

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ГАЙСИНА НАИЛЯ НУРИСЛАМОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО ДОМА

Дипломник

 (Гайсина Н. Н.)

Руководитель

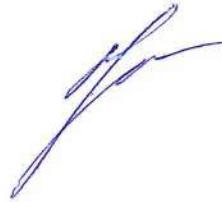
 (Тодышева Т. Ю.)

Консультанты:

Кафедра информатики

 ()

Нормоконтроль

 (Нурисламова Т.С.)

Допускается к защите

Зав. кафедрой 

«20 » 02 2020 г.

Красноярск 2020

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ психологии

КАФЕДРА психологии

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой



Е.В. Накемчане

подпись

И.О. Фамилия

«06» 11

2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту Гайсина Гайне Нуриламовне
специальности (направления) 37.03.01 Психология

1. Тема работы Психологические средства профориентации и коррекции эмоционального баланса в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей дошкольного сада

Утверждена: приказом по институту от 26.11.2019 №158 на заседании выпускающей кафедры психологии от «06» 11 2019 г., протокол №3

2. Срок сдачи работы 10.02.2020

3. Содержание пояснительной записки I - теоретический анализ феномена и эмоциональное восприятие; II - практическое исследование средств профориентации и коррекции эмоционального баланса педагогов-воспитателей дошкольного сада

4. Консультанты по разделам работы

5. График выполнения сентябрь-октябрь - подготовка теоретической главы; ноябрь-декабрь - проведение эмпирического исследования; январь - завершение работы над ВКР

Дата выдачи задания «06» 11 2019 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы



подпись



И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 69 с., таблиц 8, рисунков 5 источников 35, приложений 6.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЯ, ПРОФИЛАКТИКА, КОРРЕКЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ, СИМТОМЫ, ФАЗЫ, СРЕДСТВА ПРОФИЛАКТИКИ.

Целью исследования явилось определение уровня эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей детского дома, с его дальнейшей профилактикой и коррекцией доступными психотерапевтическими методами.

Теоретическая значимость работы заключается в изучении основных подходов к изучению синдрома эмоционального выгорания и расширении представлений средств профилактики и коррекции эмоционального выгорания.

Интервьюирование позволило наметить профессиональные (внешние) и личностные (внутренние) предпосылки развития эмоционального выгорания у педагогов-воспитателей детского дома.

Полученные результаты по методике показали, что у обследованных работников преобладают симптомы всех трех фаз («напряжение», «резистенция», «истощение») в стадии формирования симптомов.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью метода статистической обработки данных метод Манна - Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ И СРЕДСТВ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ - ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО ДОМА	10
1.1 Анализ подходов к исследованию феномена эмоционального выгорания	10
1.2 Особенности профессиональной деятельности педагогов- воспитателей детского дома	20
1.3 Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей детского дома	30
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СРЕДСТВ В ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО ДОМА	39
2.1 Этапы и методы исследования	39
2.2 Анализ результатов исследования	43
2.3 Разработка рекомендаций и положений тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	69
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Эмоциональное выгорание является одной из актуальных проблем в психологической науке на протяжении десятилетий. Начиная с 70-80-ых годов XX века, велись дискуссии о трактовке понятия «эмоционального выгорания», его генезиса, закономерностей развития симптомов, влияния данного феномена на эффективность профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность – это одна из важнейших сфер жизни человека. Именно в профессии раскрываются его таланты, цели, ценности, человек реализует свои способности. Однако в процессе профессиональной деятельности возможно появление специфического состояния, которое выражается в состоянии эмоционального и физического истощения, отчуждения от людей, которое называется «эмоциональное выгорание» или «профессиональным выгоранием».

Эмоциональное выгорание отрицательно сказывается не только на выполнении профессиональных обязанностей, что приводит к снижению, нарушению дисциплины и отношений в коллективе, влияние жизни человека в целом. Следовательно, изучение данного явления, а также выявление факторов, способствующих формированию выгорания - является достаточно актуальным и социально значимой проблемой сохранения психологического здоровья личности. Наблюдается значительный интерес к человеку, как субъекту труда, уделяется внимание изучению профессиональной деформации, вопросам сохранения психического здоровья и эмоционального благополучия в профессиональной деятельности работника.

Педагогам-воспитателям, как специалистам «помогающих профессий», приходится регулярно взаимодействовать с воспитанниками детского дома, трезво мыслить и быстро принимать ответственные решения - по воспитанию, образованию и обучению детей. Длительное воздействие стрессов на рабочем

месте, регулярное общение с детьми, толерантность и терпение, большая нагрузка и огромная ответственность, подчас приводят к тому, что работник начинает испытывать эмоциональное истощение, физическое утомление. Постепенно работник утрачивает интерес труду и перестаёт испытывать удовлетворение от исполнения работы.

Поиск путей, методов диагностики, а также способов защиты от эмоционального стресса и синдрома эмоционального выгорания в настоящее время приобрел огромную практическую значимость. Эмоциональное выгорание не является неизбежным, так как коррекционные и профилактические шаги могут предотвратить стресс, ослабить влияние негативных психологических факторов или исключить их возникновение.

Теоретическую и методологическую основу исследования составляют положения теорий, разработанные зарубежными учёными: Фрейденбергер Дж., Маслач К., Шульц И. Г. В отечественной психологии данное явление под терминами «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание», «психическое выгорание» изучалось такими авторами как Бойко В. В., Водопьянова Н. Е. Разработкой методик для исследования и диагностики данной проблемы занимались такие психологи как Бойко В. В., Маслач К., Селье Г.

Данная дипломная работа посвящена исследованию эмоционального выгорания. Поступивший запрос от директора учреждения КГКУ «Назаровский детский дом» на исследование уровня эмоционального выгорания сотрудников с его дальнейшей профилактикой и коррекцией доступными психотерапевтическими методами.

Объектом данного исследования является эмоциональное выгорание, предметом - психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания.

Целью исследования явилось определение уровня эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей

детского дома, с его дальнейшей профилактикой и коррекцией доступными психотерапевтическими методами.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования.
2. Провести диагностику эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей детского дома.
3. Проанализировать и интерпретировать полученные данные.
4. Разработать методические рекомендации по реализации тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей детского дома.

Гипотеза исследования: Психологический тренинг по профилактике и коррекции эмоционального выгорания, способствует снижению уровня эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей детского дома.

Теоретическая значимость работы заключается в изучении основных подходов к изучению синдрома эмоционального выгорания и расширении представлений средств профилактики эмоционального выгорания.

Практическая значимость исследования состоит в том, что исследование направлено на профилактику и коррекцию эмоционального выгорания. А полученные результаты от профилактического тренинга могут быть использованы для профилактики и коррекции психического здоровья сотрудников.

Научно-практическая база исследования - проходила в Краевом Государственном Казенном Учреждении для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в «Назаровском детском доме».

В исследовании были задействованы 32 работника (педагоги воспитатели; младшие дневные воспитатели; младшие ночные воспитатели). Работники были разделены на две выборки: 15 педагогов-воспитателей, 17 младших

воспитателей.

Методы диагностики исследования:

1. Методика диагностики уровня «эмоционального выгорания» В. В. Бойко.
2. Опросный метод с элементами интервьюирования.
3. Статистический метод: критерий Мана - Уитни.

Данная работа состоит из введения, содержательной части и заключения.

Содержательная часть подразделена на две главы – теоретическую и практическую. Теоретическая часть включает в себя несколько разделов, посвященных изучению такого эмоционально-психического состояния как эмоциональное выгорание и психологических средств профилактики. Эмпирическая часть так же состоит из нескольких разделов, в каждом из которых поэтапно отражен ход исследования.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ И СРЕДСТВ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО ДОМА

1.1 Анализ подходов к исследованию феномена эмоционального выгорания

В зарубежной психологии синдром эмоционального «выгорания» исследуется довольно давно. В отечественной психологии интерес к данному явлению возник относительно недавно. В русском языке давно уже существует выражение «сгорел на работе», означающее крайнее истощение, вызванное трудом. В других языках тоже есть аналоги. А в психологическом смысле слово «выгорание» было использовано Герберт Фрейденбергер – американский психиатр и психолог в 1974 году, для описания особого состояния психически здоровых людей, которое возникало по причине интенсивного эмоционально нагруженного общения в процессе профессиональной деятельности. Под «выгоранием» Фрейденбергер, подразумевал состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже были описаны также и другие переживания, характеризующие феномен выгорания [6].

Существует несколько определений данного феномена. Вот некоторые из них. Синдром эмоционального «выгорания» – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. В литературе в качестве синонима синдрома эмоционального «выгорания», используется термин «синдром психического выгорания» [1].

Еще одно понятие синдрома эмоционального выгорания – это

выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Это приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» - отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно оказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Иногда синдром эмоционального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации под влиянием профессиональных стрессов [17].

Профессиональное выгорание это – синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведший к истощению эмоционально - энергетических и личностных ресурсов работающего человека [9]. Синдром выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой многомерный конструкт, набор негативных психологических переживаний, возникающих вследствие ежедневного напряженного общения с высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью, ответственностью. Выгорание является ответной реакцией на продолжительные стрессы профессионального общения.

Отечественные учёные – Юдчиц Ю. А., Абрамова Г. С., справедливо уравнивая эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию, выделяют две основные составляющие профессиональной деформации личности в системе помогающих профессий или профессий типа «человек - человек» - это синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания [27]. Под профессиональной усталостью в данном случае понимается «совершенно специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей». А при синдроме эмоционального выгорания человек страдает от «хронических

стрессов нервной системы» (а не только от физического или нервного истощения, часто носящих временный характер). Синдром эмоционального выгорания – это неблагоприятная реакция специалиста на рабочие нагрузки, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

В соответствии с моделью К. Маслач и С. Джексон, «выгорание» рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений [24]. Доктор К. Маслач подчеркивает, что «выгорание» – это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а скорее «эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением» [31].

Эмоциональное истощение рассматривается учёными как основная составляющая выгорания. Проявляется оно в равнодушии и в чувстве опустошенности, сниженном эмоциональном фоне (в ощущениях эмоционального перенапряжения) и исчерпанности собственных эмоциональных ресурсов. Деперсонализация – вторая составляющая выгорания, сказывается в деформации отношений с другими людьми (тенденция к развитию бездушного, негативного, циничного отношения). Контакты для человека становятся обезличенными и формальными. Редукция личностных достижений – третья составляющая выгорания – может проявляться в тенденции негативно оценивать себя (занижать свои профессиональные достижения и успехи) или негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям или в преуменьшении собственного достоинства (ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим коллегам) [23].

Описывают выгорание как процесс крушения иллюзий Е. Эдельвич и А. Бродский. Они определяют выгорание в «помогающих профессиях» как

прогрессирующую потерю идеализма и энергии, которую испытывают люди в результате специфических условий их работы. Исследователи считают, что изначальный идеализм и благородные стремления становятся залогом фruстрации в будущем [20].

Термин «выгорание» как «психологическую эрозию» определяет Д. Этзион она считает, что выгорание возникает постепенно и незаметно для человека, и невозможно отнести его к конкретным стрессовым событиям [34]. Исследователь также говорит о несоответствии между индивидуальными и средовыми характеристиками (ожиданиями и требованиями среды). Это несоответствие действует как постоянный источник стресса. К. Маслак и М. Лайтер также назвали выгорание «эрозией души». «Оно представляет собой эрозию в ценностях, настроении и воле - эрозию человеческой души» [19].

Синдром «выгорания» рассматривается рядом авторов как «профессиональное выгорание», что позволяет изучать данный феномен в аспекте профессиональной деятельности. Установлено, что данный синдром наиболее характерен для представителей социальных или коммуникативных профессий - системы «человек-человек».

Люди с синдромом «выгорания» обычно имеют сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Наблюдаются хроническая усталость, когнитивная дисфункция (нарушения памяти и внимания), нарушения сна с трудностями засыпания и ранними пробуждениями, личностные изменения. Общими соматическими симптомами являются: гастроинтестинальные (диарея, синдром раздраженного желудка) и кардиоваскулярные (тахикардия, аритмия, гипертония) нарушения сердечных ритмов. Эволюция взглядов на природу эмоционального выгорания происходила в направлении от рассмотрения данного феномена как следствия профессиональной ситуации, внешней по отношению к субъекту деятельности, к признанию ведущей роли в формировании синдрома эмоционального выгорания индивидуально-

личностных характеристик специалиста [29].

На сегодняшний день различают три дополняющих друг друга подхода к созданию объяснительных моделей возникновения эмоционального выгорания таблица 1.1

Таблица 1.1

Подходы к объяснению возникновения эмоционального выгорания

№	Подход	Суть подхода
1.	Индивидуально-психологический	Основной элемент данного подхода - характерное для некоторых людей несоответствие между их слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой им приходится сталкиваться ежедневно.
2.	Социально-психологический	Причина феномена выгорания - специфика самой работы в социальной сфере, отличающейся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с разными людьми.
3.	Организационно-психологический	Причина эмоционального выгорания - типичные проблемы личности в организационной структуре: недостаток автономии и поддержки, ролевые конфликты, неадекватная или недостаточная обратная связь от руководства в отношении отдельного работника и т. д.

По мнению Д. Гринберга, эмоциональное выгорание может характеризоваться эмоциональным, физическим и когнитивным истощением и проявляться следующими симптомами: ухудшением чувства юмора, учащением жалоб на здоровье, изменением продуктивности работы, снижением самооценки. Конечно, неудовлетворенность работой может быть вызвана низкой оплатой труда, однако, по мнению Д. Гринберга, высокая оплата и хорошие условия труда еще не являются гарантом удовлетворенности работой, поскольку существуют еще и мотивационные факторы. К ним относятся

степень сложности заданий, объем работы, которая будет положительно оценена по окончании и др. [29].

Перегрузки на работе не могут не сказаться и на личной жизни специалистов, а ведь среди педагогов в образовании подавляющее большинство - женщины. Воспитание собственных детей порой уходит на задний план, что является причиной формирования чувства вины, собственной некомпетентности в вопросах воспитания, апатии или, напротив, раздражения и агрессии, направленной на себя либо на окружающих. Таким образом, следствием эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь - с детьми.

Перечень симптомов «эмоционального сгорания» обобщает Махер Е. и подразделяет их на физиологические, поведенческие и психологические. Утверждая, что настоящее «выгорание» включает в себя определенную степень всех этих компонентов. Некоторые из признаков и симптомов являются бессознательной попыткой получить облегчение без идентификации проблемы [30].

Физиологические симптомы подразделены на три категории:

- неопределенное чувство напряжения во всем теле: головные боли, тошнота, мышечное перенапряжение, хроническая усталость, чувство истощения, восприимчивость к изменениям показателей внешней среды, астенизация, низкий жизненный тонус, упадок сил, постоянное утомление и слабость;
- психосоматические расстройства: язвы, расстройства желудочно-кишечного тракта, проблемы с сердцем, бессонница, избыток или недостаток веса, увеличивающаяся восприимчивость к болезням;
- физические реакции на стресс: учащийся сердечный ритм, одышка, повышенное кровяное давление, высокий уровень холестерина и т. д.

Поведенческие симптомы проявляются в том, что работа для человека становится все тяжелее и тяжелее, а способность выполнять ее все меньше и

меньше. Кроме того, они проявляются в гиперактивности, чрезмерном курении, злоупотреблении кофеином, алкоголем и наркотическими веществами. Страдающие от «выгорания» имеют тенденцию к изоляции от рабочего окружения и стремятся быть менее вовлеченным в дела организации.

Набор психологических симптомов может быть подразделен на чувство депрессии, гнева и фruстрации, нарушение познавательных и двигательных функций организма, включая недостаток концентрации внимания и чувство постоянного беспокойства; чувства беспомощности, безнадежности, безысходности; плаксивости, вплоть до безудержного рева; депрессии; недостаток эмоциональной энергии, необходимой для активной ежедневной жизни; неопределенное чувство будто что-то не так, чувство скуки, сниженный уровень энтузиазма, чувства обиды, разочарования, неуверенности, чувство вины, невостребованности, раздражение; обращение внимания на несущественные детали; подозрительность; чувство всемогущества; ригидность; неспособность принять решение; дистанцирование от коллег; повышенное чувство ответственности за клиентов; негативное отношение к самому себе, работе и в жизни в целом; самокритичность [30].

В. В. Бойко пишет, что Г. Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал как неспецифическую, защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса рисунок 1.1

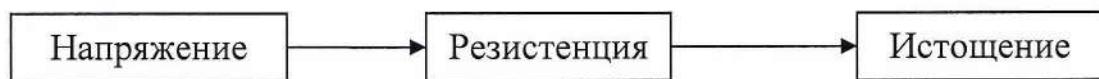


Рис. 1.1 Фазы стресса в эмоциональном выгорании

Бойко В. В. выделяет три фазы этого динамического процесса.

Охарактеризуем данные этапы [2]:

1. Нервное (тревожное) напряжение - его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента. Фаза напряжения служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Тревожное напряжение включает несколько симптомов:

- симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств», который проявляется в усиливающемся осознании психотравмирующих факторов, которые субъективно трудно или вовсе неустранимы;
- симптом «неудовлетворенности собой», при котором действует механизм «эмоционального переноса» – отрицательная энергетика направляется не столько вовне, сколько на себя;
- симптом «загнанности в клетку» - ощущается, когда психотравмирующие обстоятельства довлеют над личностью и устраниить их невозможно, приходит чувство безысходности. Это состояние интеллектуально-эмоционального тупика;
- симптом «тревоги и депрессии» - крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания [3].

2. Далее в развитии выгорания следует фаза Резистенция (сопротивления)

- это когда, человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снижению давления внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств.

Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений: развивается симптом «неадекватного

избирательного эмоционального реагирования», когда неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

Также в этой фазе Бойко, рассматривает эмоциональное выгорание личности в редукции профессиональных обязанностей: обнаруживается в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Кроме того, проявляются симптомы:

- симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», проявляется в безосновательной защите собственной стратегии, даже в случае осознания ее ошибочности;
- симптом «расширения сферы экономии эмоций», доказательство которого имеет место тогда, когда данная сфера защиты осуществляется вне профессиональной области - в общении с родными, друзьями и знакомыми.

3. И третья фаза истощение – это оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным. Характеризуется более или менее выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы. Эмоциональная защита становится неотъемлемым атрибутом личности [2].

Данная фаза также проявляется в ряде симптомов:

1. Эмоциональный дефицит: заявляет о себе в ощущении, что эмоционально професионал уже не может помочь субъектам своей деятельности.

2. Эмоциональная отстраненность: работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничего не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства.

3. Личностная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения. Прежде всего отмечается полная или частичная потеря интереса к человеку – субъекту профессиональной деятельности.

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. Данный симптом обычно образуется по условно–рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонение в соматических и психических состояниях.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания. Таким образом, эмоциональному выгоранию может противостоять эмоциональная устойчивость, которая определяется умением управлять своими эмоциями.

Данный синдром можно и необходимо диагностировать. На данный момент разработан ряд методик, позволяющих оценить степень выраженности симптомов эмоционального выгорания. При написании настоящей работы и проведении исследования была использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко В. В. Данный опросник помогает определить компоненты выгорания, показать его актуальные фазы и симптомы [25].

В свою очередь, на основании результатов диагностики станет возможной разработка плана мероприятий, направленных на коррекцию и профилактику эмоционального состояния и нивелирование симптомов эмоционального выгорания. Вместе с тем, важное значение имеет не только «борьба с последствиями» и снижение уже имеющихся выраженных симптомов, важным является предупреждение данного синдрома, его профилактики.

Анализируя вышеизложенное, отметим, что каждый из исследователей наполнял термин «эмоциональное выгорание» своим смыслом. Границы его применения расширялись и понятие «синдром эмоционального выгорания» можно было использовать для описания различных феноменов, как

равнозначных, так и противоположных. Проводимые исследования, направленные на изучение структуры и содержания синдрома эмоционального выгорания, имели ряд положительных последствий:

- они позволили говорить об эмоциональном выгорании как о сложном синдроме, имеющем симптоматику;
- положили начало многочисленным эмпирическим исследованиям этого синдрома;
- выделение симптомов и компонентов эмоционального выгорания показало, что они возникают последовательно и это позволяет говорить об эмоциональном выгорании как о динамическом процессе имеющем свои этапы, фазы развития.

Таким образом, проблема сохранения и укрепления здоровья сотрудников учреждения является одной из приоритетных и актуальных задач рабочего пространства.

1.2 Особенности профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома

Любая профессиональная деятельность, накладывает свой отпечаток на человека. Правильно говорить о наличии «дисбаланса» в соотношении между позитивными и негативными изменениями личности работника в процесс работы. Исследователями приведены доказательства того, что даже внешне удовлетворительные и стабильные взаимодействия в системе «человек–человек» способствуют развитию особого рода стресса – феномену профессионального выгорания работников [34].

Точнее всего суть этого феномена передаёт определение предложенное Фрайденбергером Х. Д. «окончание горения (воодушевления)» персонала.

В этом определении, «горение» обозначается как обязательный элемент деятельности, а не отрицательное явление. Профессиональное выгорание – это прекращение интереса, творчества, здорового любопытства, экспериментирования, энтузиазма – «нет огня в глазах» [19].

Эмоциональное выгорание, как правило, не осознается в полной мере, и поэтому воспринимается людьми как норма, как единственная возможная форма их существования на работе. При этом причины неудовлетворенности люди ищут во внешних факторах: маленькая зарплата, недостаток методической литературы и пособий, чрезмерные требования и т. п.

Изучение этого феномена в профессиональной деятельности у представителей практически всех социономических профессий показало, что ему подвержены все. И среди причин его развития у специалистов наиболее часто называются особенности профессиональной деятельности и ряд индивидуально-психологических особенностей личности.

Личностные индивидуальные черты и первоначальная профессиональная мотивация – это те особенности, которые с рождения присущи человеку и воспринимаемы им как желаемые для последующей деятельности (это эмпатия, сострадание, внимательность, вдумчивость, склонность к анализу и так далее) или неосознанные и подавляемые характеристики личности (любопытство к частной жизни, манипулятивность, эгоцентричность и прочие). Работник приобретает массу специальных поведенческих, когнитивных, коммуникативных и других навыков, развивается интроспекция, самопонимание [18].

Изначальные склонности и мотивация оказывают большое влияние ведь они представляют собой ту «почву», на которой затем происходит профессиональное становление. Важные профессионально востребованные личностные черты оттачиваются, развиваются (происходит «личностный профессиональный рост»). Но одновременно с этим вытесненные, подавляемые черты «выходят» на осознаваемый уровень и заостряются. Начинает возникать

то негативное, что «ломает» личность (еще в период обучения или адаптации формируется профессиональная картина мира). Эти новые особенности могут все более глубоко включаться в структуру личности. Кстати, парадокс в том, что чем выше уровень профессионального мастерства, чем более профессиональное мировоззрение подчиняет себе личность, тем более вероятно развитие выгорания [18].

Кроме того можно выделить отдельные специфичные для представителей помогающих профессий последствия, обнаруживающие себя в обыденной жизни и затрагивающие не только субъективную сферу специалиста, но и отношение к окружающим и жизни в целом. Например, постоянное наблюдением за собственным поведением, речью, мыслями, эмоциями – лишает деятельность спонтанности, независимости, творчества. Размывание профессиональных границ – когда вне рабочих областей жизни к специалистам данных профессий обращаются за советами или помощью. Профессиональная толерантность и профессиональный цинизм – когда для эффективной работы, специалист вынужден вырабатывать способность одновременно с эмпатийным слушанием оставаться «не погруженным» в трудности жизненных ситуаций [16].

Одни считают, что эта способность развивает циничное отношение, неприемлемое для цивилизованного человека, а другие - оценивают ее как защитную реакцию от повседневного высоко эмоционального взаимодействия. Иные, считают это выработанной стратегией, позволяющей относиться к жизни проще. Также, работнику может не хватать позитивной обратной связи, осознавания своих успешных результатов – это может быть связано с работой детьми, так как дети не оценивают работу и не дают обратную связь.

По мере увеличения стажа работы, возраста сотрудников, увеличения нагрузки в профессиональной деятельности, происходит накопление усталости, снижение настроения, нарастание тревожных переживаний и поведенческие срывы. А в результате, психологическое, физическое и социальное здоровье

работника подвергается серьезной опасности. В свою очередь, это отрицательно влияет на всех участников трудового процесса [10].

Само понимание работниками «выгорания» уже представляет собой сложившийся стереотип. Описывая эмоциональное состояние этим словом, работник таким образом старается экономно расходовать свои «энергетические» ресурсы. Это отрицательно сказывается на осуществлении профессиональной деятельности, а также в отношениях с партнёрами, коллегами.

Со стороны сотрудников организации, такое эмоциональное психическое состояние проявляется в нарастающем постепенно безразличии к своим обязанностям, ко всему, что происходит на работе, к утрате внимания и уважения к личности клиентов, коллег и других сотрудников. В ощущении собственной профессиональной несостоятельности и неудовлетворенности местом работы, трудовыми функциями, расстройству самовосприятия и, в конечном итоге, в резком ухудшении качества жизни. Это в дальнейшем может способствовать развитию психосоматических заболеваний. Например, одним из достаточно ярких и распространённых симптомов эмоционального выгорания в профессиональной деятельности являются частые и длительно текущие разнообразные заболевания (они имеют психосоматическую природу).

Понимание такого феномена, как эмоциональное выгорание требует анализа его компонентов и структуры. Рассмотрим сначала группу организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

Условия работы педагога – воспитателя, средняя величина рабочей недели равна 52 часам, намного выше той, которая установлена по стране нормы 40 часов. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня стимулируют развитие «выгорания» [10].

Низкая оплата труда, не обеспечивающая нормального существования (исследования подтверждают, что недостаточное денежное или моральное вознаграждение или его отсутствие способствуют возникновению выгорания), как следствие – сверхурочная работа, а значит повышенные нагрузки, что нередко приводит к фрустрации, тревожности, эмоциональному опустошению, как предпосылке различных психических заболеваний [5].

Содержание труда: данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с клиентами (воспитанниками): их количество, частоту обслуживания, степень глубины контакта. Педагоги-воспитатели имеют дело с детьми из социально-неблагополучных семей, это дети с аномалиями характера, нервной системы, задержками психического развития. Острота их проблем также способствует возникновению выгорания. Любая критическая ситуация с воспитанником, независимо от ее специфики, ложится тяжким бременем на педагога-воспитателя, отрицательно воздействуя на него, приводит, в конечном итоге, к «выгоранию».

Социально-психологические факторы развития в анализе взаимодействия между социально-психологическими отношениями работников к объекту их труда можно провести в двух направлениях: с позиции работников по отношению к своим реципиентам и особенностей поведения самих реципиентов (воспитанников). Существует взаимосвязь между данной характеристикой и «выгоранием». Зависимость может быть обусловлена спецификой самой деятельности. Так, как педагог-воспитатель, характеризующийся наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях с воспитанником, не использующий репрессивную и ситуационную тактики, демонстрирует высокий уровень «выгорания» [5].

С другой стороны, неблагоприятная атмосфера в группе воспитанников, их отношение к педагогу-воспитателю и учебному процессу, апатия воспитанников и активное сопротивление в виде негативного поведения также

могут провоцировать возникновение «эмоционального выгорания» [2].

Появлению эмоционального выгорания способствуют [13]:

1. Неискренние, непрозрачные коммуникации, выражение эмоций «закрытым» способом или попытка скрыть, не показывать свои эмоции коллегам и клиентам.
2. «Зацикленность» на работе, подмена работой других жизненных интересов и ценностей (когда работа становится для человека единственной самореализацией).
3. Отсутствие системы в работе, не понимание сотрудником целей организации и ценности своей деятельности.
4. Рутина и однообразие, отсутствие профессионального роста и развития, ограниченность профессионального общения рамками своего учреждения, отсутствие обмена опытом.

Появлению эмоционального выгорания препятствуют [4]:

1. Искреннее и открытое выражение эмоций и общение с коллегами и клиентами (эмоциональная и коммуникативная компетентность).
2. Своевременное снятие эмоционального напряжения: в течение рабочего дня, после работы, в конце рабочей недели, полноценное проведение отпуска.
3. Четкое планирование рабочего времени и мониторинг своей работы с фиксацией положительных результатов и достижений, анализ причин неудач, поиск путей и способов изменения неудачных моментов.
4. Повышение квалификации, изучение новых технологий работы и внедрение их в свою деятельность, профессиональное общение с коллегами в рамках трудового коллектива и за его пределами, организация супервизии своей деятельности, обмен опытом.
5. Смена профессиональной деятельности (карьерный рост или переход в другой отдел). Возможно совмещение трудовой деятельности с наукой, преподаванием и т.п.

6. Активная жизнь вне работы: семья, общение с друзьями, хобби, общественная деятельность и т.п. (по выбору самого человека).

7. Посещение (организация) тренингов и других мероприятий по профилактике эмоционального выгорания

Постоянное столкновение с проблемами и неудовлетворенностью (а нередко и невозможностью решения каких-то проблем) постепенно изменяет личность и мировоззрение самого специалиста. Это происходит незаметно и в большинстве случаев не осознается самим человеком, но неизменно негативно оказывается как на нем самом, так и на результативности его работы. Отсутствие системы профилактики эмоционального выгорания может привести к полной потере работника, он либо уволится (если у него достаточно внутренних ресурсов), либо перестанет выполнять свои профессиональные функции и будет только формально присутствовать на работе [33].

По мнению автора В. В. Бойко, эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание представляет собой 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 и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно оказывается на исполнении профессиональной деятельности [3].

После признания существования синдрома «эмоционального выгорания» закономерно возник вопрос о факторах, способствующих развитию или, наоборот, тормозящих его. Традиционно они группируются в два больших блока: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Рассмотрим в качестве примера классификацию В. В. Бойко, который выделяет ряд внешних и внутренних факторов предпосылок, провоцирующих

«эмоциональное выгорание» [2].

Рассмотрим эти факторы подробнее:

1. Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: такая деятельность связана с интенсивным общением, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, усиленно запоминать и интерпретировать визуальную, звуковую и письменную информацию, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения.

2. Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции обычно работают в режиме внешнего и внутреннего контроля. Процессуальное содержание их деятельности (педагога-воспитателя) заключается в том, что постоянно надо входить и находиться в состоянии субъекта, с которым осуществляется совместная деятельность, принимать на себя энергетические разряды партнеров (воспитанников).

3. Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности. Нервозная обстановка побуждает одних растрачивать эмоции, а других – искать способы экономии психических ресурсов. Рано или поздно осмотрительный человек с крепкими нервами будет склоняться к тактике эмоционального выгорания: держаться от всего и всех подальше, не принимать все близко к сердцу, беречь нервы.

4. Психологически трудный контингент. Это дети с аномалиями характера, нервной системы, задержками психического развития. В процессе профессиональной деятельности почти ежедневно попадается воспитанник, который «портит нервы» или «доводит до белого каления» [29].

5. Склонность к эмоциональной ригидности: естественно, «эмоциональное выгорание» как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. Например, формирование симптомов «выгорания» будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными

процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволять ему развиваться.

6. Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности. Данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль. Часто встречаются случаи, когда по молодости, неопытности и наивности, специалист, работающий с людьми, воспринимает все слишком эмоционально, отдается делу без остатка.

Срок наступления, проявления и последствия «выгорания» зависит как от индивидуальных особенностей, так и от окружающей обстановки. Каждый стрессогенный случай из практики оставляет глубокий след в душе. Судьба, здоровье, благополучие субъекта деятельности вызывает интенсивное соучастие и сопереживание, мучительные раздумья, бессонницу.

Професор Т. В. Решетова называет это безграмотным сочувствием, полным растворением в другом, слабыми границами «Я». Постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, и возникает необходимость их восстанавливать или беречь, прибегая к тем или иным приемам психологической защиты [30].

7. Слабая мотивация эмоциональной отдачи профессиональной деятельности: здесь существует два аспекта. Во-первых, профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым или не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Соответствующее умонастроение стимулирует не только эмоциональное выгорание, но и его крайние формы – безразличие, равнодушие, душевную черствость.

Анализ конкретных исследований синдрома «психического выгорания» показывает, что основные усилия были направлены на выявление факторов вызывающих выгорание. Факторы, провоцирующие эмоциональное выгорание делят на внешние (объективные) и внутренние (субъективные). Внешние

факторы в свою очередь делятся на ролевые и организационные [5].

К ролевым факторам риска выгорания относят ролевой конфликт, ролевую неопределенность и ролевую перегруженность. Ролевой конфликт представляет собой противоречивые требования к работнику; он определяется конфликтностью по вертикали, в системе руководитель-подчиненный, и по горизонтали, в системе «коллега-коллега». Нервозная обстановка побуждает одних растрачивать эмоции, а других – искать способы экономии своих психических ресурсов. Ролевая неопределенность проявляется в нечетких, неопределенных требованиях к работнику, а ролевая перегруженность возникает, когда ролевые ожидания намного больше, чем индивидуальные возможности и мотивация к выполнению задачи. Различные характеристики организационной среды, такие как кадровая политика, график работы, характер руководства, система вознаграждений, социально-психологический климат и т.п., могут влиять на развитие стресса на рабочем месте и, как следствие, выгорания [29].

Основными организационными факторами считают следующие: время, затрачиваемое на работу; дестабилизирующая организация деятельности; повышенная ответственность за исполняемые функции и операции; хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: профессиональному, работающему с людьми, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения. Рассматривая внутренние факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания, можно классифицировать их по двум следующим группам: личностные (особенности характера, темперамента) и профессиональные (связанные с характером профессиональной деятельности).

К личностным факторам относятся: эмоциональная ригидность (способность сочувствования и сопереживания выступает в качестве некоторого буфера, препятствующего выгоранию); нравственные дефекты (неспособность включать во взаимодействие с сотрудниками такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение

прав и достоинства другой личности); дезориентацию личности (неумение отличать доброе от плохого, благо от вреда, наносимого личности); низкую коммуникабельность и эмоциональную неустойчивость [35].

Профессиональными факторами можно назвать: переживание несправедливости; низкое самоуважение; трудоголизм; особенности мотивации; интенсивную интериоризацию обстоятельств профессиональной деятельности; неудовлетворенность работой и размером заработной платы; социальную незащищенность [21].

Таким образом, профессия педагога-воспитателя может быть отнесена к разряду стрессогенных, требующих от него самообладания и саморегуляции. Проявления стресса в работе - разнообразны и обширны. В первую очередь, выделяются фruстрированность, тревожность, депрессия, эмоциональная ригидность и эмоциональное опустошение.

Симптомами выгорания являются постоянное чувство озабоченности по поводу работы; чувство усталости и пустоты, связанное с ней; раздражение, направленное на коллег или на субъектов делового общения; отношение к совершающейся работе как к тяжкой необходимости, а не как к тому, что может приносить удовлетворение. По мере того как усугубляются последствия рабочих стрессов, истощаются моральные и физические силы человека, он становится менее энергичным, ухудшается его здоровье.

1.3 Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома

Какими бы ни были обстоятельства и условия работы, иногда люди выгорают, потому что не умеют работать иначе. Всякая профессиональная

деятельность, связанная с большой эмоциональной вовлечённостью, ответственностью, может стать причиной возникновения синдрома, признаками которого является снижение настроения, нежелание идти на работу, неудовлетворённость собой и увеличение проблем в общении. Кто единожды ощущал себя на грани, показывает, что эмоциональное выгорание во многом обусловлено установками и привычной моделью поведения [31].

Предупреждением эмоционального выгорания является профилактика перенапряжения. Это: регулярный отдых; регулярные занятия спортом или иной физической активностью; полноценный сон не менее 7-8 часов в сутки; время на хобби и на себя [22].

Помимо вышесказанного, нужно внимательно относиться к симптомам своего тела. Чтобы понять, можно ли остановить этот процесс и не доводить его до крайности, необходимо проведения диагностики или самодиагностики профессионального выгорания.

Существуют различные методики [15, 25]:

- методика В. В. Бойко, предназначенный для диагностики уровня эмоционального выгорания;
- методика MBI (К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н. Е. Водопьяновой);
- экспресс-диагностика «выгорания»;
- тест отношения к жизни (моментальный тест на выявление отношения человека к жизни в целом и.т.д.)

Кроме этих методик можно использовать простейшие диагностические приёмы, которые не требуют особой подготовки, не занимают много времени и имеют структуру игрового приёма. Своевременное применение способов и средств профилактики способствует значительному снижению патогенного воздействия синдрома на когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы личности.

Сегодня уже мало кого нужно убеждать в пользе, которую приносят

физические упражнения. Однако, по мнению Ингрид Каммингс, тренировать необходимо не только тело, но и наш мозг [14]. Автор предлагает попробовать «перекрестную тренировку» мозга. Благодаря «перекрестной тренировке» мозга мы становимся универсалами - счастливыми обладателями разнообразных интересов, увлечений и навыков. Универсалы гораздо легчеправляются с психологическими кризисами, депрессией и профессиональным выгоранием. Метод тренировки предлагаемый автором был использован в профилактике эмоционального выгорания.

К профилактике «выгорания» относится [32]:

- соблюдение правил организации труда – разграничение работы и жизни, работа не должна занимать большую часть жизни; физические и эмоциональные перегрузки; совмещение работы в различных направлениях;
- организация командного подхода – возможность обсуждения проблем с коллективом, создание атмосферы взаимопомощи и эмоционального комфорта, возможность подмены специалистов, четкое распределение обязанностей и их соблюдение;
- возможность повышения профессиональной квалификации;
- организация и функционирование психологической службы в коллективе.

Одним из наиболее опасных моментов эмоционального выгорания является его незаметное наступление для выгорающего человека. Выгорающий человека всегда уверен, что с ним всё хорошо, просто он немного устал и нужно немного «поднажать». К сожалению, очень скоро выясняется, что «нажимать» уже не на что, и выжимать силы уже не из чего. Поэтому каждому человеку нужно стараться адекватно оценивать своё психологическое состояние здоровья.

Выделяют три группы симптомов выгорания [21]:

1. Психологические симптомы эмоциональной истощенности: характеризуется чувствами полной опустошённости, постоянной усталости, не

проходящей даже после полноценного сна, снижением скорости реакций на происходящее, ухудшением памяти, развитием бессонницы.

2. Социального поведения: деперсонализация, занижение успехов, чувство собственной некомпетентности, беспомощности.

3. Физиологические: это все виды физиологического проявления стресса. К физиологическим симптомам эмоционального выгорания относят все проявления усталости и переутомления на физическом плане. (Бессонница, нарушение дыхания, изменение пищевого поведения, снижение слуха, ухудшение зрения, обострение хронических заболеваний и т. д.).

В одиночку с такими симптомами не справиться, нужна профессиональная помощь. Осуществить такую помощь может только квалифицированный специалист (психолог), который в нужную минуту всегда будет рядом, выслушает, успокоит, найдет истоки негативных настроений, тревожности и апатии. Подберет подходящий способ терапии индивидуально.

Учитывая возникающую и растущую постепенно потребность в психогигиене, можно предложить выстроить работу в организации следующим образом.

Специалист педагог – психолог, являющийся сотрудником учреждения, имеющий достаточную квалификацию может несколько раз в неделю осуществлять индивидуальные консультации или же групповые занятия с сотрудниками.

В отсутствие такого специалиста в штате учреждения для персонала (или ставки психолога для персонала) можно пригласить квалифицированного психолога (например, студента вуза) для ознакомления с коллективом, изучить трудовой климат, выслушать его рекомендации и предложения.

Составив некий план или график, в зависимости от стратегии работы, психолог может осуществлять следующие формы работы:

1. Индивидуальные психологические консультации сотрудников.
2. Групповые занятия.

3. Организация, проведение тренингов.

Остановимся на каждом из приведённых методов.

Индивидуальные консультации желательны в любых случаях. Они позволяют осуществлять глубинную работу, как относительно каждого работника, так и между сотрудниками коллектива.

В рамках групповых занятий, задействован мощный энергетический ресурс группы. Работа в группе менее структурирована, чем в тренингах и больше направлена на индивидуальные запросы участников (проблемы), в зависимости от которых может меняться тема занятия. Такая группа является своеобразным срезом общества, что позволяет выявить и проработать различные проблемы. Эта групповая работа способствует укреплению коллектива и улучшению рабочей атмосферы [7].

Например «Балинтовские группы» - одна из форм групповой работы. Такая форма работы популярна с момента их основания в 1940-х годах. Работа в таких группах исследует взаимоотношения в между участниками и призвана оказывать регулярную психологическую и профессиональную поддержку друг другу [18].

Обобщая вышеизложенное, важным звеном в работе специалиста (психолога) в этой сфере должна стать фокусировка на предотвращении развития синдрома эмоционального выгорания, его профилактика. Так например, эффективным способом может стать оказание квалифицированной психологической помощи и поддержка сотрудников учреждения. Изначально следует применять диагностические методики, что позволит вовремя диагностировать и предотвращать необратимые процессы. Эти методики позволяют увидеть основные симптомы эмоционального выгорания и принять необходимые меры.

Большой популярностью для предупреждения и преодоления выгорания пользуются различные тренинги. Они могут проводиться как в сплоченной команде, так и с работниками из различных подразделений. Согласно

опубликованным данным, тренинги совмещают несколько подходов: техники релаксации, управление когнитивным стрессом, тайм-менеджмент, тренинг социальных умений, управление дидактическим стрессом и изменение установок.

Тренинг - это форма активной тренировки, направленная на развитие знаний, умений и определенных навыков. Воздействие на негативные эмоции и состояния, формирование позитивных и рациональных жизненных установок по отношению к трудным жизненным ситуациям. В специально моделируемых ситуациях тренируются модели уверенного поведения, и стимулируется внутренняя мотивация саморазвития (самоактуализации и личностного роста). Позитивный результат тренинга - это снижение эмоционального истощения и душевного равновесия, повышение оптимистичности [11].

В образовательном процессе тренинг используется как инструмент развития, коррекции, профилактики, сохранения психологического здоровья сотрудника. Практические психологи в работе используют совокупность приемов, помогающих справиться с СЭВ. Психокоррекционная работа может осуществляться как индивидуально, так и группе.

Перечислим некоторые виды тренингов [26]:

Социально-психологические. Общая цель социально-психологических тренингов - повышение компетентности в сфере общения, отрабатываются умения правильного межличностного взаимодействия. Работа ведется в группе и она направлена на то, чтобы помочь участнику тренинга лучше узнать себя как личность.

Гештальт-терапия. Внешнее отличие практики гештальт групп от социально-психологических групп, где цель встреч заключается в том, что руководитель гештальт-группы работает не со всеми одновременно, а с одним участником, который сам соглашается стать главным действующим лицом и занимает «горячее место». Остальные члены группы наблюдают за процессом взаимодействия ведущего и клиента. Главная цель заключается в том, чтобы в

результате такого наблюдения участники группы стали лучше понимать и осознавать собственные проблемы, идентифицируя себя с главным участником. В группе существует принцип «здесь и сейчас». Каждый участник сосредоточен на осознании ощущений и переживаний настоящего момента.

Группы психодрамы. Цель тренировочной группы - раскрыть духовный мир человека. С этой целью используются инсценировки жизненных ситуаций. Психодрама может быть символичной, аллегорической (образное иносказание), или представлять реальные события. Используется ролевая игра, обыгрываются конкретные жизненные ситуации. Группы тренинга умений. На таких тренингах отрабатывается конкретное умение. Например, умение преодолевать конфликты, умение общаться с агрессивно настроенными людьми. Тренинг включает в себя следующие компоненты: учебную модель, постановку цели, измерение и оценку - задачи группы умений сводятся в основном к решению основных проблем [26].

Группы телесной терапии. В телесной терапии используют методы, ориентированные на изучение тела, осознание собственных телесных ощущений, на исследование того, как потребности желания и чувства проявляются в различных физических состояниях, и на обучение способам исправления нарушений. Тренинги телесной терапии помогают выйти накопившейся энергии, что является действенной профилактикой заболеваний.

Группы встреч. Цель группы - помочь каждому участнику осознать себя как личность, раскрыть потенциал каждого [7].

Тренинги являются активным методом, в рамках которого используются интенсивные методики, упражнения, нацеленные на формирование определенного психологического навыка или качества, изменение сознания. Для профилактики и коррекции выгорания эффективными являются тренинговые занятия с элементами арт-терапии, сказкотерапии и игровой терапии. Использование перечисленных приемов и техник позволяет повысить

уровень индивидуальной психологической компетентности сотрудников и способствует сохранению их психологического здоровья [28].

Охарактеризуем эффективность этих занятий:

Арт-терапия - это простой, доступный и эффективный способ справиться со стрессом, повысить настроение и зарядиться оптимизмом.

Сегодня слово «сказкотерапия» знакомо даже людям, далёким от психологии и психотерапии. Даже простое чтение сказок (особенно специально созданных психологами) дает удивительный эффект и помогает преодолеть различные жизненные трудности. Метафорические ресурсы сказки для актуализации личностных и эмоциональных ресурсов, укрепления «психологического фундамента», тем самым решая задачу сохранения их психологического здоровья. Сказка дает возможность актуализировать образы позитивных событий своего прошлого и будущего, и таким образом гармонизировать представления о своей жизни.

Использование психологической игры как средства игровой терапии дает возможность создавать условия для переключения сотрудника с одного вида деятельности на другой. Психологические игры позволяют отрегулировать эмоции, снять напряжение, отвлечься от рутинной деятельности, получить новый опыт. Игра рушит барьеры между членами коллектива, удивительным образом разряжает обстановку, формирует веру в свои силы, позволяет протестировать себя в различных социально-психологических ситуациях.

Одним из доступных и эффективных по своему воздействию методов является релаксация (расслабление). Релаксацию, как явление, часто обесценивают и путают с бездельем - «ничегонеделанием». Но на самом деле – это мощный и очень эффективный по своему воздействию метод в психотерапии. Этот этап один из обязательных компонентов тренингов разной направленности [28].

Расслабляться и перезагружаться можно разными способами. Один из них - медитация. Регулярные занятия полностью меняют отношение к жизни,

открывают новые возможности, заставляют разглядеть важные вещи.

Медитация - это психическое состояние, для достижения которого используется ряд специальных упражнений, или практик. Традиционная медицина доказала, что медитация способствует нормализации психических и соматических процессов. Техника медитации способна изменить жизнь человека. Она помогает развить чувство осознанности для дальнейшего внутреннего духовного роста. Если перестать отождествлять истинное «Я» с эго и своим физическим состоянием, то можно избавиться от давления прошлого опыта и страхов перед будущими событиями. Человек находится именно «здесь и сейчас». Погружение в осознанность открывает возможности к действиям и решению возникающих проблем. Медитация как способ расслабления может быть использована и в профилактике и коррекции эмоционального выгорания [12].

Таким образом, важнейшим условием профилактики синдрома эмоционального выгорания является выбор метода работы симптомами «выгорания». В проблематике эмоционального выгорания можно применять тренинги на развитие стрессоустойчивости, снятия эмоционального напряжения, умение преодолевать конфликты, умение общаться и.т.д. Видов тренингов множество главное правильно сформировать цель, задачи и проблему в профилактическом тренинге. Также для профилактики и коррекции выгорания эффективными будет являться тренинговые занятия с элементами арт-терапии, сказкотерапии, игровой терапии, методы релаксации и медитации.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО ДОМА

2.1 Этапы и методы исследования

В предыдущем разделе в качестве гипотезы нашего исследования было выдвинуто предположение о том, что психологические тренинги способствует снижению уровня эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома. Для подтверждения обозначенной гипотезы было проведено наше исследование, описание которого и посвящен данный раздел работы.

Научно-практическая база исследования - проходила в Краевом Государственном Казенном Учреждении для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в «Назаровском детском доме».

Здесь имеет место быть поступивший заказ от руководителя учреждения на исследование уровня эмоционального выгорания сотрудников с его дальнейшей профилактикой и коррекцией эмоционального выгорания доступными психотерапевтическими методами.

Цель практического исследования - заключается в исследовании уровня эмоционального выгорания работников учреждения.

В исследовании были задействованы 32 работника (педагоги воспитатели; младшие дневные воспитатели; младшие ночные воспитатели). Работники были разделены на две выборки: 15 педагогов-воспитателей, 17 младших воспитателей.

В данном исследовании мы использовали следующие методы:

1. Методика В. В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального

выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.

Респондентам зачитывалась инструкция из текста опросника (Приложение 1), тест состоит из 84 вопросов, на которые предлагается ответить «Да» или «Нет», диагностируемые заполняли бланк методики. Тест посчитает данные по каждому симпту и выведет выраженность трех фазы (Приложение 2).

Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Оперируя 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.

Внутри каждой стадии (фазы) выделяется по 4 наиболее существенных и характерных симптома. Уровень эмоционального выгорания оценивается по 12 шкалам, которые группируются в соответствии с тремя фазами:

1. Фаза «Тревожное напряжение»: предвестник и «запускающий механизм» в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Выделяют четыре наиболее существенных и характерных симптома: симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств»; симптом неудовлетворенности собой; симптом «загнанности в клетку»; симптом «тревоги и депрессии».

2. Фаза «Резистенция»: сопротивление нарастающему стрессу. Это когда, человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Симптомы: «неадекватного избирательного эмоционального реагирования»; «эмоционально-нравственной дезориентации»; «расширения сферы экономии эмоций»; «редукции профессиональных обязанностей».

3. Фаза «Истощение»: характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Выделяют характерные симптомы: «эмоционального дефицита»; «эмоциональной отстраненности»; личностной отстраненности, или деперсонализации и «психосоматических и психовегетативных» нарушений.

Обработка данных проводилась по трехступенчатой системе получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома; суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания»; определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12 симптомов.

2. Критерий Мана - Уитни. Для обработки и интерпретации полученных диагностических данных целесообразно использовать общепринятые методы математической статистики. Результаты диагностики получены по бальной шкале измерения, что обуславливает необходимость использования непараметрических методов расчета. Так как выборки независимы, будет использован критерий Мана-Уитни. Для того чтобы расчет по критерию Мана-Уитни был возможен, необходимо получить суммарные баллы по уровню эмоционального выгорания в каждой выборке.

3. Опросный метод с элементами интервьюирования. Был разработан и проведен устный опрос с элементами интервью. Вопросы опроса были направленный и дифференцированы на: эмоциональную ригидность; интериоризацию обстоятельства в профессиональной деятельности и на мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

Вопросы для опроса работников детского дома были такого содержания:

1. Вам нравится Ваша работа? Как думаете, в профессиональной деятельности Вы занимаете свое место?

2. Устраивает ли Вас ваша заработная плата? Отвечает ли она Вашим ожиданиям? Соответствует ли она в полной мере Вашей нагрузке?

3. Возможен ли профессиональный рост, профессиональное развитие на Вашей должности?

4. Часто ли у Вас бывает резкая смена настроения в рабочее время?

5. Считаете ли Вы себя импульсивным человеком?

6. Умеете ли Вы управлять эмоциями? Бывают ли у Вас эмоциональные срывы?

7. Впечатлительный ли Вы человек?

8. Чувствуете ли Вы свою ответственность за выполняемую работу?

9. Бывает ли такое, что Вы не можете уснуть, думая о том, что что-то не успели на работе или что-то не так сделали?

10. Опишите, что Вы чувствуете по отношению к воспитанникам вашей группы?

Наше исследование проводилось в несколько этапов:

1. Был разработан и проведен устный опрос с элементами интервью.

2. Организация и обработка первичной диагностики по опроснику эмоционального выгорания Бойко В. В:

– обработка полученных результатов по ключу методики покажет уровни сформированности фаз эмоционального выгорания;

– исследования по степени выраженности симптомов будут обработаны в общих процентах;

– сравнение результатов диагностики эмоционального выгорания у педагогов-воспитателей и младших воспитателей.

3. Повторная диагностика, по опроснику эмоционального выгорания Бойко В. В. респондентов принявшие участие программе психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания;

4. Анализ полученных данных обрабатывался статистическим методом критерия Мана – Уитни, до и после профилактических тренингов.

2.2 Анализ результатов исследования

Для получения диагностического материала нами было проведено интервьюирование. Результаты опроса педагогов-воспитателей сравнивались с результатами опроса младших воспитателей с целью определения различий. Вопросы опроса были направленный и дифференцированы на: эмоциональную ригидность; интериоризацию обстоятельства в профессиональной деятельности и на мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. Вопросы опроса описаны в разделе 2 в подразделе 2.1

Обработка устного опроса с элементами интервью:

Необходимо отметить, что опрошенные педагоги-воспитатели в целом довольны своей заработной платой (76 % из 13 опрошенных). Результаты опроса младших воспитателей показали, что удовлетворенность заработной платой значительно ниже (26 % из 9 опрошенных).

У работников присутствует не удовлетворенность платой за труд. Низкая оплата труда, не обеспечивающая нормального существования. Практически все исследования подтверждают, что недостаточное денежное или моральное вознаграждение или его отсутствие способствуют возникновению профессионального выгорания.

Младшие воспитатели отмечают возможность профессионального роста (82 % из 14 опрошенных), в числе факторов такой возможности, называют наличие высшего педагогического образования или профессионального стажа.

Педагоги-воспитатели менее радужно оценивают свои возможности профессионального роста, развития (40 % из 9 опрошенных), объясняют тем, что профессия крайне ограничена в профессиональном росте, поэтому профессиональная деятельность становится монотонной, однообразной, поэтому нет мотивации к обучению, получению новых знаний в данной сфере.

По блоку эмоциональная ригидность ответы были большинство

положительные. У некоторых сотрудников выражается ригидность слабо или очень избирательно, негибко и в ограниченном диапазоне реагируют эмоциями на различные внешние и внутренние воздействия. Степени определяются свойствами нервной системы – возбудимостью, реактивностью, подвижностью, гибкостью процессов торможения и возбуждения. Формируются физиологические характеристики нервной системы в конечном счете сказываются на богатстве или узости эмоциональных реакций личности – нейротизме.

Различные ответы были на вопрос: «Опишите, что Вы чувствуете думая о вашей группе воспитанников»: чувствую, что я им нужна; в группе есть хорошие добрые дети, а есть люди «дикари», с которыми очень тяжело; это дети с плохой наследственностью; дети которых не перевоспитать – они не до любленные и иногда очень жестоки. Все дети имеют глубокую травму личности, хотят домой при любых условиях, дома хотят ласки, любви и понимания. Эмоциональное взаимодействие осуществляется в каждом акте ухода за ребенком, при каждом действии с ним. Учитывая большой объем контактов с ребенком, это становится одним из сильнейших стрессирующих факторов педагогов-воспитателей.

Большинство опрошенных сотрудников отметили, свою позитивную настроенность в отношении взаимодействия с воспитанниками, они отмечают его ценность, а также отмечают то, что конфликтные ситуации бывают иногда, дети непредсказуемые в отношениях к взрослому. При этом можно сказать, что сглаживание острых моментов постоянно происходит в их деятельности - любой ребенок детского дома индивидуален, и каждый вызывает разные эмоции.

Все опрошенные педагоги-воспитатели и младшие воспитатели признали себя ответственными за выполняемую работу в профессиональной деятельности, однако чрезмерное осознание ответственности является также фактором возникновения эмоционального выгорания.

Две трети опрошенных младших воспитателей призналось в том, что их работа занимает много мыслей, заставляет беспокоиться, что обнаруживается тревожность некоторых опрошенных. Таким образом, повышенная ответственность личности опрошенных работников (как качество личности), а также тревожность может являться личностной предпосылкой эмоционального выгорания.

Интервьюирование позволило наметить профессиональные (внешние) и личностные (внутренние) предпосылки развития эмоционального выгорания у педагогов-воспитателей детского дома. В классификации В. В. Бойко отмечается, что возникновение эмоционального выгорания происходит под действием внешних факторов на основе внутренних предпосылок.

Далее на начальном этапе данного исследования сотрудники учреждения были проdiagностированы на степень выраженности у них «симптомов» эмоционального выгорания по выбранной нами методике. Диагностики уровня «эмоционального выгорания» В. В. Бойко, данные результатов 32-х респондентов представлены на двух страницах в таблице приложении 3. Общие, сводные результаты отражены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Общие, сводные результаты диагностики фаз эмоционального выгорания

Показатели	Фаза не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Фаза сформировалась	
	Баллы 36 и <		Баллы 37 и 60		Баллы 61 и >	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
1. Напряжение	3	9,37	19	59,37	10	31,25
2. Резистенция	4	12,50	16	50	12	37,50
3. Истощение	6	18,75	22	68,75	4	12,55

Полученные данные позволили нам определить выраженность свойств у каждого сотрудника. Это позволило нам сгруппировать работников в три соответствующие группы. Обработка полученных результатов по ключу методики показала уровни сформированности фаз эмоционального выгорания.

Фаза 1 «Напряжение». Фаза сформировалась у 19 респондентов на 59,37 %. Работники испытывают тревожное нервное напряжение, запускающие механизм симптомов - (переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; загнанность в клетку; тревогу и депрессию). Три респондента имеют низкий балл по фазе напряжения 9,37 %, фаза не сформировалась, нервное напряжение у респондентов низкое. Очень выражена фаза сформированности симптомов напряжения по сумме обработанных данных у 10 респондентов в процентном соотношении на 31,25 % от обработанной выборки 32 человек. Для этой фазы свойственны низкая толерантность к стрессу (высокая чувствительность к стрессовым факторам), повышенное чувство ответственности, повышенный уровень тревоги и психоэмоционального напряжения в ответ на психотравмирующие факторы, связанные с профессиональной деятельностью (психологически трудный контингент, конфликтные ситуации в коллективе, с администрацией, дестабилизирующая рабочая обстановка и т.д.).

Фаза 2 «Резистенция» (сопротивления). У 16 работников особой категории педагогов отмечают признаки развития фазы сопротивления, по общим баллам в процентном соотношении на 50 %. выявлены признаки сформировавшейся фазы. Респондентам характерно стремление оградить себя от неприятных впечатлений, последствий, связанных с профессиональной деятельностью. Выражена фаза сформированности симптомов у 12 человек из выборки в процентном соотношении на 37,5%. Четыре респондента имеют низкие баллы по фазе «Резистенция». Эта фаза характеризуется тем, что професионал перестает улавливать разницу между экономичным расходованием эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Это ведет к

нарушению гармоничного межличностного взаимодействия с коллегами, что может провоцировать конфликты с воспитанниками. Формируется негативное отношение к воспитаннику, теряется контакт, возникают конфликтные ситуации.

Фаза 3 «Истощение»: У 22 респондентов отмечаются признаки фазы истощения, фаза в стадии формирования по общим баллам в процентном соотношении на 68,75 %. Шесть респондентов имеют низкий балл по фазе истощения. Очень выражена фаза сформированности симптомов истощения у 4 респондентов в процентном соотношении на 12,5 %. Данная фаза характеризуется, при длительном воздействии неблагоприятных обстоятельств, связанных с профессиональной деятельностью, имеет тенденцию к выраженному падению общего энергетического тонуса и ослаблению нервной системы, которые могут стать постоянным атрибутом личности в любой ситуации и обстановке. Эмоциональная защита становится неотъемлемым атрибутом личности.

У трех обследуемых работников (респонденты № 11, 14 и 29) отмечается ярко выраженные признаки выгорания по всем трем фазам синдрома эмоционального (профессионального) выгорания.

Полученные результаты по методике показали, что у обследованных работников преобладают симптомы всех трех фаз, в большем или меньшем проценте во внешних, внутренних факторах или признаках проявления симптомов в каждой фазе. Можем сделать вывод о том, что у сотрудников (педагоги воспитатели; младшие воспитатели; ночные воспитатели) достаточно ярко выражено эмоциональное выгорание в процентном соотношении всех трех фаз («напряжение», «резистенция», «истощение») в стадии формирования симптомов.

Полученные данные мы отразили на рисунке 2.1. На рисунке отражены три фазы «напряжение», «резистенция» и «истощение» по наличию их у каждого из респондентов по степени их сформированности (не сформирована, в

стадии формирования, сформирована).

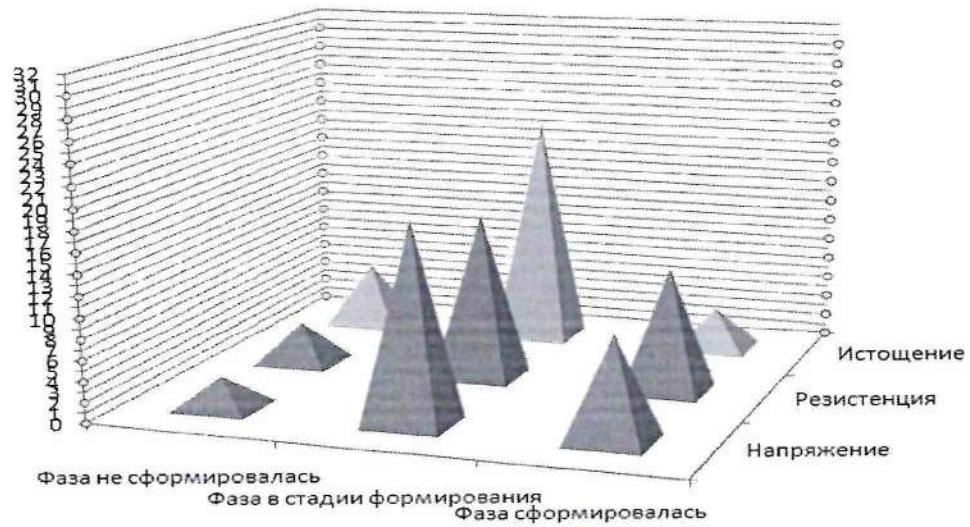


Рис. 2.1 Степень выраженности фаз эмоционального выгорания согласно трём фазам по степени её сформированности

Полученные и обработанные данные показывают, что среди всех участников нашего исследования больше всего участников в фазе в стадии формирования. Полученные данные мы отразили в процентном соотношении взяв за 100% весь численный состав респондентов 32-х человек.

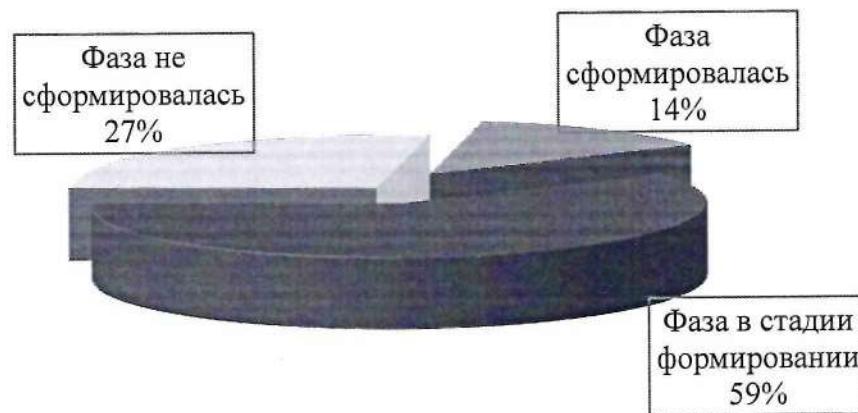


Рис. 2.2 Соотношение исследуемых респондентов по степени выраженности фаз по методике Бойко В. В.

Данные приведённые на рисунке 2.2 показывают, что у 14% исследуемого коллектива имеются сформированные фазы эмоционального выгорания, у 27% стадии не сформированы и у 59% фазы в стадии формирования. Таким образом, среди всех участников нашего исследования больше всего участников в фазе в стадии формирования.

Для обработки результатов исследования применялись математические методы статистической обработки данных - метод Манна - Уитни. Математическая обработка полученных данных осуществлялась с помощью компьютерных программ с применением пакетов «EXCEL», «Statistica for Windows 98». Результаты диагностики получены по бальной шкале измерения, что обуславливает необходимость использования непараметрических методов расчета, так как выборки независимы.

Для того чтобы расчет по критерию Мана-Уитни был возможен, необходимо получить суммарные баллы с помощью данных из таблицы в приложения 3. По фазам «напряжения», «резистенции» и «истощения» по двум выборкам, обработанные данные представлены в приложении 4.

В приложении 4 обработаны данные по трем фазам двух выборок:

- Педагоги-воспитатели (респонденты от 1 – до 15 соответственно);
- Младшие воспитателей (респонденты от 1 – до 17 соответственно).

Применение метода Манна - Уитни позволило установить, что существует достоверное различие между изучаемыми выборками по исследуемому признаку на обоих уровнях значимости, т.е. существует достоверное различие между группой педагогов-воспитателей и младших воспитателей по выраженности эмоционального выгорания.

Полученное значение фазы «напряжения» - $U_{эмп}(40.5)$ находится в зоне значимости, значит применяем H_1 . Полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости. В фазах «Резистенция» и «Истощение» значениях $U_{эмп}(68.5)$ и $U_{эмп}(97)$ - применяем H_0 - уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

Из этих значений видно, что существует достоверное различие между изучаемыми выборками по исследуемому признаку на обоих уровнях значимости.

Следующий диагностический этап позволит высказать предположение о причинах выраженности эмоционального выгорания. Также сравним особенности эмоционального выгорания групп педагогов-воспитателей и младших воспитателей в ниже представленных таблицах 2.2 и 2.3 представим уровни сформированности фаз эмоционального выгорания по выборкам.

Таблица 2.2

Уровни сформированности фаз эмоционального выгорания у педагогов-воспитателей

Показатели	Фазы не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Фаза сформировалась	
	Баллы 36 и <		Баллы 37 и 60		Баллы 61 и >	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
1. Напряжение	-	-	8	53,33	7	43,66
2. Резистенция	1	6,66	2	13,33	12	80
3. Истощение	2	13,33	11	73,33	2	13,33

Из таблицы 2.2 видно:

Фаза 1 «Напряжения». Тревожное нервное напряжение, очень выражена в балах степени сформированной фазы симптомов, у 7 респондентов на 43,66 %; Фаза в стадии формирования выражается у 8 респондентов на 53,33%; Отсутствуют показатели фазы несформированности.

Тревожное напряжение имеет динамический характер, предвестник и «запускающий механизм» в формировании эмоционального выгорания, респондентам характерно чувство неудовлетворенности собой, своей

деятельностью, эти чувства порождают мощное энергетическое напряжение в форме переживаний ситуативной или личностной тревоги, разочарование в себе, избранной профессии, что может служить основой развития депрессивных состояний, психосоматических расстройств. Эти состояния более ярко проявляются в чувстве безвыходности и острого переживания обстоятельств, сам работник устраниТЬ их не может, не справляется самим собой - и как следствие это служит начальной точкой эмоционального (профессионального) выгорания.

Фаза 2 «Резистенция». У 12 педагогов-воспитателей отмечается развитие фазы сопротивления очень выражено, на 80 % - это выявленные признаки симптомов сформировавшейся фазы. У двух респондентов фаза в стадии формирования выражена в 13,33 %.

В этой фазе, характерно стремление оградить себя от неприятных впечатлений, последствий, связанных с профессиональной деятельностью. Например, профессионал перестает улавливать разницу между экономичным расходованием эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. Это ведет к нарушению гармоничного межличностного взаимодействия на работе. А также эта фаза может, формировать негативное отношение или настрой к самому процессу деятельности работы сотрудника.

Фаза 3 «Истощения». Из числа выборки у 15 человек обследуемых отмечаются признаки фазы «истощения», у 11 респондентов в стадии формирования фаза выражена на 73,33 %.

Сформировавшаяся фаза истощения у двух респондентов, показателем в баллах в процентном соотношении на 13,33 %. Фаза не сформировалась, низкий уровень баллов - у двух респондентов.

Данная группа фазы проявляется при длительном воздействии неблагоприятных обстоятельств, связанных с профессиональной деятельностью, имеет тенденцию к выраженному падению общего энергетического тонуса и ослаблению нервной системы, которые могут стать

постоянной эмоциональной защитой в любой ситуации и обстановке. Симптомы обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия сотрудника. Это проявляется в неадекватном эмоциональном реагировании на воспитанников, отсутствии эмоциональной вовлеченности и контакта с коллегами, утрате способности к сопереживанию к людям, усталости, ведущей к редукции профессиональных обязанностей и негативному влиянию работы на личную жизнь. Характерными являются неадекватность эмоциональных реакций, формальное отношение к своим обязанностям.

Далее рассмотрим выборку младших воспитателей с численностью 17 человек на уровне сформированности фаз – «напряжение», «резистенция», «истощение».

Таблица 2.3

Уровни сформированности фаз эмоционального выгорания у младших воспитателей

Показатели	Фазы не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Фаза сформировалась	
	Баллы 36 и <		Баллы 37 и 60		Баллы 61 и >	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
1. Напряжение	3	17,64	11	64,70	3	17,64
2. Резистенция	3	17,64	10	58,82	4	23,58
3. Истощение	4	23,58	11	64,70	2	11,76

Из таблицы 2.3 видно:

Фаза 1 «Напряжение». Ярко выраженные симптомы 64,70 % воспитатели испытывают тревожное нервное напряжение – фазы симптомов в стадии формирования. Фаза не сформировалась по балам у трех респондентов 17,64 %.

Фаза 2 «Резистенция». Фаза в стадии формирования равна в процентном соотношении на 58,82 %, у воспитателей отмечаются признаки развития симптомов сопротивления. У четырех респондентов выявлены признаки в стадии сформировавшаяся фазы симптомов на 23,58%.

Фаза 3 «Истощение». У 11 респондентов отмечают признаки фазы «истощение» в стадии формирования фазы на 64,70 %. У двух респондентов сформировавшаяся фаза симптомов 11,76 %.

Отмечается ярко выраженные признаки выгорания по всем трем фазам, у респондента с ответом бланка № 29.

Сравним полученные результаты педагогов-воспитателей и младших воспитателей, показатели выраженности фазы в процентном соотношении. Внутри каждой стадии (фазы) выделяется по 4 наиболее существенных и характерных симптома. Уровень эмоционального выгорания оценивается по 12 шкалам, которые группируются в соответствии с тремя фазами.

Таблица 2.4

Сравнение результатов диагностики эмоционального выгорания у педагогов-воспитателей и младших воспитателей

Выборка	Выраженные признаки			Ярко выраженные признаки		
	1 фаза Напря.	2 фаза Резис.	3 фаза Исто.	1 фаза Напря.	2 фаза Резис.	3 фаза Исто.
Педагоги-воспитатели	53,33 %	13,3 %	73,33 %	46,66 %	80 %	13,3 %
Младшие воспитатели	64,70 %	58,82 %	64,70 %	17,64%	23,58 %	11,76 %

Из таблицы 2.4 видно, что уровень эмоционального выгорания более ярко выражен у педагогов-воспитателей по фазе два «Резистенция» (сопротивления) на 80 % в сформировавшейся фазе, так же более выражен признак в стадии

формирования фазы три «Истощения» на 73,33% .

У выборки младших воспитателей ярких выраженных признаков сформировавшейся фазы симптомов, имеют низкие процентные результаты. Фаза в стадии формирования выраженных признаков по первой фазе «Напряжения» и третей фазе «Истощения», в равных процентах на 64,70. Фаза два «Резистенция» в стадии формирования на 58,82% .

В первой части нашего исследования мы говорили о том, что эмоциональное выгорание это динамический процесс и возникает он поэтапно. В. В. Бойко выделяет три фазы стресса, у большинства наших сотрудников ярко выражена одна из них: «резистенция».

Фаза «Резистенция» (сопротивление) - соответствуют симптомы неадекватного избирательного эмоционального реагирования (черствость, неучтивость, равнодушие к коллегам, клиентам), эмоционально-нравственной дезориентации, распространения сферы экономии эмоций на вне профессиональную деятельность – общение с родственниками, знакомыми, а также редукцией и упрощением профессиональных обязанностей. Сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения, когда индивид осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. На этой стадии «сгорания» симптомы проявляются более регулярно, они носят более затяжной характер и труднее поддаются коррекции. Профессионал может чувствовать себя истощенным после сна и выходных.

Далее мы предложили сотрудникам диагностируемые по методике Бойко В. В. со средним и высоким показателем фазе в стадии формирования принять участие в программе психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания. Разработка рекомендаций и положений тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания для педагогов-воспитателей детского дома описана в разделе подраздела 2.3

Завершающий этап нашей работы с респондентами будет заключаться в повторном измерении зависимой переменной - воздействие на группу с помощью программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания.

2.3 Разработка рекомендаций и положений тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома

Проведенное исследование в подразделе 2.2, позволило обосновать важность разработки системной работы по коррекции и профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей.

Программа психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания направлена на снижения выявленных и описанных симптомов эмоционального выгорания со средним и высоким показателем фаз в стадии формирования по методике Бойко В. В. Наша цель воздействие на группу в целях снижения показателей фаз эмоционального выгорания. Мы предполагаем, что под воздействием программы психологических тренингов произойдет снижение уровня выраженности фаз эмоционального выгорания – «резистенции».

В фазе «резистенции» человек пытается более или менее успешно оградить себя от не приятных впечатлений, так как это состояние способно нанести существенный вред, как физическому, так и психическому здоровью человека.

Фаза «резистенция» включает в себя симптомные составляющие:

- эмоциональная истощенность, под которой понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное работой

например, неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;

– деперсонализация (цинизм), которая предполагает циничное отношение к труду и его объектам (эмоционально-нравственная дезориентация);

– редукция профессиональных достижений – возникновение чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознания неуспеха в ней. Предполагает непродуктивность, тенденцию негативно оценивать себя, уменьшение значимости собственных достижений, заниженную самооценку и снижение профессиональной мотивации.

На основе симптомов характеристик фазы «резистенция» осуществлялся подбор тренингов, семинаров, упражнений, разработка памяток, составлении консультаций по вопросам сохранения психического здоровья, профилактике и коррекции эмоционального выгорания. Для группы сотрудников, которые проявили своё согласие на участие в программе психологических тренингов.

Своё согласие на участие в программе психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания выразили 10 человек: 4 – педагога-воспитателя и 6 младших воспитателей. Сотрудники работают, посменно - два через два. Занятия целесообразно проводить утром или в вечернее время, предварительно согласовывалась с участниками тренинга.

Программа психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания является групповой, по составу - 10 женщин. Ведущий тренинга - женщина. Возраст участников от 25 до 55 года.

В данной группе между участниками присутствуют доверие и чувство симпатии. Всем участникам присущ интерес к методам профилактического тренинга в эмоциональном (профессиональном) выгорании. Группа однородная по образовательному и культурному уровню. В процессе профилактического тренинга ведущий поддерживает в группе атмосферу доброжелательности и доверия.

Проведено 7 занятий, продолжительность времени составила 1 час 30 минут занятие проводилось раз в неделю.

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

Цель программы тренинга: профилактика и коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога-воспитателя.

Задача программы тренинга многофункциональная, состоит из 7. тренинговых занятий, которые направлены на профилактику и коррекцию эмоционального выгорания участников тренинга.

Ожидаемые результаты:

- повышение психологической защищенности каждого участника тренинга, укрепление его психического здоровья;
- улучшение психологического микроклимата в коллективе;
- сформировать у участников тренинга навыки рефлексии, саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний;
- раскрытие внутренних потенциалов личности педагога-воспитателя;
- повышение мотивации - возможности самопознания и саморазвития.

В программе используются различные способы управления эмоциональным состоянием: упражнения, игры, направленные на снятие напряжения, получение психологической поддержки; релаксационные техники элементы арт – терапии, изотерапии и сказкотерапии; музыкотерапия; и техника «аутогенной тренировки».

Тематический план программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогов-воспитателей детского дома представлен в приложении 5, где перечислены: темы тренинговых занятий; цель тренинга: задачи тренинга; ход занятия тренинга. Темы мини-лекций и названия упражнений.

Тренинговые занятия с элементами арт-терапии, изотерапии и сказкотерапии. Обучение основным приемам дыхательной и звуковой гимнастики. Знакомство с техникой психотерапии, аутотренингом с целью

снижения психоэмоционального стресса и напряжения. А также тренинги на развитие коммуникативной компетенции, овладение навыками делового общения.

Тренинги являются активным методом, в рамках которого используются интенсивные методики, упражнения, нацеленные на формирование определенного психологического навыка или качества изменения сознания.

С помощью вышеперечисленных тренингов также повышается профессиональная компетентность и наблюдается профессиональный рост. У участников развивается уверенность, т. е. умение справляться с жизненными трудностями и легко переживать неудачи, жизнерадостность, вера в себя, спокойное отношение к негативным оценкам окружающих. Целью тренингов является достижение разнообразных изменений психологических, социально-психологических и других характеристик группы.

Слово «аутогенная» происходит от двух латинских слов - сам и происхождение. Это значит, что это действие выполняется самим для себя. В этом отражена природа аутогенной тренировки. Метод приносит пользу как для физиологического, так и для психологического состояния. Использование его в лечебных целях способствует нормализации высшей нервной деятельности, коррекции отклонений в нервно-эмоциональной и вегетативно-сосудистой сфере.

Тренинг арт-терапия - один из самых мягких и в то же время глубоких методов воздействия на состояние человека, особенно на его эмоциональное состояние. Арт-терапевтические методы позволяют снять накопленное психическое напряжение, успокоиться, сосредоточиться, не имеют ограничений и противопоказаний.

После проведения программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания была организована итоговая диагностика по методике В. В. Бойко.

В таблицах 2.5 и 2.6 приведены результаты диагностики по методике В. В. Бойко до и после профилактического тренинга. Расшифровка шапки таблиц описана в приложении 3.

Таблица 2.5

Результаты респондентов по опроснику эмоционального выгорания Бойко В. В. до профилактического тренинга

п./ н.	Номирация данных из приложения 3	Напряжение				Резистенция				Истощение			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Педагоги-воспитатели:													
1.	Респондент 1	55				55				49			
		17	3	15	20	20	13	7	15	23	5	10	11
2.	Респондент 5	57				74				59			
		20	5	22	10	13	18	28	15	5	16	23	15
3.	Респондент 12	59				80				45			
		12	28	12	7	17	15	20	28	8	2	27	8
4.	Респондент 15	57				74				59			
		20	5	22	10	13	18	28	15	5	16	23	15
Младшие воспитатели:													
5.	Респондент 18	52				50				51			
		17	5	15	15	20	13	7	10	23	7	10	11
6.	Респондент 21	39				73				40			
		17	2	7	13	18	18	20	17	10	9	8	13
7.	Респондент 22	39				52				59			
		18	10	2	9	26	2	10	14	14	20	10	15
8.	Респондент 17	63				75				48			
		15	14	21	15	25	25	20	5	15	6	18	9
9.	Респондент 19	63				87				35			
		15	14	21	13	26	18	23	20	10	4	8	13
10.	Респондент 32	48				49				48			
		11	10	12	15	10	13	18	8	8	7	28	5

Таблица 2.5 составлена из данных приложения 3, это респонденты которые проявили своё согласие на участие в программе психологических тренингов.

Таблица 2.6

Результаты респондентов по опроснику эмоционального выгорания Бойко В. В. после профилактического тренинга

п/н	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Педагоги-воспитатели:												
1.	43				45				31			
	15	3	15	10	15	8	7	15	8	5	10	8
2.	47				59				48			
	10	5	22	10	8	18	25	8	10	8	20	10
3.	52				72				47			
	15	13	12	12	17	15	22	18	10	11	10	16
4.	45				53				43			
	18	2	17	8	15	13	18	7	5	13	20	5
Младшие воспитатели:												
5.	36				40				33			
	15	2	14	5	15	10	7	8	5	7	10	11
6.	34				49				30			
	12	2	7	13	12	10	10	17	5	7	5	13
7.	34				45				49			
	13	10	2	9	23	2	10	10	14	10	10	15
8.	55				59				36			
	12	14	21	8	16	18	20	5	5	6	18	7
9.	53				75				40			
	15	14	16	8	23	15	17	10	10	4	13	13
10.	41				43				36			
	6	10	12	13	7	13	18	5	8	5	18	5

Подсчёт полученных результатов и его дальнейшая обработка, позволили выделить у каждого из участников определённый уровень сформированности фаз.

Итоговая диагностика по методике В. В. Бойко является завершающим этапом нашей работы с респондентами. Суть этой стадии заключается в повторном измерении зависимой переменной в нашей экспериментальной группе из 10 человек. На основании итоговой диагностики по методике сделан окончательный вывод о подтверждении или не подтверждении гипотезы.

Предварительно обработанные данные, приведённые в таблице 2.5 отличаются от приведённых ранее значений в таблице 2.6.

Обработанные данные позволяют сделать выводы о том, что в структуре эмоционального выгорания участников произошли изменения.

Расшифровка полученных значений показывает, что у респондента № 1 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 55 до 43 баллов показатель снизился на 12 баллов; по фазе «Резистенция» с 55 до 45 баллов – снижение на 10 баллов не значительное; по фазе «Истощение» с 49 до 31 баллов – фаза перешла в фазу не сформированности, изменение показателя на 18 баллов.

У респондента № 2 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 57 баллов до 47 показатель снизился на 10 баллов; по фазе «Резистенция» с 74 баллов до 59 – фаза перешла в стадию формирования; по фазе «Истощение» значение снизилось на 11 баллов с 59 до 48.

У респондента № 3 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» снизились на семь баллов с 59 баллов до 52; по шкале «Резистенция» с 80 баллов до 72 снижение не значительное, баллы остались высокими в стадии сформировавшейся фазе; по шкале «Истощение» значение изменилось с 45 до 47 баллов, показатель наоборот вырос на два балла.

У респондента № 4 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» показатель снизился на 12 баллов с 57 балла до 45; по фазе «Резистенция» с 74 баллов до 53 – фаза перешла в стадию формирования с понижением балла на 21; по фазе «Истощение» значение изменилось не значительно с 59 до 43 баллов.

У респондента № 5 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: показатель фазы «Напряжение» перешла в стадию не сформированности с 52 балла до 36; по фазе «Резистенция» с 50 до

40 баллов – фаза осталась в стадии формирования с не значительными имениями; по фазе «Истощение» значение изменилось с 51 балла до 33 – фаза перешла в стадию не сформированности. Таким образом, две фазы перешли в стадию не сформированности.

У респондента № 6 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 39 баллов до 34 показатель снизился не значительно, фаза по баллам перешла в стадию не сформированности; по фазе «Резистенция» с 73 баллов до 49 – фаза перешла в стадию формирования; по фазе «Истощение» значение изменилось с 40 до 30 баллов - фаза перешла в стадию не сформированности. Таким образом, две фазы - напряжения, истощение перешли в стадию не сформированности и фаза резистенция перешла в стадию формирования.

У респондента № 7 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по шкале «Напряжение» с 39 баллов до 34 - фаза по баллам перешла в стадию не сформированности; по шкале «Резистенция» с 52 баллов до 45 показатель снизился не значительно всего на 7 баллов; по шкале «Истощение» значение изменилось с 59 до 49 баллов. В итоге у респондента № 7 степень трех фаз остались неизменны.

У респондента № 8 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 63 баллов до 55 показатель снизился не значительно всего на 8 баллов; по фазе «Резистенция» с 75 баллов до 59 – фаза перешла в стадию формирования; по фазе «Истощение» значение изменилось с 48 до 36 баллов - фаза перешла в стадию не сформированности. Таким образом, в шкале «резистенция» фаза перешла в стадию формирования и в шкале «истощение» фаза перешла в стадию не сформированности.

У респондента № 9 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 63 баллов до 53 показатель снизился не значительно всего на 10 баллов; по фазе «Резистенция»

с 87 баллов до 75 снижение не значительное на 12 баллов; по фазе «Истощение» значение изменилось с 35 до 40 баллов - фаза перешла в стадию формирования, показатель наоборот вырос.

У респондента № 10 после проведения программы профилактического тренинга изменились значения: по фазе «Напряжение» с 48 баллов до 41 показатель снизился не значительно всего на 7 баллов; по фазе «Резистенция» с 49 баллов до 43 снижения показателя не значительное; по фазе «Истощение» значение изменилось с 48 до 36 баллов - фаза перешла в стадию не сформированности.

Далее отразим общие данные по уровню сформированности фаз «напряжение», «резистенция», «истощение». Показатели выраженности фаз в процентном соотношении представлены в таблице 2.7 и на рисунке 2.3 по степени выраженности фаз эмоционального выгорания.

Таблица 2.7

Отражает общие, сводные результаты диагностики после профилактического тренинга по методике Бойко В. В.

Показатели	Фазы		Фаза не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Фаза сформировалась	
			Баллы 36 и <		Баллы 37 и 60		Баллы 61 и >	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
1. Напряжение	3	30	7	70	-	-	-	-
2. Резистенция	-	-	8	80	2	20	-	-
3. Истощение	6	60	4	40	-	-	-	-

Из таблицы 2.7 видно:

Ярко выраженные симптомы – фазы в стадии формирования по количеству участников в трех фаз одновременно с наиболее высокими процентами.

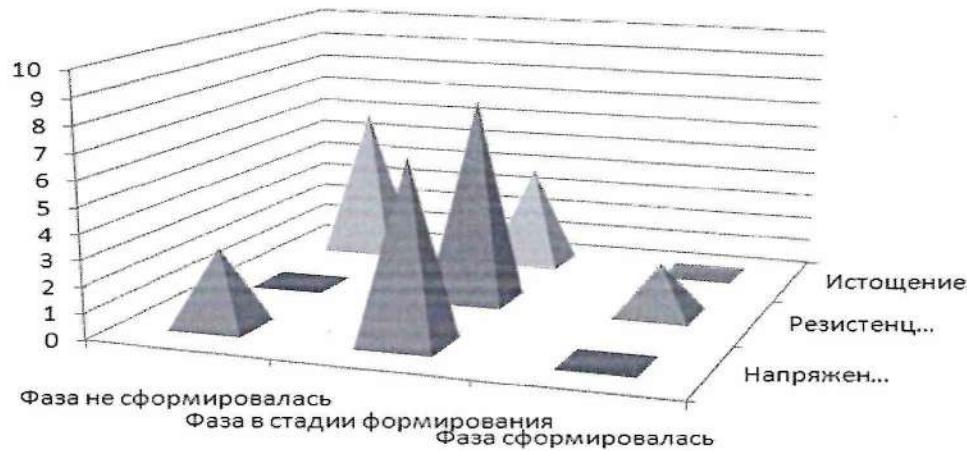


Рис. 2.3 Степень выраженности фаз эмоционального выгорания согласно трём фазам по степени её сформированности после профилактического тренинга по методике Бойко В. В.

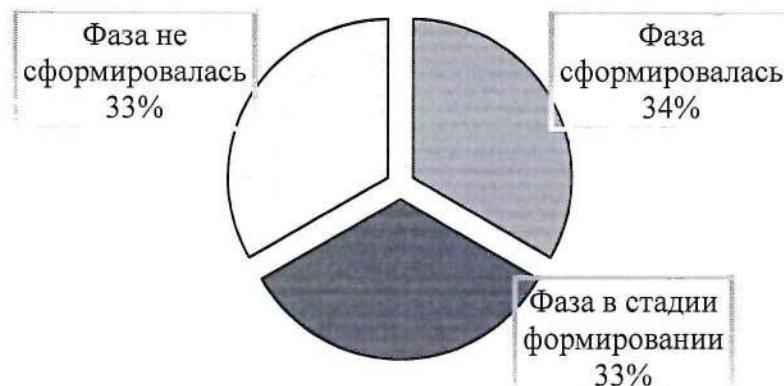


Рис. 2.4 Соотношение исследуемых респондентов по степени выраженности фаз по методике Бойко В. В. после профилактических тренингов

Данные, приведённые на рисунке 2.4 показывают, что у 34% исследуемой группы имеются сформированные фазы эмоционального выгорания, у 33% стадии не сформированы и у 33% фазы в стадии формирования. Таким образом,

среди всех участников нашего исследования больше всего участников фазе в стадии сформирования.

Для обработки результатов исследования применялись математические методы статистической обработки данных - метод Манна - Уитни. Математическая обработка полученных данных осуществлялась с помощью компьютерных программ с применением пакетов «EXCEL», «Statistika for Windows 98». Для того, чтобы расчет по критерию Мана-Уитни был возможен, необходимо получить суммарные баллы с помощью данных таблицы 2.5 и 2.6 по общим баллам фаз «напряжения», «резистенция» и «истощения».

Применение метода Манна - Уитни позволило установить, что по результатам проведенного тренинга выявлено снижение:

1. Фаза «Напряжения». Принимается H_1 - различия между результатами 1 и 2 групп статистически значимы $p \leq 0,05$. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(22,5)$ находится в зоне неопределенности.

2. Фаза «Резистенция». Принимается гипотеза H_0 - статистически значимых различий между результатами 1 и 2 групп нет. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(32,5)$ находится в зоне незначимости.

3. Фаза «Истощение». Принимается H_1 - различия между результатами 1 и 2 групп статистически значимы $p \leq 0,05$. Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(21,5)$ находится в зоне неопределенности.

Из полученных значений видно, что существует достоверное различие между изучаемыми выборками по исследуемому признаку на обоих уровнях значимости в трех фазах существует достоверное различие между данными до и после профилактического тренинга.

Тем не менее, нельзя говорить о стопроцентном подтверждении выдвинутого предположения или валидности данного исследования так как эксперимент не лишен недостатков.

Нельзя исключать возможность наличия артефакта «зловредности», то есть желания тестируемого выделиться путем нестандартных либо неискренних

ответов, что снижает валидность эксперимента. Ведь даже при выявлении некоторых положительных результатов эксперимента достаточно сложно доказать достоверную корреляцию между произошедшими изменениями и экспериментальным воздействием.

Безусловно, нельзя было учесть все дополнительные переменные, поскольку на эмоциональное состояние испытуемых способен влиять достаточно широкий круг факторов, учесть которые в полном объеме практически невозможно. Тем не менее, несмотря на указанные недостатки, гипотеза косвенно подтвердилась, показатели эмоционального выгорания значительно уменьшились, у большинства участников снизился уровень эмоционального выгорания, что свидетельствует о положительном исходе эксперимента и определенной степени верности выдвинутого ранее предположения о том, что программа психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания способна снизить уровень эмоционального выгорания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эмоциональное выгорание - это реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности, протекающая с утратой эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющаяся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Эмоциональное выгорание характеризуется рядом признаков (симптомов), которые можно сгруппировать в пять ключевых групп: физиологические, эмоциональные, социальные, поведенческие, интеллектуальные.

Развитие эмоционального выгорания рассматривается как динамический процесс, этапы которого соответствуют механизму развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение». Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания. К числу факторов, инициирующих возникновение эмоционального выгорания, относят как особенности профессиональной деятельности, так и индивидуальные характеристики самих специалистов. К группе факторов признаков симптомов относят склонность к эмоциональной ригидности, интенсивную интериоризацию (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственную дезориентацию и дефекты личности и др.

В теоретической части нашей работе мы рассмотрели развитие синдрома эмоционального выгорания, особое внимание уделили fazam эмоционального выгорания (компонентам обуславливающим их развитие), познакомились с различными представлениями о способах его профилактики. Среди изучаемых способов коррекции, особое внимание мы уделили техникам, приемам занятия

с элементами арт-терапии, изотерапии и сказкотерапии а также основным приемам дыхательной и звуковой гимнастики и техникой психотерапии аутотренингом и т.д. как способу, применение которого способно снизить уровень эмоционального выгорания.

Рассмотрели возможность разработки и применения программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания в содержание которого вошли выше перечисленные техники, приемы работы при профилактической работе с эмоциональным выгоранием. А в практической – эмпирической части подтверждается снижение эмоционального выгорания посредством использования психотерапевтических методов в профилактических и коррекционных целях.

Применение программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания показали, что психотерапевтические методы в профилактическом тренинге благоприятно воздействуют на выраженность тех или иных симптомов фаз эмоционального выгорания и способствует снижению нервно-эмоционального напряжения, чувства тревоги и дискомфорта, оказывает нормализующее воздействие на состояние основных физиологических функций. Повышается психологическая защищенность каждого участника в процессе тренинга, укрепляется его психическое здоровье; улучшается психологический микроклимат в коллективе; сформировываются начальные навыки рефлексии, саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний; повышается мотивация возможностей самопознания и саморазвития участников программы психологических тренингов.

Таким образом, мы постарались осветить актуальную проблему современности по сохранению психологического здоровья личности. Ведь взаимосвязь психогигиены и эмоционально-психического состояния личности подтверждается большим количеством теоретических и практических работ. А подтвержденная экспериментальным путем гипотеза свидетельствует о правильности выдвинутого нами тезиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабанов, С. А. Синдром «эмоционального выгорания» / С. А. Бабанов // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. – 2010. – Т. 16. - № 2. – С. 294-301.
2. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт - Петербург, 1999. – 105 с. – URL: http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/boyko/0/j24.html (дата обращения: 04.12.19).
3. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. - Москва, 1996. – 472 с.
4. Вараева, Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н. В. Вараева. -Москва: изд. Флинта, 2014. - 336 с.
5. Василенко, А. Ю. Личностные факторы эмоционального выгорания педагогов / А. Ю. Василенко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология. – 2011. - № 3. – С. 66-69.
6. Водопьянова, Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания диагностика и профилактика // Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. - Санкт - Петербург: Изд. Питер, 2005.- С.86 -217.
7. Вочкин, И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / И. В. Вочкин. – М.: Издательство «Ось-89», 2008. – 256 с.
8. Габдреева, Г. Ш., ~~Прохоров, А. О.~~ Практикум по психологии состояний. Учебное пособие / под ред. А. О. Прохорова. – Санкт-Петербург: издательство Речь, 2004. – 480 с.
9. Гредюшко, О. П. Эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы / О. П. Гредюшко // Филология и культура. – 2009. – № 17-18. – С. 29-34.

10. Гроза, И. В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание И. В. Гроза / Современные научно-исследовательские технологии. – 2009. - № 10. – С. 63-64.
11. Евтихов, Е. В. Практика психологического тренинга / Е. В. Евтихов. – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 256 с.
12. Камалашила, Э. М. Медитация. Буддийский путь покоя и прозрения. Э. М. Камалашила. - Санкт - Петербург: издательство Уддияна, 2003. - 320 с.
13. Китаев-Смык, Л. А. Сознание и стресс. Творчество. Совладание. Выгорание. Невроз. / Л.А. Китаев-Смык. - Москва: Высшая школа, 2015. - 986 с.
14. Каммингс, И. Живой ум. Преодоление ментальных, эмоциональных и профессиональных ограничений / И. Каммингс. – Санкт - Петербург: издательство ИГ «Весь», 2017. - 538 с.
15. Кротов, В. Ю. Экспериментальное исследование процесса профилактики эмоционального выгорания педагогов, / В. Ю. Кротов // Человек и образование. - 2010. - № 3. - С. 107-111.
16. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. / Е. В Котова // Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – 76 с.
17. Ларин, Н. А. К вопросу современного исследования эмоционального выгорания – Наука молодых. - 2015. - № 4. - URL: http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-sovremennoego-issledovaniya-emotsionalnogo-vygoraniya (дата обращения: 15.12.19).
18. Литвякова, О. Эмоциональное выгорание и его преодоление. Электрон. журн. // Научно-культурологический журнал relga.ru. – URL: http://www.relga.ru/Environ/Werelga.rubObjects/tguwww.woa/wa/Main?textid=4189&level1=main&level2=articles (дата обращения: 11.01.20).
19. Лизинский, В. М. Профессионально - личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои

профессиональные и социальные обязанности / В. М. Лизинский. – Москва: издательство Педагогический поиск, 2019. - 599 с.

20. Лэнгле, А. Синдром Эмоционального Выгорания. Экзистенциальный анализ синдрома эмоционального выгорания / Интернет портал практикующего психолога Яковлевой Н. Т.: psyhelp-my-life.ru – URL: <http://www.psyhelp-my-life.ru/library/item/43-a-lenglesindromemotsionalnogo-vygoraniya.html> (дата обращения: 12.01.20).

21. Мишкина Е. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 96–100. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95063.htm> (дата обращения: 02.02.20).

22. Никифоров Г. С. Здоровье как системное понятие // Психология здоровья. / Под ред. Г.С. Никифорова. - Санкт - Петербург: изд. Речь, 2000.

23. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Журнал практической психологии и психоанализа. - 2001. - Том. 22. - № 1.- С 8-7.

24. Прохоров, А. О. К проблеме измененных состояний сознания / А. О. Прохоров, В. Д. Колушева // Психология психических состояний: сборник статей. – Казань, КГУ, 2006. – Выпуск 6. – С. 97-107.

25. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие./Д. Я. Райгородский. – Москва: издательство Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998 г. - 672 с.

26. Семенов, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости / Е. М. Семенов. - Москва: издательство Психотерапия, 2014. - 256 с.

27. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых // Молодой ученый. - 2014. - № 5. - С. 459-461. – URL: <https://moluch.ru/archive/64/103/> (дата обращения: 10.01.20).

28. Стромская, Е. Методический журнал для педагогов психологов. Вместе с учителям, / Е. Стромская // Профилактика эмоционального выгорания педагогов. Издательство Школьный психолог – 2019. -№ 7-8 (561). – С. 42-46.
29. Ткач, Е. Н. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания сотрудников детских домов / Е. Н. Ткач. // Акмеология. – 2016. - №1. - С. 65-70 . – URL: [http://rucont.ru/efd/395002](https://rucont.ru/efd/395002) (дата обращения: 25.01.20).
30. Терехина, Н. В. Феномен эмоционального выгорания: механизм формирования, симптомы и способы преодоления с точки зрения различных психологических подходов / Л. И. Ларенцова, Н. В. Терехина // Прикладная юридическая психология. – 2009. - № 2. – С. 37-48.
31. Тулегенова, А. Г. Статья к вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблема профессиональной деятельности педагог / А. Г. Тулегенова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы - 2014 - №1 (21) - С. 94-103 . – URL: [http://rucont.ru/efd/395853](https://rucont.ru/efd/395853) (дата обращения: 20.12.19).
32. Трушченко, М. Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы // Психология: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. г. Уфа, октябрь 2012. - URL <https://moluch.ru/conf/psy/archive/35/2658/> (дата обращения: 02.02.20).
33. Цагарелли, Е. Б. Личностные детерминанты устойчивости психических состояний / Е. Б. Цагарелли // Психология психических состояний. Сборник статей. – Казань, КГУ, 2006. - Выпуск 6. - С. 79-86.
34. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 2-е изд. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. – 256 с.
35. Шац И. К. Анализ общих и специфических причин профессионального стресса у педагогов / И. К. Шац // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина, - 2014. - № 3 - Т. 5. - С.40-50.

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

Инструкция:

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

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

Продолжение приложения 1

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помочь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, 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 не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо оказывается 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.

Продолжение приложения 1

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) на «хороших» и «плохих»
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 удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
- 57.

Продолжение приложения 1

58. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
59. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «не трать нервы, береги здоровье».
60. Иногда иду на работу с тяжелым чувством- как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
61. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
62. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
63. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
64. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
65. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
66. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
67. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание
68. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
69. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
70. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
71. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
72. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
73. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
74. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
75. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
76. Моя карьера сложилась удачно.
77. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
78. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
79. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
80. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

Окончание приложения 1

81. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
82. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
83. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
84. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоций.
85. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Образец бланка

Ваше Имя _____ Должность _____ Респондент № _____

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Номер п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет	Номе р п/п	да	нет	Номер п/п	да	нет
1.			22.			43.			64.		
2.			23.			44.			65.		
3.			24.			45.			66.		
4.			25.			46.			67.		
5.			26.			47.			68.		
6.			27.			48.			69.		
7.			28.			49.			70.		
8.			29.			50.			71.		
9.			30.			51.			72.		
10.			31.			52.			73.		
11.			32.			53.			74		
12.			33.			54.			75.		
13.			34.			55.			76.		
14.			35.			56.			77.		
15.			36.			57.			78.		
16.			37.			58.			79.		
17.			38.			59			80.		
18.			39.			60.			81.		
19.			40.			61.			82.		
20.			41.			62.			83.		
21.			42.			63.			84.		

Подсчет баллов:

1. Подсчитывается количество баллов по шкалам по отдельно взятым симптомам (12). Показатель выраженности каждого находится в интервале: от 1 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся;
- более 20 баллов - симптом считается доминирующим.

Симптомы с показателями 20 и выше относятся к доминирующему в фазе или во всем «синдроме выгорания».

2. Подсчитываются показатели по фазам (3). Для этого суммируются данные выраженности каждого из симптомов (по 4) в фазе.

Количественный показатель по фазе дает основание определить степень ее сформированности:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37- 60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформированная фаза.

Расшифровка шапки таблицы:

- цифры «1», «2», «3», «4» образуют шкалу напряжения;
- цифры «5», «6», «7», «8» образующих шкалу резистенция;
- цифры «9», «10», «11», «12» образующих шкалу истощения.

Табл.1, п. 3

Сводная таблица результатов диагностики по методике В. В. Бойко

Респонденты:	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2				3				4			
Педагоги-воспитатели:												
Респондент 1	55				55				49			
	17	3	15	20	20	13	7	15	23	5	10	11
Респондент 2	59				80				52			
	12	28	12	7	17	15	20	28	9	8	27	8
Респондент 3	65				71				46			
	18	15	24	8	16	10	25	20	18	12	8	8
Респондент 4	67				73				46			
	20	15	24	8	18	10	25	20	18	12	8	8
Респондент 5	57				74				59			
	20	5	22	10	13	18	28	15	5	16	23	15
Респондент 6	52				23				37			
	22	17	5	8	10	2	7	4	10	12	10	5
Респондент 7	51				44				52			
	3	15	15	18	9	25	2	8	13	8	22	9
Респондент 8	67				65				34			
	22	8	15	22	16	15	15	19	5	9	10	10
Респондент 9	65				64				46			
	15	8	24	18	16	8	20	20	18	12	8	8
Респондент 10	70				78				20			
	22	8	15	25	21	15	15	27	3	7	-	10
Респондент 11	63				70				73			
	15	14	21	13	20	25	20	5	20	13	31	9
Респондент 12	59				80				45			
	13	28	12	7	17	15	20	28	2	8	27	8
Респондент 13	59				64				43			
	12	25	12	7	17	15	20	12	7	8	20	8
Респондент 14	68				83				61			
	15	9	19	25	30	23	20	10	17	10	17	17
Респондент 15	57				74				59			
	20	5	22	10	13	18	28	15	5	16	23	15

Окончание приложения 3

Окончание табл.1, п. 3

1	2				3				4			
Респонденты:	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Респондент 16	28				32				34			
	3	18	5	2	8	8	12	4	10	7	10	7
Респондент 17	63				75				48			
	15	14	21	13	25	25	20	5	15	6	18	9
Респондент 18	52				50				51			
	17	5	15	15	20	13	7	10	23	7	10	11
Респондент 19	63				87				35			
	15	14	21	13	26	18	23	20	10	4	8	13
Респондент 20	40				43				39			
	12	5	14	9	11	14	8	10	15	7	7	10
Респондент 21	39				73				40			
	17	2	7	13	18	18	20	17	10	9	8	13
Респондент 22	39				52				59			
	18	10	2	9	26	2	10	14	14	20	10	15
Респондент 23	57				38				48			
	18	20	7	12	5	3	13	17	18	7	16	7
Респондент 24	49				36				42			
	9	18	17	5	8	5	13	10	10	13	12	7
Респондент 25	42				62				71			
	7	5	7	23	15	15	17	15	20	16	15	20
Респондент 26	40				43				39			
	12	5	14	9	11	14	8	10	15	7	7	10
Респондент 27	43				38				40			
	15	5	14	9	8	8	20	2	10	9	13	8
Респондент 28	32				46				38			
	9	13	10	-	11	12	6	17	20	15	-	3
Респондент 29	65				89				73			
	12	18	17	18	26	18	23	22	20	13	31	9
Респондент 30	60				38				21			
	15	18	17	10	8	8	20	2	3	8	-	10
Респондент 31	28				32				29			
	3	18	5	2	8	8	12	4	20	5	2	2
Респондент 32	48				49				48			
	11	10	12	15	10	13	18	8	8	7	28	5

Таблица поделена на цифры от 1 до 12, изложены ответы 32-х. респондентов по фазам. Подсчёт полученных результатов и его дальнейшая обработка, позволили выделить у каждого из участников определённый уровень сформированности фаз.

Продолжение приложения 4

Продолжение табл.2, п. 4

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Фаза «Резистенция» соотношение двух не зависимых выборок

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	55	15	32	2.5
2	80	28.5	75	26
3	71	21	50	13
4	73	22.5	87	31
5	74	24.5	43	8.5
6	23	1	73	22.5
7	44	10	52	14
8	65	19	38	6
9	64	17.5	36	4
10	78	27	62	16
11	70	20	43	8.5
12	80	28.5	38	6
13	64	17.5	46	11
14	83	30	89	32
15	74	24.5	38	6
16			32	2.5
17			49	12
Суммы:		306.5		221.5

Результат: $U_{\text{ЭМП}} = 68.5$

Критические значения:

U _{Kр}	
p≤0.01	p≤0.05
66	83

Окончание приложения 4

Окончание табл.3, п. 4

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Фаза «Истощение» соотношение двух не зависимых выборок

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	49	22	34	4.5
2	52	24.5	48	20
3	46	17	51	23
4	46	17	35	6
5	59	27	39	9.5
6	37	7	40	11.5
7	52	24.5	59	27
8	34	4.5	48	20
9	46	17	42	13
10	20	1	71	30
11	73	31.5	39	9.5
12	45	15	40	11.5
13	43	14	38	8
14	61	29	73	31.5
15	59	27	21	2
16			29	3
17			48	20
Суммы:		278		250

Результат: $U_{ЭМП} = 97$

Критические значения:

U_{Kp}	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
66	83

Полученное эмпирическое значение $U_{ЭМП}(97)$ находится в зоне незначимости.

Приложение 5

Табл.1, п. 5

Тематический план программы психологических тренингов по профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогов-воспитателей детского дома

Цель тренинга:	Задачи тренинга:	Ход занятия тренинга:
1	2	3
<p>Занятие № 1. Тема: Знакомство с понятием и симптомами (профессионального) эмоционального выгорания.</p> <p>Цель тренинга: Приветствие участников тренинга, обмен положительными эмоциями, чувствами и знакомство с понятием и симптомами эмоционального выгорания.</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Знакомство с понятием профессиональное «выгорание», его характеристиками особенности проявления признаков выгорания; – Обобщение перечня симптомов эмоционального выгорания; – Анализ собственных источников негативных переживаний; – Выявление ресурсов – снятие напряжения, получение психологической поддержки. 	<p>Ход занятия тренинга:</p> <p>упражнение «Знакомство»; мини-лекция про «эмоциональное выгорание»; упражнение наши ожидания; упражнение-разминка «Карандаши»; обобщение и обсуждение перечня симптомов эмоционального выгорания; упражнение «Я – дома, я – на работе». Минилекция «Как развивается СЭВ»; Способы снятия нервно-психологического напряжения. Упражнение-размыщление; Упражнение релаксация завершение тренинга.</p>
<p>Занятие № 2. Тема: Тренинг коммуникативной компетенции</p> <p>Цель тренинга: развитие коммуникативной компетенции, овладение навыками делового общения.</p>	<p>Задачи тренинга. Обучение участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыкам установление делового контакта; – навыками эффективного общения; – анализу и прогнозирования поведения партнеров; – коммуникативного контакта. 	<p>Ход занятия тренинга:</p> <p>Мини-лекция на тему: «Коммуникативная компетентность». Основные понятия: Общение. Структура общения. Вербальное и невербальное общение. Коммуникативная компетентность. Упражнение «Молчанка»; Упражнение «Слепое слушание»; Упражнение «Гвалт»; Упражнение «Активное слушание»; Техники ведения беседы; Заключительная часть рефлексия. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>

Продолжение приложения 5

Продолжение табл.1, п. 5

1	2	3
<p>Занятие № 3. Метод арт-терапии в профилактике эмоционального выгорания.</p> <p>Цель тренинга: профилактика эмоционального выгорания участников тренинга с методом арт-терапии.</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мини лекция Арт-терапевтические технологии в профилактике эмоционального выгорания; – знакомство с собой и своими личностными особенностями; – осмысление своих личностных ценностей, применение их в профессиональной деятельности; – поиск путей реализации своих ценностей с помощью упражнений. 	<p>Ход занятия: настрой «разогрев»; упражнение «Выбери цвет настроения»; мини лекция по теме; упражнение «Три цвета личности»; упражнение «Я учусь у тебя»; игра «Найди напарника»; упражнение «Или – или»; упражнение «Мой герб» («Герб профессии»); рефлексия.</p>
<p>Занятие № 4. Тренинг «Конфликты и пути их разрешения».</p> <p>Цель: помочь педагогам-воспитателям преодолеть трудности в решении конфликтных ситуаций.</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Рассмотреть понятие педагогического конфликта, его виды; – Изучить основные типы конфликтных ситуаций в детском доме; – Овладеть приемами общения в конфликте; – Способствовать осмыслинию конфликтной ситуации и путей выхода из нее; – Выявить основные варианты предупреждения и урегулирования конфликтов. 	<p>Ход занятия:</p> <p>Мозговой штурм на тему «Конфликт - это...». Мини-лекция на тему: «Конфликты». Основные понятия: Понятие «конфликта». Виды конфликтов. Механизмы возникновения конфликта. Конструктивные и деструктивные стратегии поведения в конфликте. Способы разрешения конфликта. Упражнение другими словами; Упражнение согласие. Рефлексия. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>

Продолжение приложения 5

Продолжение табл.1, п. 5

1	2	3
<p>Занятие № 5. Тренинг «Прекрасное рядом» с использованием изотерапии и сказкотерапии.</p> <p>Цели тренинга:</p> <ol style="list-style-type: none"> Снять психоэмоциональное напряжение у педагогов- воспитателей. Психопрофилактика эмоционального выгорания с использованием изотерапии и сказкотерапии. Сплотить коллектив с помощью придумывания общей сказки. 	<p>Задачи тренинга:</p> <ol style="list-style-type: none"> Способствовать развитию профессионально-творческой активности, раскрытию внутреннего потенциала каждого участника; Снятие психоэмоционального напряжения, гармонизация внутреннего состояния; Способствовать содействию благоприятного психологического климата общения членов педагогического коллектива; Знакомство с новыми способами и методами саморегуляции; Познакомить с не традиционной техникой рисования кляксографией, показать её выразительные возможности; Приобретение нового опыта создания сказки. 	<p>Ход занятия: Приветствие. Знакомство с темой тренинга презентация тема: Нетрадиционные изобразительные техники. Обсуждения техник рисования. Выбор техники кляксография с выдуванием с применением кофе. Рассмотрение образцов работ рисования. Изотерапия - рисование по технике кляксография с выдуванием с применением кофе. Сказкотерапия - придумать совместную сказку с использованием персонажа и цвета, который вы выбрали. Обсуждения алгоритма составления групповой сказки. Рефлексия.</p>
<p>Занятие № 6. Тренинг знакомство с техникой психотерапии аутотренингом с целью снижения психоэмоционального стресса и напряжения.</p> <p>Цель: Понятие «аутогенной тренировки» и «саморегуляции» как средств снятия эмоционального напряжения и физической усталости, улучшения самочувствия, повышения работоспособности и творческой активности.</p>	<p>Задачи тренинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> - познакомить с понятием «аутогенная тренировка»; - обучить способам психической саморегуляции; - снизить уровень психического выгорания и эмоционального напряжения; 	<p>Ход занятия тренинга:</p> <p>Мини-лекция на тему: «Аутогенная тренировка и саморегуляция как средства снятия напряжения и физической усталости».</p> <p>Аутогенная тренировка: Упражнение «Тяжесть»; Упражнение «Тепло»; Упражнение «Тяжесть»; Упражнение «Тепло»; Упражнение «Солнечное сплетение»; Упражнение «Прохладный лоб». Саморегуляция «Релаксация». Упражнение «Храм тишины».</p>

Окончание приложения 5

Окончание табл.1, п. 5

1	2	3
<p>Освоение методов предотвращения состояния стресса. Приобретение навыков и умений эмоциональной устойчивости.</p>	<p>– содействовать активизации личностных ресурсных состояний;</p>	<p>Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>
<p>Занятие № 7. Тема тренинга: Дыхательные гимнастики против синдрома эмоционального выгорания. Цель тренинга: Знакомство педагогов-воспитателей с методами дыхательной и звуковой гимнастики.</p>	<p>Задачи тренинга: Обучение основным приемам дыхательной и звуковой гимнастики.</p>	<p>Ход занятия тренинга: Мини-лекция на тему: «Метод дыхательной и звуковой гимнастики в профилактике СЭВ». Дыхательная гимнастика: упражнение - «Ладошки»; «Насос»; «Поворот головы»; «Погончики»; «Шаги». Звуковая гимнастика: упражнения - «На турнике»; «Шагом марш»; «Насос»; «Регулировщик»; «Летят мячи». Релаксация. Обратная связь. Памятки с рекомендациями.</p>

Приложение 6

Табл.1, п. 6

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Фазы «напряжения» показатели до и после профилактических тренингов

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	55	15.5	43	7
2	57	17.5	47	9
3	59	19	52	12
4	57	17.5	45	8
5	52	12	36	3
6	52	12	34	1.5
7	63	20	34	1.5
8	39	4.5	55	15.5
9	39	4.5	53	14
10	48	10	41	6
Суммы:		132.5		77.5

Результат: $U_{\text{ЭМП}} = 22.5$

Критические значения

U_{K_p}	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
19	27

Принимается H_1 :

Различия между результатами 1 и 2 групп статистически значимы $p \leq 0.05$.

Полученное эмпирическое значение $U_{\text{ЭМП}}$ (22.5) находится в зоне неопределенности.

Продолжение приложения 6
Продолжение табл.2, п. 6

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Фаза «Резистенция» показатели до и после профилактических тренингов

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	55	11	45	4.5
2	74	16.5	59	12.5
3	80	19	72	14
4	74	16.5	53	10
5	50	8	40	2
6	23	1	49	6.5
7	87	20	45	4.5
8	73	15	59	12.5
9	52	9	75	18
10	49	6.5	43	3
Суммы:		122.5		87.5

Результат: $U_{ЭМП} = 32.5$

Критические значения:

U _{Kp}	
p≤0.01	p≤0.05
19	27

Принимается гипотеза H0:

Статистически значимых различий между результатами 1 и 2 групп нет.

Полученное эмпирическое значение $U_{ЭМП}$ (32.5) находится в зоне незначимости.

Окончание приложения 6
Окончание табл.3, п. 6

Расчет U-критерия Манна-Уитни

Фаза «Истощение» показатели до и после профилактических тренингов

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	49	15.5	31	2
2	59	19	48	13.5
3	45	11	47	12
4	59	19	43	10
5	51	17	33	3
6	37	7	30	1
7	35	4	49	15.5
8	40	8.5	36	5.5
9	59	19	40	8.5
10	48	13.5	36	5.5
Суммы:		133.5		76.5

Результат: $U_{\text{Эмп}} = 21.5$

Критические значения:

U_{K_p}	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
19	27

Принимается H_1 :

Различия между результатами 1 и 2 групп статистически значимы $p \leq 0.05$.

Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}}(21.5)$ находится в зоне неопределенности.

Файл Окно Вид Картинки Документы Инструменты Справка
обои – Выделено 1 из 1 Электронные документы X Помощник поиска X

Год публикации: 2020.
Оценка оригинальности документа: 89.79%
Проверка заимствованной в документе
Время выполнения: 43 секунд

Источники заимствования	Заимствования
1. Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов	6.6%
2. Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов	6%

Лента

Пуск О документах Документы Справка Помощник поиска

Ректору АНО ВО СИБУП
Забуге В. Ф.

ЗАЯВКА

Организация просит направить студента группы у 256-пу Гайсину Наилю Нурисламовну для проведения исследования на тему: «Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома».

Результаты исследования предполагают разработку рекомендаций и положений тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания исследуемых работников.

СОГЛАСОВАНО
Директором Козлова Г. А.
КГКУ «Назаровский детский дом»

Дата: 26.11.2019



(подпись)

Козлова Г.А.
(Ф.И.О.)

Краевое Государственное Казенное
Учреждения для детей - сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
«Назаровский детский дом».
662200, Красноярский край, город
Назарово ул. Лесная д. 4 «А».
Тел. (39155) 5-64-53

Ректору АНО ВО СИБУП
Забуге В. Ф.

АКТ О ВНЕДРЕНИИ

Результаты исследования Гайсиной Н. Н. на тему: «Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей детского дома» внедрены в деятельность учреждения, программа тренингов будут использоваться психологам для профилактики и коррекции эмоционального выгорания сотрудников учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Директором Козлова Г. А.
КГКУ «Назаровский детский дом»

Дата: 17.02.2020



Козлова Г.А.
(Ф.И.О.)

РЕЦЕНЗИЯ
на выпускную квалификационную работу

студентки Гайсиной Надежды Нургалиевной
Ф.И.О.

группы У25б-17 кафедры психология

специальности (направления) Психологическое управление, направление 37.03.01

полное наименование специальности (направления)

Психология

на тему «Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов-воспитателей дошкольного здравия»

полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 69 страницах, 20 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы. ВКР является одной из актуальных проблем в психологической науке и социальной значимой проблемой сохранения психологического здоровья личности в профессиональной деятельности.

2. Логическая последовательность изложения материала. В работе проиллюстрируется логическая последовательность в расмотрение теории, анализа подходов и исследования, в разработке рекомендаций. Кроме того, по ходу работы автор делает выводы, подводят итоги, которые помогают лучше ориентироваться в последовательности изложения.

3. Положительные стороны работы. Автору удается в полной мере раскрыть понятие эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов - воспитателей дошкольного здравия с его дальнейшей проработкой и коррекции доступными психотерапевтическими методами.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Аргументированность и конкретность выводов и предложений подтверждается теоретическими выкладками и примерами из практики. Что несомненно добавляет вес аргументации и выводов по ходу работы.

5. Полнота проработки литературных источников. Автор использует широкий спектр литературных источников: от всевозможных интернет-ресурсов, научных статей и монографий до материалов периодических изданий.

Этот говорят о том, что при написании автор довел рассмотрение как можно больше литературы для составления обективного анализа.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций. Все иллюстрационные материалы хорошо спланированы, в целом оформлены по требованиям учебного заведения.

7. Недостатки работы. Несмотря на квалификацию студента в выбранной теме, в содержании были выявлены недостатков образовательные и этические ошибки. В списке литературы также присутствуют недостатки.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику. Целесообразно внедрить на практике разработкам авторами или программе психологических принципов по профилактике и коррекции эмоционального состояния в профессиональной деятельности педагога - воспитателя.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки, 4 (хорошо), а ее автор Гайсена Надежда Ф.И.О.

Надежда Надежда

присвоения ей квалификации «Психолог»

Рецензент Гончарова Ирина Владимировна

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

должность Педагог-психолог начальной школы КГКУ

«Назаровский детский дом»

«11» февраля

2020 г.

МП

подпись рецензента



С Рецензией одобрена Гончарова И.Н 11.02.2020. Тиф

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Гайсина Наиля Нурисламовна
кафедры психологии
группы 256пу направления подготовки 37.03.01. «Психология»

на тему «Психологические средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов – воспитателей детского дома»

1. Актуальность и значимость темы обусловлена тем, что эмоциональное выгорание отрицательно сказывается не только на выполнении профессиональных обязанностей, что приводит к снижению, нарушению дисциплины и отношений в коллективе, но оказывает негативное влияние на жизнь человека в целом. Разработка и внедрение психологических средств профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов – воспитателей детского дома является достаточно актуальным и социально значимой проблемой.
2. Положительные стороны работы: разработаны и успешно апробированы рекомендаций и положения тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов – воспитателей детского дома.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.
4. Полнота проработки литературных источников: объем и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстративный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.
6. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

7. Недостатки работы: существенных недостатков не выявлено.

8. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы:

ПК-2: способностью к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией;

ПК-4: способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам;

ПК-5: способностью к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамике уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт;

ПК-6: способностью к пониманию и постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности;

ПК-7: способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии;

ПК-8: способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии;

ПК-14: способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и рекомендуется к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы Тодышева Татьяна Юрьевна, канд. псих. наук, доцент кафедры психологии СИБУП

«17» февраля 2020 г.



С отзывом ознакомлена Тайшина И.Н 17.02.2020 Току