психогимнастические упражнения • Мозговой штурм
Форма(ы) проведения	<p><i>Групповые:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок. Так же тренинг является методом создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. – сеансы релаксации с целью достижения расслабления, снятия эмоционального напряжения сотрудников. – семинары-практикумы с целью информирования и привлечения сотрудников к участию в реализации данной программы. <p><i>Индивидуальные:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – индивидуальные консультации по запросу сотрудника – коррекционные занятия по рекомендации психолога.
Тематическое планирование	<p>Пояснительная записка</p> <p>Раздел 1. Цель и задачи программы.</p> <p>Раздел 2. Содержание программы.</p> <p>Раздел 3. Ресурсное обеспечение реализации программы.</p> <p>Раздел 4. Контроль и управление реализацией программы.</p>

Компоненты	Содержание
	Список литературы. Приложения.
Для кого планируется мероприятие	Учителя общеобразовательных школ
Количество участников	25
Сроки реализации	В течение учебного года
Результативность работы по данному направлению	<p>Определить уровень риска «синдрома эмоционального выгорания» среди сотрудников ОО с помощью диагностического исследования. Сотрудники ОО повысят свои знания о синдроме эмоционального выгорания, о его причинах, основных симптомах и способах профилактики.</p> <p>Показать психологические техники и приемы в ходе мероприятий по профилактики эмоционального выгорания с сотрудниками учреждения, в результате чего они обучатся способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях.</p> <p>Повысится уровень психологических знаний и навыков у сотрудников учреждения, сформируется желание использовать их в работе над своими проблемами и потребность в саморазвитии.</p> <p>Снизится риск эмоционального выгорания среди сотрудников учреждения.</p>

Вывод по 2 части

Во второй части методического пособия материал представленный учителями и психологами Смоленской области, по профилактике профессионального выгорания, открывает широкое поле для дискуссии по данной проблематике.

Список рекомендуемой литературы

1. Бойко В.В. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания. // Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб, 2009. – 278 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других – М.: ИИД Филинь, 2011. – 472 с.
3. Виноградова Е. Диагностика профессионального выгорания по цифровому следу – статья в эл. источниках, 2021. [Электронный ресурс] URL: <https://vc.ru/u/1221979-elizaveta-vinogradova/446416-diagnostika-vygoraniya-po-cifrovomu-sledu-sotrudnika>
4. Данилова Н.Н. Психофизиология: Учебник для вузов – М.: Аспект Пресс, 2007. – 412 с.
5. Иванов-Фербер Эмоциональное выгорание [Электронный ресурс]. URL.: <https://blog.mann-ivanov-ferber.ru/2016/04/11/emocionalnoe-vygoranie-kak-spravitsya-s-ustalostyu-izbezhat-vygoraniya-i-stressa/>
6. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
7. Ильин Е.П. Эмоции и чувства – СПб.: Питер, 2011. – 750 с.
8. Каппони В., Новак Т. Сам себе авторитет. – СПб.: Питер, 1995. – 160 с.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения – Ростов-на-Дону, 2008. – 509 с.
10. Лепилина А.Н. Саморазвитие/Эмоциональное выгорание: как справиться с усталостью, избежать выгорания и стресса. Липкина А.И. Самооценка школьника – М.: Знание, 2009. – 64 с.
11. Прохоров А.О. Неравновесные психические состояния и их характеристики в учебной и педагогической деятельности // Вопросы психологии. – 2007, № 4. – С. 32–43.

Приложения

Приложение 1

Пакет рекомендованных методик для самодиагностики профессионального выгорания педагогов

Содержание

1. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников).
2. Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).
3. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)
4. Диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).
5. Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко).
6. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина).
7. Модификация техники «Кувшин самооценности» (Вольская В.В. Формирование имиджа педагога дополнительного образования)
8. Диагностика профессионального выгорания по цифровому следу (переработанная Е. Виноградовой)
9. Методика «Индекс психоэнергетической опустошенности» (Бакштанский В.Л. Жданов О.И.)
10. Методика «Шкала состояний» (русскоязычная адаптация А.Б. Леоновой)
11. Анкета-самодиагностика выявления признаков эмоционального выгорания
12. Экспресс-диагностика «Синдром эмоционального сгорания»
13. Тест «Оценка удовлетворенности работой»
14. Проективная методика «Кактус» (М.А. Панфилова)
15. Проективная методика «Человечки на дереве» (Пип Уилсон)

1. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту: вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если

у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тест:

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в

начале карьеры.

29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.

30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.

31. Работа эмоционально выматывает меня.

32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.

33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.

34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.

35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.

36. Нагрузка на работе практически невыносима.

37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.

38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.

39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.

40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.

41. Я люблю свою работу.

42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.

43. Меня раздражает поведение моих учеников.

44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.

45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.

46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.

47. Я чувствую эмоциональное напряжение.

48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.

49. Я чувствую себя измотанным.

50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.

51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.

52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.

53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.

54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.

55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.

56. Хочется «плюнуть» на все.

57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов.

58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.

59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.

60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.

61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.

62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.

63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.

64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.

65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.

66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.

67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.

68. Мне нравится отдавать работе все силы.

69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.

70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.

71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.

72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста: данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

1. ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

2. ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

3. ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения).

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу.

Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Нормативная таблица определения уровня психического выгорания по шкалам

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)	Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
	9 и ниже	10–20	21–39	40–49	50 и выше
Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)	Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
	9 и ниже	16–10	17–31	32–40	41 и выше
Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)	Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
	7 и ниже	8–12	13–24	25–31	32 и выше
Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)	Крайне низкие значения	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие значения
	31 и ниже	32–51	52–92	93–112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал: Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности. Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям. Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

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

Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать «ДА» или «НЕТ».

Инструкция к тесту: тест предназначен для диагностики первых симптомов синдрома эмоционального выгорания. На следующие предложения отвечайте «ДА» или «НЕТ». Количество положительных ответов подсчитайте.

№ п/п	Предложения	Ответ	
		да	нет
1.	Когда в воскресенье около полудня я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен.	да	нет
2.	Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления.	да	нет
3.	Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.	да	нет
4.	То насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики.	да	нет
5.	На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д.	да	нет
6.	Коллегам (родителям, ученикам) я придумал(а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно.	да	нет
7.	С делами по службе я справляюсь «одной левой» нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.	да	нет
8.	О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.	да	нет
9.	Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям.	да	нет
10.	За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое.	да	нет

Обработка результатов: уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах.

0–1 балл – низкие оценки. Синдром эмоционального выгорания вам не грозит.

2–6 баллов – средние оценки. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7–9 баллов – высокие оценки. Пришло время решать: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

10 баллов – критические оценки. Положение весьма серьезное.

Перечень симптомов для самонаблюдения:

Физические признаки:

1. Хроническая, постоянная усталость;
2. Слабость и вялость в мышцах;

3. Головные боли;
4. Снижение иммунитета;
5. Бессонница;
6. Усталость глаз, снижение зрения;
7. Боли в суставах и пояснице.

Психоземциональные признаки:

1. Появляется безразличие к своей жизни и происходящим вокруг событиям;
2. Неуверенность в себе, снижение самооценки;
3. Разочарование в окружающих;
4. Потеря профессиональной мотивации;
5. Вспыльчивость, раздражение и недовольство другими людьми;
6. Депрессия, постоянное плохое настроение, жизнь не удалась.

Социально-поведенческие признаки:

1. Желание убежать от всех или обида на всех, как следствие стремление к изоляции, минимум общения с окружающими;
2. Уклонение от ответственности, неисполнение обязанностей, лень;
3. Обвинение окружающих в собственных бедах, обиды, раздражение;
4. Зависть, жалобы, что кому-то везет в жизни;
5. Жалобы на свою жизнь и на то, что приходится много работать;
6. Пессимизм, негатив видится во всем.

3. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

«Якоря карьеры» – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Тестовый материал: насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.

2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.

3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.

4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.

5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.

6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.

8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.

9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.

10. Быть первым руководителем в организации.

11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.

13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

14. Соревноваться с другими и побеждать.

15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.

16. Создать новое коммерческое предприятие.

17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.

19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.

20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений? Варианты

ответов: 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен.

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту:

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация – количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация – в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Интерпретация результатов теста: краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

1. Профессиональная компетентность. Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент. Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на

интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость). Главное в работе – это свобода и независимость. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы. Стабильная, надежная работа на длительное время.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может

предложить работодателю, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным местом в компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства. Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок). Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение. Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требуемые в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов. Сделать невозможное возможным; решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это – конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни. Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим

стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9. Предпринимательство. Создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.

4. Диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности.

СЭВ – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Данный опросник позволяет определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у Вас выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания».

Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Выберите один из шести вариантов ответа по каждому утверждению. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

№	Утверждение	никогда	очень редко	иногда	часто	очень часто	каждый день
1.	К концу рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).						
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.						
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен (должна) идти на работу.						
4.	Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.						
5.	Меня раздражают люди, которые долго и много говорят о своих страхах.						
6.	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально воодушевленным(ой).						
7.	При разговоре с агрессивными учениками я умею находить нужные слова, снижающие их агрессию.						
8.	Я чувствую угнетенность и апатию.						
9.	Мне нравится успокаивать недоверчивых учеников и помогать им.						
10.	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к ученикам.						
11.	Ученики, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.						
12.	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.						
13.	У меня все больше жизненных разочарований.						
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.						
15.	Мне безразлично, что думают и чувствуют ученики. Я предпочитаю формальное, без лишних эмоций общение с ними.						

№	Утверждение	никогда	очень редко	иногда	часто	очень часто	каждый день
16.	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.						
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и доверия на уроке.						
18.	Я разговариваю без напряжения с любым учеником или родителем (независимо от их амбиций, эмоционального состояния и культуры общения).						
19.	Я доволен (довольна) своими жизненными успехами (достижениями).						
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей.						
21.	Я смогу еще много сделать в своей жизни.						
22.	Я проявляю к другим людям больше внимания и заботы, чем получаю от них в ответ признательности и благодарности.						

Обработка результатов теста:

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов;
- «очень редко» – 1 балл;
- «иногда» – 3 балла;
- «часто» – 4 балла;
- «очень часто» – 5 баллов;
- «каждый день» – 6 баллов.

Ключ к тесту:

Опросник имеет три шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» (9 утверждений) – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).
2. «Деперсонализация» (5 утверждений) – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).
3. «Редукция личных достижений» (8 утверждений) – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48). Чем больше сумма баллов по

каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Эмоциональное истощение проявляется в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодушием, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом.

Деперсонализация проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительности, негативизме и циничном отношении к коллегам и пациентам. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

Редукция профессиональных достижений проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития. Высокое значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, в имитировании своей вовлеченности в профессию за счет перекалывания обязанностей и ответственности на других людей, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

5. Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Цель методики: диагностировать механизм психологической защиты в

форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Инструкция: прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Тест:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

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

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

10. Моя работа притупляет эмоции.

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

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

13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.

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

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

17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.

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

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

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

21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.

22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

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

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

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

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

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

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

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

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

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

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

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

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

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

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

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

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

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

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

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

поступали со мной.

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

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

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

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

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

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

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

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

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

75. Моя карьера сложилась удачно.

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

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

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

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье

Обработка данных:

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома «эмоционального

выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Фаза «НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)2
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов: предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

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

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10–15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов.

Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Опираясь смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Теория для интерпретации

В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. *Напряжение* – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Проявляется в таких симптомах:

- переживание психотравмирующих обстоятельств (человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие);
- недовольство собой (недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом);
- «загнанность в тупик» – ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность;
- тревога и депрессия – развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, депрессивные настроения.

2. *Резистенция* – характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным. На таком фоне любое эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у человека чувство избыточного переутомления. Проявляется в таких симптомах:

- неадекватное выборочное эмоциональное реагирование – неконтролируемое влияние настроения на профессиональные отношения;
- эмоционально-моральная дезориентация – развитие безразличия в профессиональных отношениях;
- расширение сферы экономии эмоций – эмоциональная замкнутость, отчуждение, желание прекратить любые коммуникации;
- редукция профессиональных обязанностей – свертывание профессиональной деятельности, стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

3. *Истощение* – характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений.

Проявляется в таких симптомах:

- эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизм и опустошение человека при выполнении профессиональных обязанностей;
- эмоциональное отчуждение – создание защитного барьера в

профессиональных коммуникациях;

- личностное отчуждение (деперсонализация) – нарушение профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;
- психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

6. Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (модификации Е. Ильина)

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны – то знак «-» («нет»).

1. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все больше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам по работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.
16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.

18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорее бы рабочий день кончился.
29. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем-то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если предоставляется возможность, я уделяю работе меньше внимания, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным

Бланк ответов

Номера утверждений и вариант ответа							Баллы
1	6	11	16	21	26	31	
2	7	12	17	22	27	32	
3	8	13	18	23	28	33	
4	9	14	19	24	29	34	
5	10	15	20	25	30	35	
Общая сумма баллов:							

Обработка данных: Ниже приводится «ключ» к методике – перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений

(признаков). Знак перед номером означает ответ «да» (+) или «нет» (-); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ. В соответствии с «ключом» определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем - сумма по всем симптомам, т.е. его итоговый показатель.

Симптом «Неудовлетворенность собой»: -1 (3), +6 (2), +11 (2), -16 (10), -21 (5), +26 (5), +31 (3)

Симптом «Загнанность в клетку»: +2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), -32 (5)

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»: +3 (5), +8 (5), +13 (2), -18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10)

Симптом «Эмоциональная отстраненность»: +4 (2), +9 (3), -14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10)

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»: +5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10)

Выводы:

Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более баллов – сложившийся симптом.

Соответственно сумма баллов по всем симптомам, равная 45 и менее, свидетельствует об отсутствии «выгорания», сумма баллов от 50 до 75 – о начинающемся «выгорании», сумма 80 баллов и выше – об имеющемся «выгорании».

7. Модификация техники «Кувшин самооценности»

(Вольская В.В. Формирование имиджа педагога дополнительного образования)

Представьте себе на внутреннем экране некий сосуд. Это ваш эмоциональный резервуар. Жидкость, заполняющая его – ваша энергия, сила, эмоции. Рассмотрите её очень внимательно:

а) сколько жидкости находится в вашем сосуде, каков процент наполнения? Можно показать.

б) какого она цвета?

в) представьте, какой бы он мог издавать звук, как если бы зазвучал? Звук этот на слух приятный? Или напротив, нарушающий всякую гармонию?

г) как ваше тело воспринимает зримую и слышимую картинку в вашем внутреннем мире? Телесная реакция или избавит вас от иллюзии, что всё

хорошо, или подтвердит, что у вас все в порядке.

Краткая интерпретация результатов:

- Эмоциональный резервуар заполнен на 70-100% - обладаете большим запасом энергии, готовы к эффективному взаимодействию. Вы терпимы и стрессоустойчивы, уверены в себе, любите себя и людей.
- 50% – пропадает ощущение полноты жизни, появляется обидчивость, скука, эффективность человека падает. Организм помогает вам на пределе своих возможностей. Уверенность в себе исчезает, появляется пессимистическое мировосприятие.
- 30% – гнев, раздражение, ощущение невозполнимой утраты. Появляется желание «прислониться» к более сильному человеку.
- 0%–30% – что-то пошло не по нашему сценарию, это состояние сигнализирует нам о том, что обиделись мы не на шутку.

8. Диагностика профессионального выгорания по цифровому следу

Елизавета Виноградова, консультант-аналитик по целевому управлению
Российская Федерация (рекомендовано управленцам)

Эта методика предлагается для самодиагностики коллектива с *предвыгоревшими* педагогами, которые начали проявлять ранние симптомы выгорания, или, что еще лучше, попали в ситуацию, в которой выгорание становится высоко вероятным

Параметры изучения необходимые для анализа диагностика профессионального выгорания по цифровому следу:

1. В разделе «показатели цифрового рабочего дня» – ширину рабочего дня в часах, визуально определить постоянную переработку.

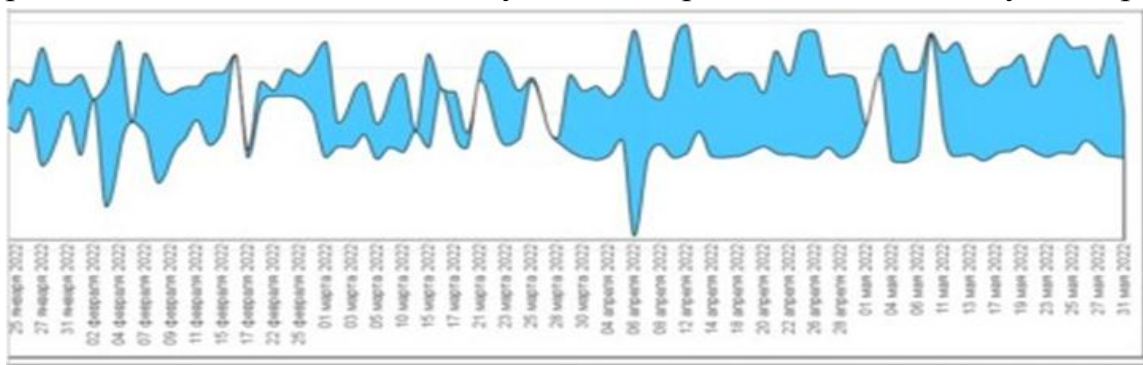


Рис. 1. Цифровой рабочий день

2. **Цифровой день** можно представить и в табличке:

- увидеть среднюю продолжительность цифрового рабочего дня
- медианную продолжительность цифрового рабочего дня,

- количество цифровых рабочих дней, начинающихся за пределами рабочего времени

Пояснение: то есть сотрудник регулярно или начинает работать раньше рабочего времени, или заканчивает позже рабочего времени.

- Можем посмотреть количество часов, отработанных за пределами рабочего времени.

- Можем увидеть, сколько нерабочих дней сотрудник работал.

- Можем посмотреть, как активно он пишет сообщения и сколько адресатов у него есть, как в среднем в день, так и за месяц.

3. **Трудовая дисциплина** на рабочем месте (Больничные, отпуска, командировочные, опоздания)

- Регистрируются параметры, которые относятся к динамике

4. **Изменению позиций** в организационной структуре (повышение по карьерной лестнице) Появление подчиненных у человека, который раньше никогда с подчиненными не работал.

5. **Повышение текучки** и появление новых сотрудников – это симптомы или причина стресса.

6. **Появление новых** сотрудников во множестве (смена коллектива больше чем на 50%)

Пояснение: а повышение текучки – это уже синдром выгорания руководителя.

Источники для диагностики профессионального выгорания: показатели по общению берутся из мессенджеров и почты.

Вывод: только комплекс симптомов говорит нам о том, что сотрудник в предвыгорании или выгорании.

Интерпретация некоторых понятий в «Диагностики выгорания по цифровому следу сотрудника»

Показатели цифрового следа для «тепловой карты» Вот перед вами уже более детализированная карта показателей цифрового следа [рис. 3]. Эта система нам поможет рентгеновским лучом, так сказать, проникнуть в его подразделение и увидеть, что происходит с его сотрудниками на самом деле и чего нам там ждать. Как любая система, понятно, что и эта система не дает стопроцентной гарантии: вот этот сотрудник обязательно уволится. Но эта система обратит наше внимание на симптомы, с которыми нужно поработать, и позволит помочь и сотруднику, и руководителю, не дожидаясь точки невозврата. руководителя появляется информация о том, что сотрудник выгорел? Когда он пришел к нему с заявлением об увольнении.

Показатели цифрового рабочего дня

В разделе «показатели цифрового рабочего дня» - это просто диаграмма

цифрового рабочего дня по сотруднику [рис.4].И вот эта синяя лента, она показывает ширину рабочего дня в часах. Шкала слева, которая здесь не уместилась, это рабочие часы. Мы даже просто визуально можем увидеть, если человек постоянно перерабатывает. Но и, кроме того, цифровой день можно представить и в табличке, где мы по каждому сотруднику можем увидеть среднюю продолжительность цифрового рабочего дня, медианную продолжительность цифрового рабочего дня, количество цифровых рабочих дней, начинающихся за пределами рабочего времени.

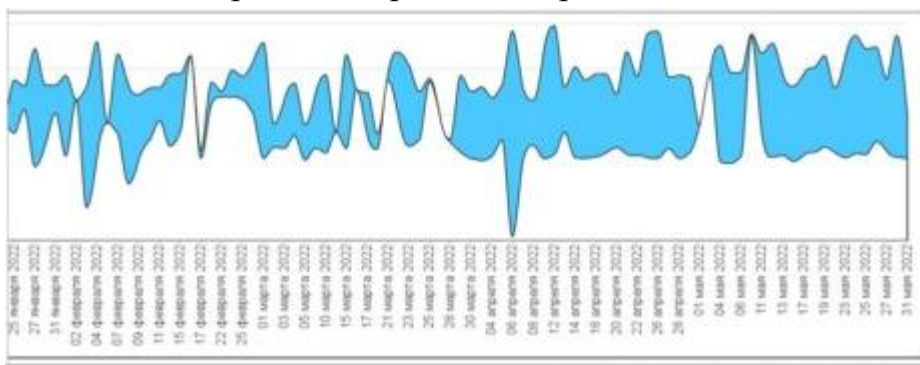


Рис. 2. Показатели цифрового рабочего дня

То есть сотрудник регулярно или начинает работать раньше рабочего времени, или заканчивает позже рабочего времени. Понятно, что это ненормально. Можем посмотреть количество часов, отработанных за пределами рабочего времени. Можем увидеть, сколько нерабочих дней сотрудник работал. Можем посмотреть, как активно он пишет сообщения и сколько адресатов у него есть, как в среднем в день, так и за месяц.

- Появление или не появление на рабочем месте, то есть трудовая дисциплина на рабочем месте.
- Далее. Регистрируются параметры, которые относятся к динамике вознаграждения. Ну, здесь понятно, откуда берется. И к изменению позиций в организационной структуре. Я думаю, вы согласитесь, что повышение по карьерной лестнице – это тоже стресс.
- Появление подчиненных у человека, который раньше никогда с подчиненными не работал, это стресс.
- Повышение текучки и появление новых сотрудников – это симптомы или причина стресса. Ну, появление новых сотрудников во множестве – это стресс. А повышение текучки – это уже синдром выгорания руководителя.
- Показатели по общению берутся из мессенджеров и почты. При этом нейросеть может регистрировать тон сообщений, позитивный или негативный, не имея дело с самим содержанием.

Так анализируя эти коммуникации и симптомы говорят о том, что что-то

происходит. Но одинаковые симптомы могут соответствовать разным болезням. Поэтому ни один симптом в одиночку не играет диагностической роли, не имеет диагностической силы. Только комплекс симптомов говорит нам о том, что сотрудник в предвыгорании или выгорании.

9. Методика «Индекс психоэнергетической опустошенности» (Бакштанский В.Л., Жданов О.И.)

Данная методика предназначена для своевременного выявления усталости, опустошенности, на состояние «выработанной».

Инструкция: Прочитайте вопросы и в нужной графе ответов поставьте нужную букву в каждой позиции.

Редко – а

Иногда – б

Всегда – в

1 На тренировке (учебе) и в семье я испытываю враждебность и гнев.

2 Я считаю, что постоянно должен(а) преуспевать.

3 Я отдаляюсь от одноклассников, приятелей.

4 Мне кажется, что меня заставляют делать только штрафную работу.

5 Я замечаю, что становлюсь все более черствым(ой) и равнодушным(ой) к одноклассникам, родным и приятелям.

6 Учеба, как и сама жизнь, стала утомительной, скучной и монотонной.

7 Я чувствую, что не расту профессионально (в спорте, в учебе).

8 Я замечаю, что испытываю к жизни негативные чувства и зацикливаюсь на ее плохих сторонах.

9 Я замечаю, что делаю меньше, чем когда бы то ни было.

10 Мне трудно организовать свое время, отдых, учебу, спорт.

11 Я стал(а) более несдержанным(ой).

12 Я чувствую бессилие и неспособность изменить свою жизнь.

13 Я замечаю, что выплескиваю свою неудовлетворенность жизнью на домашних.

14 Я сознательно избегаю личных контактов чаще, чем раньше.

15 Я постоянно спрашиваю себя, верно ли выбрал(а) вид спорта.

16 Меня не покидают тяжелые мысли о своих делах (чтобы все успеть).

17 Каждое утро я просыпаюсь с чувством: «Не знаю, смогу ли выдержать еще один день».

18 По-моему, в школе и на тренировке никого не интересует, как у меня дела.

19 Я замечаю, что меньше занимаюсь физическим трудом (по дому, в школе), в основном стараюсь уклониться от нее.

20 Я устаю от своих обязанностей, даже если хорошо выспался (ась).

Каждый ответ соотносится с баллом:

Обведите нужную цифру в каждой позиции и суммируйте итог.

1. Редко (а) – 1

2. Иногда (б) – 2

3. Всегда (в) – 3

Результат:

20–34 – усталость отсутствует;

35–49 – умеренное опустошение (ранние предупреждающие сигналы);

50–60 – полное опустошение (требуется срочная помощь).

10. Методика «Шкала состояний» (русскаяязычная адаптация А.Б. Леоновой)

Направлена на оценку степени субъективной комфортности переживаемого человеком в данный момент времени. Методика состоит из 10 биполярных шкал, полюса которых обозначены противоположными по своему значению прилагательными, описывающими характерные признаки «хорошего» и «плохого» субъективного состояния (например, «сильный – слабый», «спокойный – взволнованный», «скучный – заинтересованный»). Для оценки степени выраженности переживаний по каждой паре признаков используется традиционная 7-балльная шкала с фиксированной нейтральной оценкой «0» и тремя градациями в сторону каждого из полярных переживаний (1 – слабая выраженность, 2 – умеренная выраженность, 3 – сильная выраженность). На бланке методики оценочная шкала представлена в симметричной цифровой форме «3 2 1 0 1 2 3». При подсчете результатов тестирования она трансформируется в последовательность от 7 до 1 баллов, причем оценочный балл 7 присваивается максимально позитивной оценке признака, а балл 1 – максимально негативной. Оценка 4 балла соответствует нейтральному пункту «0». Следует отметить, что в состав методики входят как прямые (п. 1, 2, 4, 5, 7, 9), так и обратные шкалы (п. 3, 6, 8, 10). В случае прямых шкал оценка в 7 баллов находится на левом полюсе шкалы (оценочная шкала выглядит как последовательность «по убывающей»: 7 6 5 4 3 2 1). В случае обратных шкал оценка в 7 баллов перемещается на правый полюс шкалы – оценочная шкала как бы «переворачивается» и имеет вид последовательности «по возрастающей» (1 2 3 4 5 6 7). Основным показателем данной методики является так называемый индекс субъективного комфорта (ИСК), который рассчитывается как общая сумма баллов, набранная испытуемым по всем 10 шкалам. Оценки испытуемых могут варьировать в диапазоне от 10 до 701 баллов. Чем выше значение ИСК, тем благополучнее общее субъективное состояние испытуемого.

Интерпретация результатов строится с учетом следующих градаций ИСК
СК> 54 баллам Высокий уровень субъективного комфорта, хорошее

самочувствие

48 < ИСК < 54 баллов Приемлемый уровень субъективного комфорта, нормальное самочувствие

41 < ИСК < 48 баллов Сниженный уровень субъективного комфорта, пониженное самочувствие

ИСК < 41 балла Низкий уровень субъективного комфорта, плохое самочувствие

Бланк Шкала состояний

Ф.И.О. _____

Дата _____ Время заполнения _____

Инструкция. Прочтите каждую из представленных ниже пар полярных утверждений и на оценочной шкале отметьте, в какой степени ваши ощущения в данный момент времени ближе к тому или иному полюсу шкалы. Отсутствию сколь-нибудь выраженного сдвига в сторону того или иного переживания по данной шкале соответствует оценка «0». Не задумывайтесь, пожалуйста, долго над выбором ответа – обычно первое ощущение, которое приходит вам в голову, оказывается наиболее точным.

1 Сильный 3 2 1 0 1 2 3 Слабый

2 Веселый 3 2 1 0 1 2 3 Грустный

3 Сонный 3 2 1 0 1 2 3 Бодрый

4 Спокойный 3 2 1 0 1 2 3 Взволнованный

5 Счастливый 3 2 1 0 1 2 3 Несчастный

6 Ленивый 3 2 1 0 1 2 3 Энергичный

7 Свежий 3 2 1 0 1 2 3 Усталый

8 Расслабленный 3 2 1 0 1 2 3 Собранный

9 Полный сил 3 2 1 0 1 2 3 Истощенный

10 Скучный 3 2 1 0 1 2 3 Заинтересованный

Индекс субъективного комфорта _____

11. Анкета-самодиагностика выявления признаков эмоционального выгорания

Инструкция: дайте ответ «Да» или «Нет» на следующие вопросы.

1. После завершения запланированной работы вы перестаете думать о ней?

2. Вы часто недовольны собой? _____

3. Возникает ли у вас чувство повышенной ответственности? _____

4. Вы постоянно пребываете в тревожном состоянии? _____

5. Вы часто чувствуете усиленное сердцебиение? _____
6. Вы жалуетесь на плохой сон? _____
7. У вас возникает ощущение что вы «загнаны в клетку?» _____
8. Вы часто жалуетесь на упадок сил? _____
9. Чувствуете ли вы нехватку времени? _____
10. У вас возникает ощущение, что все предопределено? _____

Интерпретация результатов:

Если ответов «да»:

1–5 – низкий уровень эмоционального выгорания.

6–7 – средний уровень эмоционального выгорания

8–10 – высокий уровень.

12. Экспресс-диагностика «Синдром эмоционального сгорания»

Инструкция: прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и обведите соответствующую цифру справа в зависимости от того, насколько сильно выражен тот или иной признак. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет, будьте искренни.

№	Признаки	0 отсутствует	1 редко	2 выражен	3 довольно часто	4 всегда
1.	Истощение, усталость	0	1	2	3	4
2.	Психосоматические осложнения	0	1	2	3	4
3.	Бессонница	0	1	2	3	4
4.	Негативные установки по отношению к своей работе	0	1	2	3	4
5.	Негативные установки по отношению к клиентам	0	1	2	3	4
6.	Пренебрежение исполнением своих обязанностей (семейных)	0	1	2	3	4
7.	Увеличение объема психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства)	0	1	2	3	4
8.	Уменьшение аппетита или переедание	0	1	2	3	4
9.	Негативная самооценка	0	1	2	3	4
10.	Усиление агрессивности (раздражительность, гневливость, напряженность)	0	1	2	3	4
11.	Усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение	0	1	2	3	4

№	Признаки	0 отсутствует	1 редко	2 выражен	3 довольно часто	4 всегда
	безнадежности, апатия)					
12.	Чувство вины	0	1	2	3	4

Результаты теста:

1. от 36–48 баллов – ярко выраженный синдром эмоционального сгорания;

2. от 24 до 36 баллов – средней выраженности синдром эмоционального сгорания;

3. от 12 до 24 баллов – наблюдаются начальные симптомы, характеризующие синдром эмоционального сгорания;

4. от 0 до 12 баллов – отсутствует.

Чем больше признаков вы отметили, тем сильнее выражен синдром эмоционального сгорания. Но проявление этих признаков – это следствие (или последствия) какой-либо причины, которая лежит в сфере ваших профессиональных потребностей.

Задайте себе вопрос, какие потребности не удовлетворяются в вашей профессиональной деятельности? Что необходимо сделать вам лично для изменения этой ситуации, или у вас есть возможность понять, почему это происходит во время индивидуальной консультации у психолога учреждения.

13. Тест «Оценка удовлетворенности работой»

Цель: изучение удовлетворенности работника микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста и другими факторами.

Оснащение: анкета, содержащая 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

1 балл – вполне удовлетворен;

2 балла – удовлетворен;

3 балла – не вполне удовлетворен;

4 балла – не удовлетворен;

5 баллов – крайне не удовлетворен.

Обработка и оценка результатов: суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты.

По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его

неудовлетворенности работой. И соответственно, чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой.

Данная анкета может быть использована и для оценки степени удовлетворенности работой группой работников. В таком случае анализируются средние значения показателей по группе, и оценка производится по следующей шкале:

15–20 баллов – вполне удовлетворены работой,

21–32 балла – удовлетворены,

33–44 балла – не вполне удовлетворены,

45–60 баллов – не удовлетворены,

Свыше 60 баллов – крайне не удовлетворены.

Инструкция: «Перед вами анкета, содержащая 14 утверждений. Просим вас оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую вашим представлениям о степени удовлетворенности ваших потребностей, запросов и т.п.

№	Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне не удовлетворен
1	Ваша удовлетворенность предприятием (организацией, где вы работаете)	1	2	3	4	5
2	Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.)	1	2	3	4	5
3	Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
4	Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников	1	2	3	4	5
5	Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1	2	3	4	5
6	Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией	1	2	3	4	5

№	Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне не удовлетворен
	вашего начальника					
7	Ваша удовлетворенность зарплатой в смысле соответствия трудовым затратам	1	2	3	4	5
8	Ваша удовлетворенность зарплатой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	1	2	3	4	5
9	Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	1	2	3	4	5
10	Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	1	2	3	4	5
11	Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
12	Ваша удовлетворенность требованиями работы	1	2	3	4	5
13	Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
14	В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу	1	2	3	4	5

14. Рисуночный тест «Кактус» (М.А. Панфилова)

Инструкция: задание очень простое: «Нарисуй кактус». Пояснения не требуются, свободу фантазии! Материалы: бумага А4, простой карандаш. Можно также использовать цветные карандаши или другие материалы для раскрашивания. Это даст дополнительные возможности для интерпретации цвета. После завершения рисунка можно задать дополнительные вопросы:

1. Этот кактус домашний или дикий? Где он растет (у кого дома или в какой пустыне)?
2. Этот кактус колется? Его можно потрогать?
3. О нем кто-нибудь заботится?
4. Кактус растет один или с каким-то растением по соседству?
5. Когда кактус вырастет, то, как он изменится (иголки, объем, отростки)?

Интерпретация рисуночного теста «Кактус» (с примером)

Общие параметры: Пространственное положение: Внизу страницы – заниженная самооценка, вверху – завышенная самооценка, на средней линии – адекватная самооценка. Справа – ориентация на будущее, слева – уход в прошлое, по центру – сосредоточение в настоящем.

Размер рисунка: Менее 1/3 страницы – заниженная самооценка, более 2/3 страницы – завышенная самооценка. Крупный рисунок, расположенный в центре листа – эгоцентризм, стремление к лидерству. Маленький рисунок, расположенный внизу листа – неуверенность в себе, зависимость.

Характеристики линий: Штриховка – тревожность, отрывистые линии – импульсивность, четкие линии – уверенность. Силу нажима на карандаш удобно смотреть с «изнанки» листа: Сильный нажим – напряжение (особенно если подчеркнута какая-то деталь), импульсивность; слабый нажим – слабость, снижение настроения. Специфические особенности: Иголки (их может и не быть!) указывают на уровень агрессивности. Большие, длинные, толстые, ядовитые означают высокий уровень агрессивности. Направленные вверх – на вышестоящих людей (взрослых, руководство и т.д.), в стороны – на равных (ровесников, того же социального положения), вниз – на младших (слабых, зависимых, детей). Домашний кактус (в горшке или в помещении) – ценность семьи, домашнего тепла, стремление к защите. Дикий кактус (растет в пустыне) – чувство одиночества (если он там один) или потребность в свободе (если там много растений). Цветок, необычная форма, украшения – женственность, демонстративность (любит быть в центре внимания). Наличие выступающих отростков – открытость. Отростки, зигзаги расположены внутри контура – замкнутость. «Радостный» кактус, яркие цвета – оптимизм, эмоциональный

подъем. Заштрихованный кактус, темные цвета – тревожность, сниженное настроение. Наличие других кактусов, растений или животных – экстравертированность (общительность). Только один кактус (неживые предметы не считаются) – интровертированность (погруженность в себя, замкнутость) или одиночество.

15. Дерево с человечками (Пип Уилсон)

Автор этого теста – известный британский психолог Пип Уилсон (Pip Wilson). Он был создан для школьников с целью проверить, как они освоились в школе за первые три года. Однако позже выяснилось, что он актуален и для взрослых. Тест помогает человеку определить его настоящее и желаемое эмоциональное состояние и даже в какой-то степени осознать свое положение в обществе.

Инструкция: У каждого из этих человечков на дереве разное настроение, и они занимают различное положение. Для начала определите, какой из них больше всего похож на вас. После этого выберите человечка, на которого вы бы хотели быть похожи.

Расшифровка результатов теста:

- Если вы выбрали позицию № 1, 3, 6 или 7, то это характеризует вас как целеустремленного человека, который не боится никаких препятствий и преград.
- Если ваш выбор пал на один из следующих номеров: 2, 11, 12, 18 или 19, то вы общительный человек, который всегда окажет любую поддержку друзьям.
- Выбор человечка под номером 4 определяет вас как человека с устойчивой жизненной позицией и желающего добиться всевозможных успехов без преодоления трудностей.
- Номер 5 – вы часто бываете утомлены, слабы, у вас небольшой запас жизненных сил.
- Выбор пал на человечка под номером 9 – вы веселый человек, любящий развлечения. Номер 13 или 21 – вы замкнуты, часто подвержены внутренним тревогам и избегаете частого общения с людьми.
- Номер 8 – вы любите уходить в себя, размышлять о чем-то своем и погружаться в собственный мир.
- Если вы выбрали номера 10 или 15 – у вас нормальная адаптация к жизни, вы находитесь в комфортном состоянии.
- Номер 14 – вы падаете в эмоциональную пропасть, скорее всего, подвержены внутреннему кризису.

- Позицию номер 20 обычно выбирают люди с завышенной самооценкой. Вы прирожденный лидер и хотите, чтобы люди прислушивались именно к вам и ни к кому другому.
- Выбор пал на человечка № 16? Вы ощущаете себя уставшим от необходимости поддерживать кого-то, но, возможно, вы увидели на этой картинке, что номер 17 вас обнимает – в таком случае вы склонны расценивать себя как человека, окруженного вниманием.

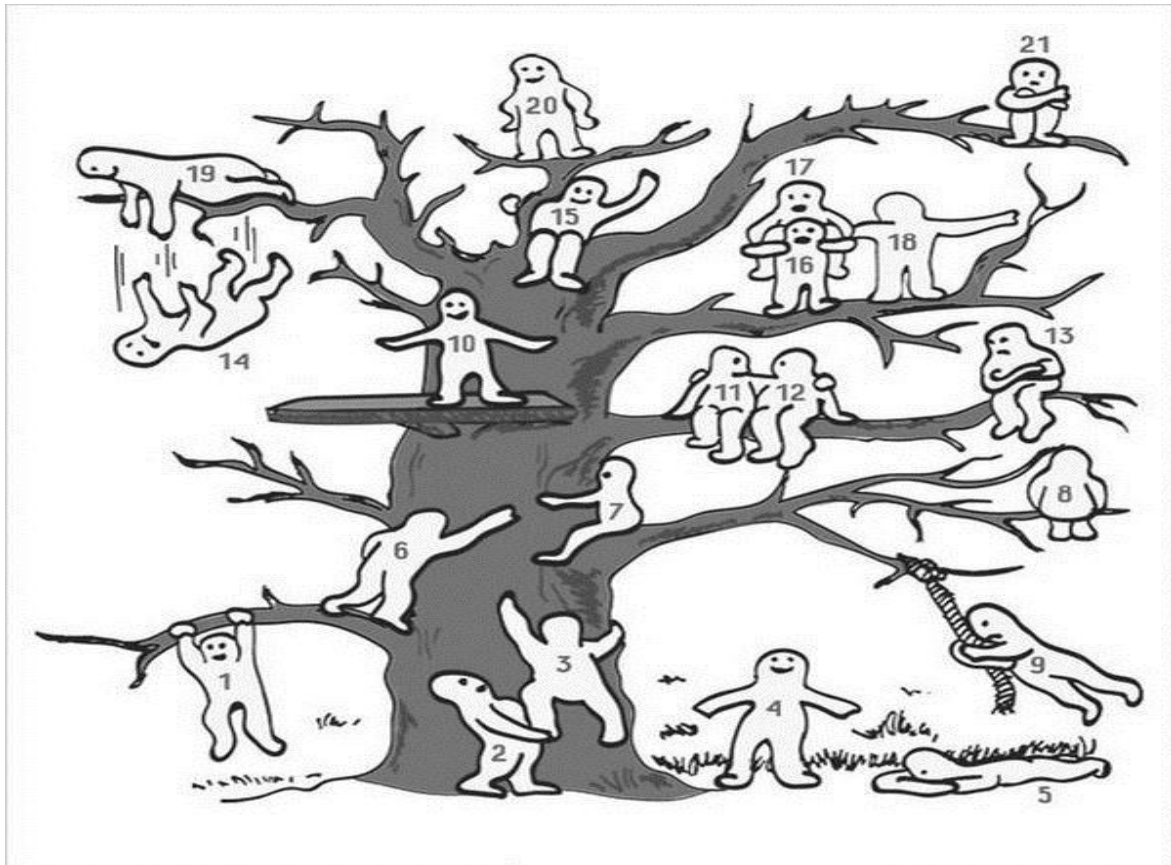


Рис. 3. Дерево с человечками (раздаточный материал)

Приложение 2.

Раздаточный материал к тренингу познания себя «Дом моей души»
(педагог-психолог Зененкова О.Л. Смоленская область, г. Вязьма, МБДОУ
д/с № 8)



Рис. 1

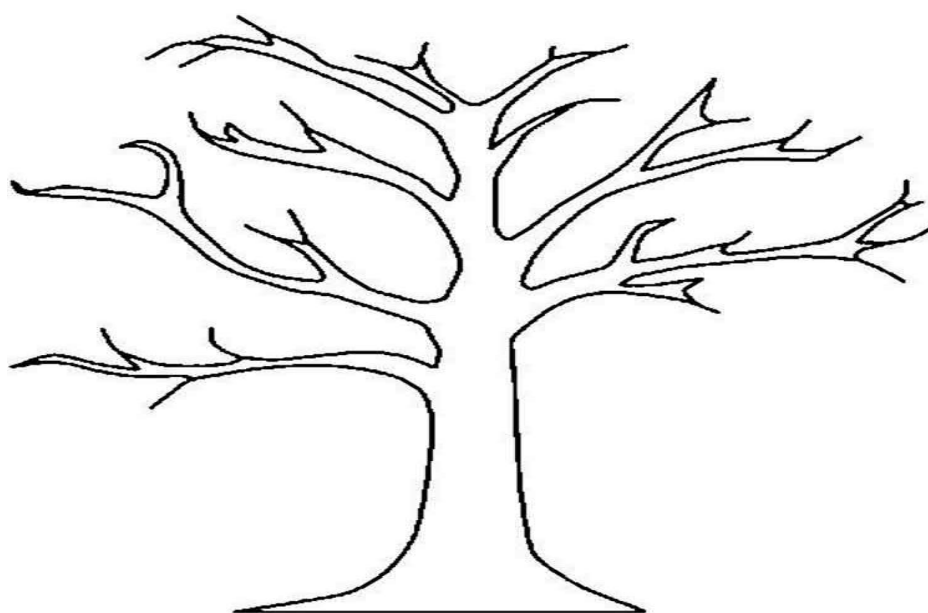


Рис. 2

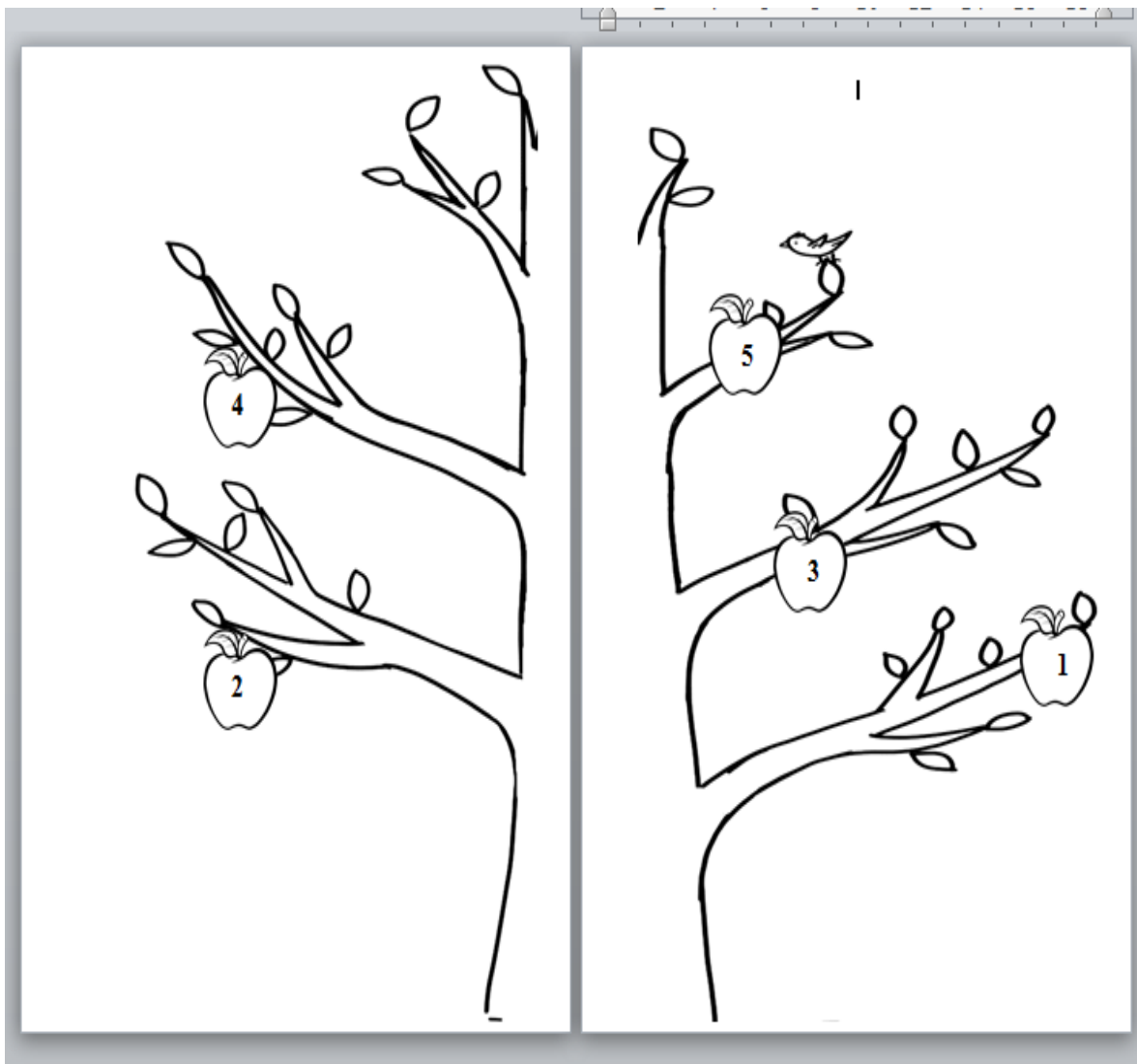


Рис. 3

Для заметок

Для заметок

Мищенко Е.Ю.

**ПАКЕТ МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ
В ПОМОЩЬ ПЕДАГОГУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПЕДАГОГАМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Корректор: Е.А. Шматов
Подписано в печать 23.09.2024 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Гарнитура «Times New Roman».
Печать лазерная. Усл. печ. л. 5,5
Тираж 100 экз.

ГАУ ДПО СОИРО
214000, г. Смоленск, ул. Октябрьской революции, 20а

