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

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ГРЕБНЕВ ВИКТОР ЕВГЕНЬЕВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПОСРЕДСТВОМ ПРИЕМОВ КОГНИТИВНО-ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ТЕРАПИИ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся	_____ (подпись)	В.Е. Гребнев (инициалы,фамилия)
Руководитель доцент кафедры психологии, канд. пед. наук (должность, ученая степень, ученое звание)	_____ (подпись)	Н.В. Суворова (инициалы,фамилия)
Нормоконтролер	_____ (подпись)	Т.В. Колпакова (инициалы,фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

Е.В. Наконечная

(подпись)

«01» 07 2022 г.

Красноярск 2022

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

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Гребневу Виктору Евгеньевичу _группы_257-пу
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы Коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии

утверждена приказом по институту от «14» 03 2022г. № 40/1-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «09» 03 2022г., № 07

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «01» 07 2022г.
3. Содержание выпускной квалификационной работы: I Теоретический анализ приемов коррекции эмоционального выгорания педагога; 1.1 Эмоциональное выгорание педагога в профессиональной деятельности; 1.2 Психологическая характеристика профессиональной деятельности педагога; 1.3 Современные средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагога; II Опытно-экспериментальное исследование эмоцционального выгорания педагога.
4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы:

16-30 марта – подбор и анализ литературы по теме; 1- 30 апреля – побор методов исследования, 3 - 27 мая - организация исследования, обработка результатов; 27 мая - 15 июня – формулирование выводов, оформление работы; 20-25 июня – сдача работы.

Дата выдачи задания «09» 03 2022г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ И.А. Суворов
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 88 с., таблиц 8, источников 53.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА, КОГНИТИВНО-ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ТЕРАПИЯ, ПЕДАГОГ.

Цель работы – апробировать комплекс приемов когнитивно-поведенческой терапии, способствующий снижению эмоционального выгорания педагога в профессиональной деятельности.

Проведено изучение теоретического анализа профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагога, а также выполнено опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагога.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИЕМОВ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА 6
1.1. Эмоциональное выгорание педагога в профессиональной деятельности 6
1.2. Психологическая характеристика профессиональной деятельности педагога 13
1.3. Современные средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагога 17
II ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА 33
2.1 База и методы исследования 33
2.2 Апробация комплекса приемов когнитивно-поведенческой терапии по снижению эмоционального выгорания педагога 40
2.3 Интерпретация результатов повторного исследования, вывод 45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 50
Приложения 58

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Негативные переживания учителей, чья профессия по психоэмоциональным нагрузкам стоит в одном ряду с летчиками-испытателями, ведут к синдрому эмоционального выгорания. Он характеризуется состоянием физического, эмоционального и когнитивного истощения, вызванным длительным пребыванием в стрессовых ситуациях.

Традиционно профессионализм педагога, эффективность его деятельности и даже педагогические способности связываются с определенным набором личностных качеств. Д.В.Бердниковой, А.А.Печеркиной, Э.Э.Сыманюк описана авторская уровневая модель профессиональной активности. Высшим уровнем профессиональной активности определена активность на уровне личности, которая характеризуется стремлением к самоактуализации, стремлением к смыслу и к общности (Бердникова, Печеркина, Сыманюк).

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагога

Предмет апробация комплекса приемов когнитивно-поведенческой терапии, направленного на снижение эмоционального выгорания профессиональной деятельности педагога.

Цель исследования: апробировать комплекс приемов когнитивно-поведенческой терапии, способствующий снижению эмоционального выгорания педагога в профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить психологические аспекты эмоционального выгорания современного педагога в профессиональной деятельности;
2. Провести теоретический анализ методов профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагога в профессиональной деятельности;

3. Выполнить опытно-экспериментальное исследование эмоционального выгорания педагога в профессиональной деятельности;

4. Апробировать комплекс упражнений, направленных на коррекцию эмоционального выгорания педагога в профессиональной деятельности посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии;

5. Проинтерпретировать результаты исследования, сформулировать выводы.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что разработанный нами комплекс приемов когнитивно-поведенческой терапии будет эффективным при коррекции эмоционального выгорания педагога.

Структура работы: введение, две главы, заключение и список используемой литературы.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИЕМОВ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГА

1.1. Эмоциональное выгорание педагога в профессиональной деятельности

Каждый педагог, который осуществляет профессиональную деятельность в рамках образовательного учреждения, постоянно сталкивается с рядом стрессовых факторов, которые приводят к формированию негативных эмоциональных состояний, становящихся причиной профессионального и эмоционального выгорания и снижения качества профессиональной деятельности [4].

Эмоциональные состояния – состояния, которые возникают вследствие переживания человеком его отношения к окружающему миру и самому себе. Они характеризуются изменением качественных и количественных параметров ответов на сигналы внешней среды [1].

Синдром эмоционального выгорания – это состояние физического и эмоционального истощения, которое является результатом чрезмерной работы, высоких требований к самому себе и постоянного стресса. Проявляется как в форме физической усталости, так и в чувстве психологической и эмоциональной истощенности.

Эмоции — это психические процессы, связанные с инстинктами, потребностями и мотивами. Они ощущаются и воспринимаются, как душевное волнение и отражают особенности переживания жизненных ситуаций.

Негативные эмоциональные состояния переживаются человеком острее, нежели позитивные:

1. Состояние психического утомления.

В таком состоянии человек себя чувствует «выжатым лимоном». Он понимает, что готов работать, но нет на эти силы. Снижается концентрация внимания, все запоминается с большим трудом.

Снижение интенсивности психической детальности вызывает:

- раздражительность;
- вспышки гнева;
- депрессию.

2. Состояние тревожности.

Является ситуативным состоянием и зависит от склонности человека к негативному прогнозу собственной деятельности. Тревожность вызывается ожиданием неблагоприятных результатов ввиду:

- нечеткой формулировки цели;
- недостатка средств для разрешения сложной быстроменяющейся ситуации.

Состояние тревожности вызывает:

- беспокойство;
- дискомфорт;
- ожидание неопределенного, плохого.

3. Состояние психической напряженности возникает, когда человеку требуются чрезмерные психические усилия для решения поставленных задач.

Состояние психической напряженности вызывает:

- беспокойство;
- тревогу;
- страх;
- интенсивность интеллектуальной деятельности;
- суетливость.

К негативным эмоциональным состояниям по мнению Малютиной А. С относятся:

- Страдание — осознание невозможности удовлетворения потребности.

- Гнев — сильное негодование при серьезном препятствия на пути удовлетворения потребности.

- Отвращение — антипатия и омерзение от соприкосновения с объектами, противоречащими основным принципам и установкам. Презрение — глубоко пренебрежительное отношение к позиции, взглядам, поведению других людей.

- Страх — защитный инстинкт, мобилизующий организм при информации о реальной или воображаемой опасности, ставший из фактора развития фактором застоя.

- Стыд — осознание несоответствия своих помыслов, поступков и внешности с ожиданиями окружающих и с собственными представлениями.

Такие астенические эмоции, истощая физически, приводят к пассивности. При них усиливается мышечное напряжение, сковываются ноги физически и психологически. Становится трудно «двигаться по жизни». Негативные эмоции учителей имеют следующие причины:

- Организационные: неудобный график, долгий от дома на работу, отсутствие взаимопонимания с коллегами, неясность должностных обязанностей, повышенные требования администрации.

- Личностные: особенности типа личности и характера (например, интровертированный меланхолик), гиперответсвенность и исполнительность, внутриличностные конфликты, семейные проблемы.

Вначале ситуация вызывает довольно полезный стресс и мобилизацию внутренних ресурсов. Но став затяжной и нерешенной, превращает стресс в дистресс, истощающий все силы. Поэтому необходимо повышать уровень эмоционального интеллекта (совокупность эмоциональных и социальных способностей: понимание собственных эмоций и эмоций других людей, управление эмоциональной сферой и само-мотивация) и осознанно создавать позитивные эмоции.

На рисунке 1.1 представлены типы стрессовых факторов, с которыми сталкивается во время работы каждый педагог [6, с. 28].

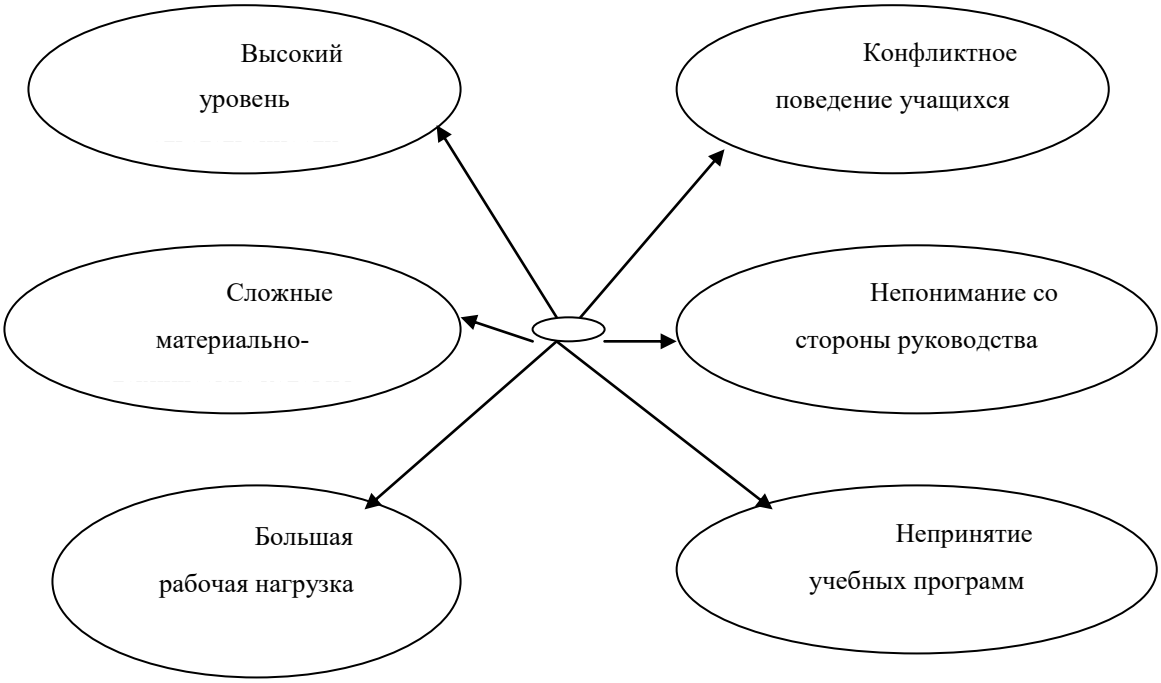


Рис. 1.1 Стрессовые факторы в профессиональной деятельности педагога

Рассмотрим указанные на рисунке 1.1 стрессовые факторы более подробно.

Высокий уровень ответственности, которая каждый день ложится на плечи педагога, связана с тем, что детство – это такой возраст, в котором индивид не имеет значимой защиты от внешних угроз и внутренних проблем. Когда ребенок попадает в школу, он полностью зависит от учителя, от его поведения и отношения. Именно поэтому учитель понимает, что жизнь, здоровье и психологическое состояние каждого учащегося, который находится в данный момент в его классе, зависит только от него [16].

Кроме того, педагог несет юридическую ответственность за безопасность несовершеннолетних учащихся, которые находятся на его уроке [3].

Все это становится стрессовым фактором, потому что сами дети не заботятся о своей безопасности, постоянно подвергают себя риску, а учитель должен постоянно контролировать их поведение и состояние.

Зачастую педагог вынужден работать в сложных материально-технических условиях, когда школа недостаточно отремонтирована, не хватает наглядных пособий для ведения уроков и т.д. Такая ситуация снижает мотивацию учителя и быстро приводит к профессиональному выгоранию [14, с. 149].

Также в современных школах не хватает педагогов, а потому каждый из уже работающих вынужден брать на себя большую нагрузку, практически не иметь выходных, работать больше установленной КЗОТом нормы. Это приводит к формированию синдрома хронической усталости, что оказывает негативное влияние на мотивацию и качество работы, а также эмоциональное состояние самого педагога [5, с. 85].

В каждом классе обязательно встречаются конфликтные дети, которые постоянно спорят с педагогом, не хотят выполнять задания, получают неудовлетворительные оценки. Кроме того, есть и учащиеся, которые составляют постоянную проблему для педагога в смысле поведения. Работа с такими школьниками – трудоемкое и утомительное занятие, педагог не всегда может найти средства, чтобы убедить трудных школьников сменить манеру поведения, что приводит к эмоциональному истощению у педагога.

Также многие педагоги сталкиваются в своей профессиональной деятельности с некомпетентными и агрессивными руководителями, которые постоянно критикуют свой коллектив, вводят систему штрафов, не соглашаются с формами и методами работы педагогов. Наличие такого руководителя снижает мотивацию и вызывает желание сменить работу, однако в современной экономической обстановке в России каждый специалист «держится» за свое место. Однако работа вызывает постоянный стресс и неудовлетворенность [17].

Наконец, многообразие учебных программ, не каждая из которых в реальности удовлетворяет потребности современных учащихся, вызывает необходимость постоянно адаптировать формы и методы работы под некачественный учебный материал, который содержится в учебниках и методических рекомендациях для учителей. Проявление творчества в данном ключе практически невозможно, а профессия педагога имеет выраженный творческий характер [13, с. 855].

Учащимся и самому учителю становится неинтересно то, что они вынуждены проходить на уроках, что приводит к отсутствию интереса и мотивации у школьников и профессиональному выгоранию у педагога.

Таким образом, можно сделать вывод, что в качестве негативных эмоциональных состояний, которые оказывают деструктивное влияние на личность педагога и качество его работы, можно рассматривать такие как [11, с. 210]:

– апатия и отсутствие интереса к профессиональной деятельности;

– постоянная усталость и эмоциональное истощение;

– снижение мотивации к конструктивному педагогическому взаимодействию;

– повышение агрессивности и конфликтности;

– развитие тревожных компонентов личности;

– отсутствие стремления к самодисциплине и самоконтролю.

Аффект - самая сильная эмоциональная реакция. В то же время это кратковременное состояние, возникающее из-за резкого изменения жизненных обстоятельств, важных для человека. Аффект сопровождается выраженными двигательными проявлениями и изменениями функций внутренних органов. Человеческая психика полностью зависит от аффектов. Последствиями этого являются: сужение, разделение сознания, изменения мышления и, наконец, ненадлежащее поведение. Поэтому, когда они очень злы, многие теряют способность конструктивно разрешать конфликты.

Кроме того, гнев может перерасти в агрессию, и человек начнет кричать, краснеть, яростно размахивать руками и даже может ударить противника. То же самое происходит с вещами, которые он находит: он может захлопнуть шкаф, подтолкнуть стул и так далее.

Как уже упоминалось, аффект - это резкий, мгновенный импульс, вспышка, и с ним очень трудно справиться. Любое чувство может быть испытано в аффективной форме. Аффекты негативно влияют на человека, снижают уровень организации его деятельности. В состоянии страсти человеку кажется, что он теряет голову, он делает вещи бездумно, не принимая во внимание ситуацию. Человек не может овладеть собой и отдается опыту.

Однако думать, что аффекты полностью неконтролируемы, неправильно. Поскольку это внезапно, у него есть определенные стадии развития. И на начальном этапе, хотя и с помощью больших волевых усилий, с этим может справиться любой нормальный человек. Главное - отложить начало аффекта, «успокоить» аффективную вспышку и держать себя и свое поведение под контролем.

Разочарование - это эмоциональное состояние человека, вызванное трудностями (их можно объективно и субъективно оценивать таким образом), которые возникают при достижении цели. По своим проявлениям он близок к стрессу. Разочарование сопровождается негативными эмоциями, которые могут привести к разрушению сознания и активности. В этом состоянии человек становится озлобленным, подавленным, агрессивным. Когда человек терпит неудачу на работе, он чувствует себя расстроенным, недовольным собой, то есть отрицательными эмоциями. Когда окружающие его люди поддерживают и помогают ему в такой ситуации, все эти эмоции становятся лишь небольшим эпизодом из жизни. Однако, если неудачи продолжают происходить, а близкие люди просто обвиняют и называют их

неспособными, у человека, вероятно, развивается эмоциональное состояние разочарования.

Степень разочарования зависит от нескольких факторов: силы и интенсивности влияния, состояния человека и форм реакции на жизненные трудности, которые у него развились. Наиболее распространенной причиной такого эмоционального состояния является негативная социальная оценка, которая влияет на важные личные отношения. Устойчивость человека к неприятным факторам определяется степенью его эмоциональной возбудимости, характером темперамента и опытом взаимодействия с такими факторами.

Человек должен научиться регулировать свое эмоциональное состояние, справляться с аффектами, стрессом, разочарованием и другими эмоциями, иначе могут возникнуть проблемы со здоровьем, в профессиональной деятельности, отношениях с людьми, в достижении целей [22].

1.2. Психологическая характеристика профессиональной деятельности педагога

Профессия «педагог» относится к соционимической категории профессиональной деятельности, которая основана на отношениях «человек – человек». Это предполагает особые формы профессионального взаимодействия, которые связаны не только с наличием знаний и навыков в конкретной сфере деятельности, но и определенный набор психологических характеристик личности, которые обуславливают успешность работы, эффективность осуществляемых профессиональных действий.

Прямая задача учителя – проводить учебную и воспитательную работу с определенной категорией учащихся, которые являются объектами педагогического воздействия [20, с. 342].

При этом понятие «педагог» – более широкое, нежели учитель. Второй термин в большей степени относится к школьному образованию, тогда как понятие «педагог» может использоваться в разных сферах и на различных ступенях образовательного процесса.

Таким образом, в ходе своей профессиональной деятельности педагог осуществляет три уровня социального взаимодействия [7, с. 106]:

– с коллективом учащихся;

– с коллективом коллег;

– с руководством образовательного учреждения.

Все три формы взаимодействия основаны на определенных требованиях и правилах, которые педагогу необходимо неукоснительно выполнять, чтобы его работа была эффективной.

Профессионально важные качества педагога, которые актуальны на современном этапе развития общества, представлены на рисунке 1.2 [1, с. 93].

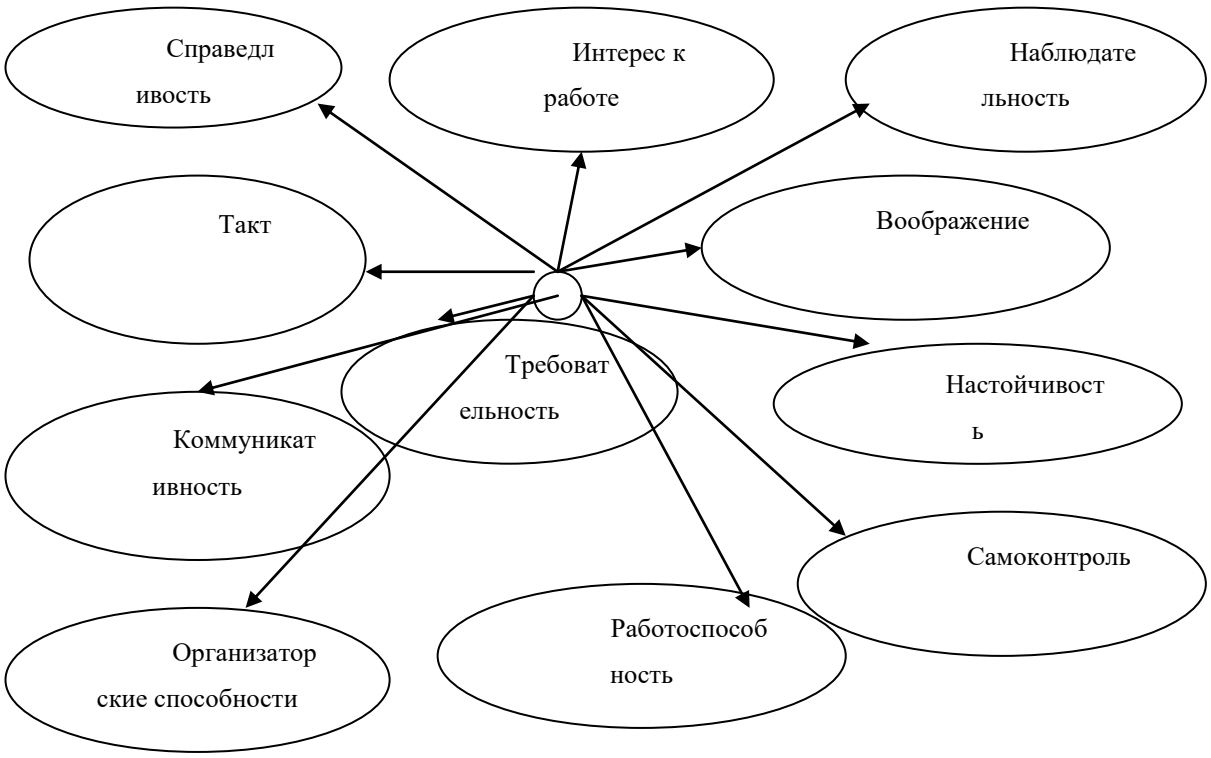


Рис. 1.2 Профессионально важные качества педагогов

Качества, которые представлены на рисунке 1.2, человек должен обнаружить в себе еще до принятия решения о начале педагогической деятельности, поскольку в большинстве своем они формируются еще в раннем возрасте и сложно поддаются трансформации в зрелом.

Если педагог не будет обладать указанными профессионально важными качествами, качество обучения будет постоянно снижаться, а сам учитель не сможет психологически справиться с поставленными перед ними важными профессиональными задачами.

В ходе своей профессиональной деятельности каждый педагог выполняет ряд функций, в частности [19, с. 35]:

– проводит учебные занятия в соответствии с требованиями ФГОС и учебным планом;

– осуществляет воспитательную деятельность в соответствии с актуальной необходимостью;

– осуществляет всестороннее интеллектуальное, творческое, физическое и психическое развитие каждого учащегося в рамках своей компетенции;

– создает комфортные материально-технические и психологические условия для учащихся в процессе учебно-воспитательной деятельности;

– осуществляет классное руководство, которое предполагает полное включение в жизнь учащихся и решение их проблем;

– контролирует результаты учебно-воспитательного процесса, разрабатывает собственные формы и методы педагогического воздействия;

– оказывает психологическую помощь и эмоциональную поддержку учащихся.

Рассмотрим некоторые психологические особенности деятельности педагога, к которым относятся [2, с. 82]:

– возрастные различия между субъектом и объектом педагогического воздействия, которые приводят к разности целей и интересов участников педагогического процесса;

– постоянная смена требований со стороны государственных органов контроля образования и руководства образовательного учреждения, которые приводят к необходимости адаптации к новым условиям;

– несогласие педагога с учебными программами, при этом отсутствие возможности их игнорировать;

– гуманистическая направленность профессиональной деятельности педагога, которая предполагает полную включенность педагога во все процессы и изменения, которые происходят у учащихся;

– высокий уровень ответственности за все происходящее в ходе реализации педагогического процесса.

В соответствии с этим, можно выделить несколько основополагающих качеств личности, которыми должен обладать современный педагог, в частности [20, с. 399]:

– отсутствие выраженных признаков конфликтности, агрессивности и тревожности;

– прирожденное лидерство и способность управлять коллективом;

– высокий уровень эмпатии, но умение сохранять внутренние психологические и эмоциональные резервы;

– развитый самоконтроль и уравновешенность;

– самодисциплина и умение прививать дисциплину другим;

– склонность к позитивному построению межличностных отношений, в частности, с индивидами других возрастных и социальных групп;

– находчивость и умение находить выходы из сложных жизненных ситуаций.

1.3. Современные средства профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагога

Профилактика и коррекция эмоционального выгорания педагогов – очень важная задача для повышения качества образования и удовлетворенности трудом работников данной сфере.

Основные направления профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов представлены на рисунке 1.3 [18, с. 64].

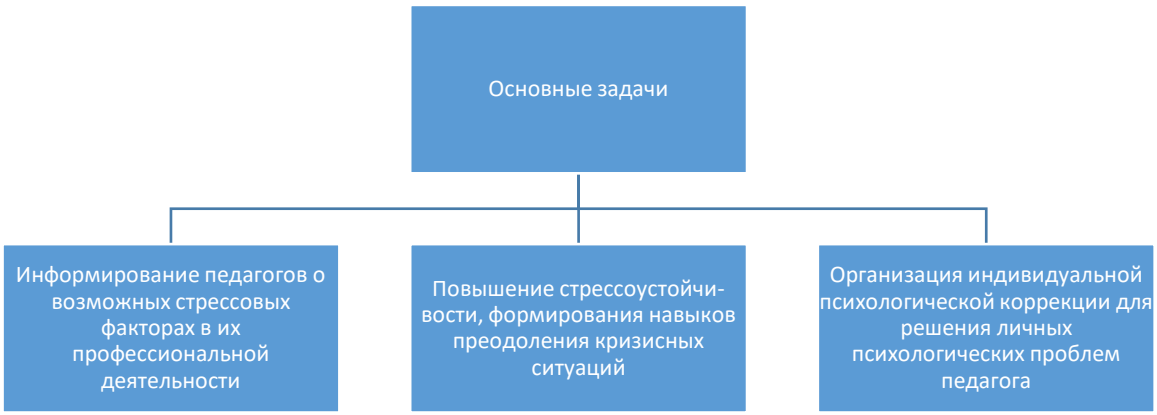


Рис. 1.3. Основные направления профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов

Рассмотрим данные направления более подробно. Так, для молодых педагогов, практически не имеющих опыта работы в сфере образования, проводятся специальные мероприятия (лекции, тренинги, конференции, семинары), где педагоги получают самую актуальную информацию о том, с какими психологическими проблемами и стрессовыми факторами они могут столкнуться в процессе своей деятельности [10, с. 108].

Кроме того, в рамках таких мероприятий педагоги также узнают о том, какие существуют пути преодоления кризисных ситуаций в ходе педагогического взаимодействия. Данное направление носит теоретический информационный характер и не предполагает серьезного личного включения каждого педагога в проведение мероприятий.

Однако, может быть использована интерактивная форма занятий: например, каждый молодой педагог может рассказать свои истории из жизни, связанные со стрессами и кризисами, которые наблюдаются в педагогической работе [8].

Второе направление имеет практический характер и связано с формированием устойчивых навыков борьбы со стрессом, умения не поддаваться повышенному уровню эмпатии относительно объектов педагогического воздействия. Педагогам на практических примерах показывается, как не вступать в конфликты с учащимися, другими педагогами и руководством образовательного учреждения, как конструктивно вымещать стресс [15, с. 80].

Данная работа носит групповой характер и подразумевает высокий уровень включенности каждого педагога. Проводятся тренинги, игры, упражнения, каждое из которых направлено на решение конкретной коррекционной или профилактической задачи, связанной с решением психологических проблем педагогов и улучшения их эмоционального состояния. Данное направление, в первую очередь, рассчитано на педагогов с

большим опытом работы, которые уже столкнулись с рядом проблем в процессе педагогического взаимодействия с учащимися.

Наконец, третье направление профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов связано с сугубо индивидуальной работой с каждым педагогом, который имеет выраженные психологические проблемы или высокую степень профессионального выгорания [9, с. 99].

Это могут быть консультации, психотерапевтические сеансы, индивидуальные занятия по снятию стресса или выдача рекомендаций относительно медицинского лечения синдрома хронической усталости, который может сопровождать психологические проблемы педагога с профессиональным выгоранием [12, с. 264].

Одной из важных задач профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов также является повышение их социально-коммуникативной компетенции, которая может быть снижена вследствие усталости и выгорания. При этом для педагога социально-коммуникативная компетентность является залогом эффективной работы с учащимися в системе «человек – человек» [8].

Таким образом, вся система профилактики и коррекции эмоционального выгорания педагогов основана на стандартных психологических техниках и приемах, которые используются в других психокоррекционных и профилактических практиках и адаптируются под конкретные проблемы учителей.

Существует большая вероятность, что источник проблем и знакомое многим состояние психологического дискомфорта находятся в самом человеке и не зависят от жизненных ситуаций. Разобраться в причинах тревог и страхов, научиться верно реагировать на внешние раздражители, контролировать свои эмоции, убеждения и поведение – все это необходимо нам в условиях ощутимо меняющихся событий в мире.

Давайте поговорим об одной из эффективных психологических методик, которую давно и успешно применяют психологи с целью благотворного воздействия на мышление человека и исправления ошибок в его поведении, – о когнитивно-поведенческой психотерапии.

Когнитивностью считается способность человека воспринимать и умственно перерабатывать внешние события в соответствии со своими убеждениями.

С самого детства человек приобретает ряд правил и привычек – как здоровых, так и вредоносных, мешающих жить. Когнитивно-поведенческая терапия – это направление в психологии, основанное на принципе, что мышление и поведение зависят от привычной реакции человека. Что это значит? Определенный человек подсознательно реагирует на внешние раздражители определенным образом, присущим только ему.

Как мы обычно реагируем на тревожное событие? Переживаем, боимся или ощущаем невозможность повлиять на ситуацию. Если долгое время находиться под властью таких негативных эмоций – это неизбежно приведет к расстройству психики. Но от такой «вредной привычки» можно отказаться, научившись воспринимать события по-другому, чтобы легче справляться с трудностями и избежать стресса.

Основной задачей психолога когнитивно-поведенческой психотерапии будет научить пациента верной работе со своими мыслями и новому отношению к возникающим непростым ситуациям. Такая терапия проводится в несколько этапов и постепенно формирует жизнеутверждающие стереотипы сознания. В конечном итоге пациент осваивает техники, направленные на снижение уровня тревог, и преодолевает пугающие его ситуации без привычных паник и страхов.

Когнитивно-поведенческая терапия поможет:

- выявить тревожные мысли, которые способствуют возникновению страхов, депрессий, фобий, панических атак;

- пересмотреть образ жизни и трансформировать его в здоровую норму (к примеру, избегать перегрузок, поменять распорядок дня, избавиться от вредных привычек);

- закрепить новое мышление и в будущем верно противостоять возникающим негативным ситуациям;

- преодолеть стыд за свои слабости и тревоги, научиться делиться проблемами с близкими людьми и с благодарностью пользоваться их поддержкой.

История коучинга как вида деятельности насчитывает не менее 60 лет. Ряд исследователей рассматривают историю коучинга с начала 60-х годов XX века, возводя её, с одной стороны, к идеям Карла Роджерса, Милтона Эриксона и других психологов, с другой стороны, к спортивному коучингу Тимоти Голви, и с третьей стороны, к деятельности Института Эсален (США) и «Движения за развитие человеческого потенциала» [26]. Отдельные авторы указывают на то, что коучинговые принципы существовали и значительно раньше. Так, по словам М. Рейнольдс: «Мы обязаны [Альфреду] Адлеру определением коучинговых отношений. Но даже с учётом похожести коучинга на когнитивно-поведенческую терапию и разговорное консультирование, реальная коучинговая практика более прямо восходит к педагогической теории Джона Дьюи, чем к терапевтическим или коммерческим подходам» [21]. Э. Уайброу и С. Палмер дают отсчёт с другой отправной точки — публикации в 1926 году книги К. Гриффита «Психология коучинга», относящейся к спортивному развитию атлетов [17]. Отдельные практики, включающиеся в коучинговую деятельность (в частности, практика осознанного вопрошания) могут быть прослежены до эпох Античности (сократическая майевтика) и Средневековья [3; 16; 17]. В то же время, методология коучинга стала оформляться в самостоятельный подход только начиная с 80-х годов XX века, а коучинга в когнитивно-поведенческой парадигме — на рубеже XX-XXI веков [30]. При этом

разными авторами предложены десятки различных определений коучинга как вида деятельности, отличающихся акцентами [2].

Современное состояние коучинга резюмирует Н.В. Вострухин «Есть ли у коучинга понятийный аппарат? Есть, но не универсальные для тренеров, относящиеся к различным тренерским школам, которых сегодня существует огромное количество. Сегодня методология коучинга в значительной степени эвристична, что характерно для всех молодых наук или тех областей знаний, которые в настоящее время находятся в процессе трансформации в научное знание.» [4] В отличие от психотерапевтической деятельности, типология запросов или состояний клиентов в коучинге отсутствует как в практике коучинга, так и в специальной литературе.

Типичным частым объяснением этого отсутствия является условно здоровое состояние клиента в коучинге, которое включает в себя широкий спектр запросов, которые нельзя классифицировать аналогично патологическим состояниям. В отсутствие типологии состояний отсутствуют диагностические критерии состояния и, как следствие, измеримые показатели позитивных изменений. Однако на практике объективная граница между коучингом и терапией не может быть признана. Подробно эта ситуация описана Т. Башкировой и С. Бейкер, который приходит к выводу: «В целом, существующие инструкции в программах обучения и развития, касающиеся границ между коучингом и психологическим консультированием, неудовлетворительны» [20].

Общепринятая модель «психотерапия направлена в прошлое, а коучинг - в будущее» практически нарушается в случае когнитивной терапии, ориентированной на восстановление (CT-R). Но даже по отношению к традиционной когнитивно-поведенческой терапии (КПТ) это относится только к процессу концептуализации, в то время как перестройка глубинных убеждений, поведенческая активация и ряд других процессов направлены в будущее [25]. И, наоборот, у тренеров есть потребность работать с

личностью в целом, включая эмоции и прошлое клиента, а не только с целями повышения эффективности [20].

Психотерапевты, начинающие коучинговую практику, также сталкиваются с трудностями во время коучинговой работы. Основываясь на терапевтических привычках, образцах мышления и практиках, некоторые склонны «соскальзывать» в знакомую терапевтическую модальность, даже при обучении коучингу, чтобы концептуализировать и реструктурировать дисфункциональные убеждения клиента. Для решения этой проблемы требуется длительная практика и объем супервизии, что увеличивает порог входа для коучинговых практик. Существующие подходы в когнитивно-поведенческом коучинге, включая CBC в определениях С. Палмера и M. Ninan, RE-SVS, CBEC имеют больше различий, чем сходств, и имеют ту же группу проблем, описанных выше:

1) Разные определения разных авторов с акцентом на разные аспекты изменений,

2) Отсутствие единой прагматической методологии, решающей ряд конкретных прикладных задач:

1. Обучение тренеров без предварительной подготовки по когнитивно-поведенческой терапии;

2. Подготовка тренера с предыдущим обучением и практикой в области когнитивно-поведенческой терапии;

3. Возможность постепенного развития методологии, с возможностью углубления практики на каждом этапе, снижения порога входа и поддержания эффективности для клиентов;

4. Простое назначение методологии клиентом тренером во время коучинговых вмешательств;

5. Эффективное чередование методов коучинга и психотерапии (а также наставничества, обучения, тренинга и других), если это необходимо;

6. Организация методически скоординированных научных исследований в области коучинга, психологического консультирования и психотерапии.

Поэтому мы предлагаем системный когнитивно-поведенческий коучинг (ССР-С) в качестве концептуально методологической основы (фреймворка, или концептуально методологической матрицы), предназначенной для решения описанных прикладных и научных задач. На уровне когнитивно-поведенческой модели и применяемых инструментов ССР-С согласуется с другими подходами в когнитивно-поведенческом коучинге. Основные элементы ССР-С включают следующие основные аспекты, типичные для психотерапевтических теорий [21]. В этой публикации мы коснемся только части пунктов.

- Основные понятия и существенные черты о природе человека и общества;
- Условия для развития человеческого потенциала;
- Препятствия на пути человеческого развития;
- Цели и задачи человеческого развития;
- Методы и приемы содействия развитию человеческого потенциала;
- Отношения между специалистом и клиентом;
- Основные процессы/Динамика;
- Подводные камни и ограничения

Подобно традиционной когнитивно-поведенческой терапии, когнитивной терапии, ориентированной на восстановление (CT-R), и другим подходам в когнитивно-поведенческом коучинге, КПК-С основан на сочетании поведенческих и когнитивных паттернов, добавляя к ним коммуникативные и социальные модели.

Мы также исходим из того, что в качестве основного требования практическая работа с клиентами включает в себя непрерывный комплекс вмешательств, который включает психиатрическое лечение, психотерапию,

психологическое консультирование и коучинг, а также наставничество, обучение и тренинги, границы которых неясны.

Мы снова цитируем Т. Башкирова и С. Бейкера: «Самая сложная задача прояснения границ между терапией и коучингом, по-видимому, выпадает на долю тех, кто обучает коучингу. Они находятся на передовой, они ожидают ясности в отношении того, что вызывает трудности у новичков» [20]

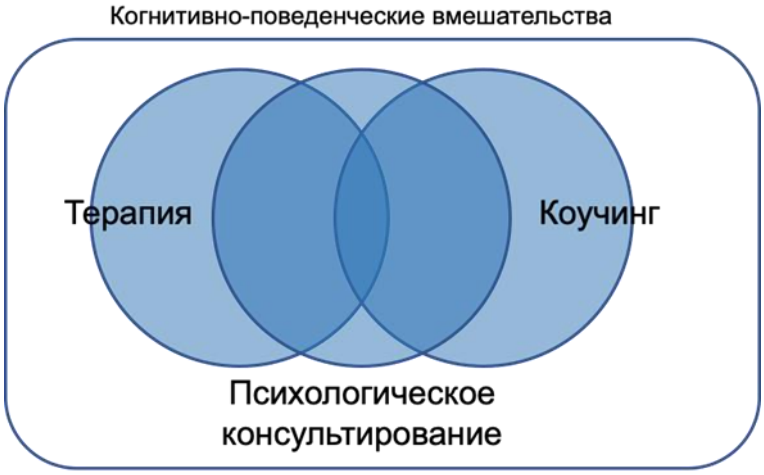


Рис. 1.4 Континуум когнитивно-поведенческих модальностей

Выбор конкретной модальности в начале контракта на практике зависит от ряда факторов:

- осведомленность клиентов (включая недоразумения),
- психическое состояние клиента,
- концептуализированный запрос клиента,
- компетентность специалиста (психотерапевта, консультанта, тренера) в рамках его модальности и связанных с ней модальностей,
- намерения стороннего спонсора (будь то сам клиент, член семьи клиента, представитель компании-работодателя клиента или правительственных учреждений).

В то же время состояние клиента меняется во время контракта, и поэтому может потребоваться переключение клиента между различными способами, включая пересмотр контракта с текущим специалистом, направление к другому специалисту или изменение модальности, согласованное с клиентом во время сеанса [38]. Маркеры первичного выбора модальности в когнитивно-поведенческом подходе достаточно подробно описаны, в частности, У. Драйденом [32]. В то же время сигналы / маркеры потенциальной необходимости изменения модальности и соответствующих компетенций тренера в настоящее время не определены.

В рамках ССР-С предлагается следующее определение коучинга как вида человеческой деятельности: коучинг - это тип коммуникативной деятельности, в которой один человек (субъект) стремится изменить одно благополучное состояние жизни на другое, которое индивидуально имеет значительные положительные различия с первым, из-за направленной совместной рефлексии (с тренером или группой) и постепенного изменения его поведения.

Первым (ведущим) субъектом в этом взаимодействии двух субъектов являются актеры, а не тренер. Имя «актер» вместо «клиент» или «тренер» было выбрано для решения той же проблемы — чтобы подчеркнуть его ведущую роль в процессе коучингового взаимодействия. В этом отношении мы согласны с А.В. Королихиным, который подчеркнул, что методология коучинга как взаимодействия субъект-субъект - это методология служения развитию, а не поддержки.

Говоря о переходе из одного состояния благополучия в другое, мы отмечаем, что коучинг не предназначен для людей, которые находятся в состоянии объективной психической дисфункции (включая психические расстройства). В случае объективно диагностированного дистресс-состояния у актера специалист должен обладать психотерапевтическими навыками, достаточными для выявления признаков дистресса, этического нарушения

контракта на коучинг и сосредоточения актера на способах вернуть его в благополучное состояние, включая работу со специалистами-помощниками (специалистом). Психотерапевта и / или психиатра).

Задача актера - перейти в новое состояние, которое имеет существенные положительные отличия для самого актера от исходного (текущего) состояния. В то же время конечное состояние процесса коучинга не всегда является именно тем, чего хотел игрок в начале процесса. Но у него должны быть субъективно значимые положительные различия для актера с исходным состоянием.

Постепенное изменение состояния включает в себя акцент на планах действий и реализацию небольших шагов для изменений, развитие привычек. Сам тренер также рассматривается как динамическая био-психо-социальная система в рамках ССР-С. КПК-С отличается от других областей коучинга тем, что фокусируется на размышлениях, на тех выводах (автоматические мысли, условные предположения, правила, глубокие убеждения), схемах и стабильном поведении актера, которые могут обеспечить его текущее состояние и обеспечить стабильное желаемое состояние. Таким образом, тренер выступает в качестве ценного инструмента для рефлексии актера, позволяя ему автоматически (по У. Матурану) изменять свое системное состояние:

- Формировать и совершенствовать когнитивную модель себя, реальности, других людей и взаимосвязи между всем этим (то есть формировать новые идеи и метапознания в отношении себя как системы);

- Будьте в курсе своих собственных убеждений, планов и стратегий, связанных с желаемыми позитивными изменениями;

- Определение существующих убеждений, схем и стратегий, которые предотвращают и способствуют желаемым изменениям;

- Укрепите вносящие вклад убеждения и найдите другие убеждения, которые могут ослабить препятствующие убеждения;

- Реструктурировать свои собственные убеждения, если у актера есть такое желание;

- Преодоление амбивалентности по отношению к изменениям (в том числе к отказу от конкретных изменений).

Означенный фокус формирует и ограничения КПК-С:

- Нацеленность на прояснение когниций и изменение поведения актера не предполагает возможности невербальной работы, либо работы непосредственно с довербальным содержанием сознания, а не его манифестацией в когнициях, доступных для вербальной работы.

- Проективные, художественные, телесные и прочие практики могут использоваться специалистами в рамках КПК-С только при условии последующей когнитивной обработки актером.

КПК-С концептуально и методологически предлагает разделять два режима, допуская, что описанные сетевые подструктуры могут иметь пересечения.

I. Режим коррекции дисфункции (КД) — режим, в котором специалист сфокусирован на определении ключевых когнитивных, аффективных и поведенческих «дисфункциональных компонентов» у актера (клиента), устойчиво препятствующих тому, чтобы находиться в состоянии здоровой нормы (в случае терапии) или в желаемом состоянии (в случае коучинга). В частности, к таковым относятся негативные (дисфункциональные) глубинные убеждения. Предполагается, что последующая реструктуризация (замещение) таких компонентов приведёт к изменению состояния актера (клиента).

II. Режим, ориентированный на позитивные изменения (ОПИ) — режим, в котором специалист сфокусирован на определении ключевых когнитивных, аффективных и поведенческих компонентов личности и опыта актера (клиента), потенциально способствующих переходу в желаемое состояние (как в случае терапии, так и в случае коучинга). Предполагается,

что последующий фокус внимания актера (клиента) на этих компонентах, включая реализацию плана действий, приведет к изменению состояния. Устойчиво находясь в одном из этих режимов, специалист производит значимое отличающиеся воздействия на ход рефлексии актера (клиента) и его психоэмоциональное состояние. Все модальности (традиционная КПТ, CT-R, психологическое консультирование, КПК-С) подразумевают переключение специалиста между обоими режимами, но по разному в ходе продолжительного контракта.

Традиционная КПТ: преимущественно I в первой трети контракта, преимущественно II в последней трети контракта

CT-R: преимущественно II на протяжении всего контракта [25].

Психологическое консультирование: ситуативное переключение между I и II на протяжении всего контракта.

КПК-С: преимущественно II на протяжении всего контракта.

Таблица 2.5

Основные различия режимов

Характеристика	Режим КД (I)	Режим ОПИ (II)
Отношение к актору (клиенту) как системе	Объект для интервенций специалиста	Субъект аутопоэзных изменений
Фокус внимания специалиста	Травма, дисфункция, дезадаптивные стратегии, облегчение симптомов	Позитивное состояние в будущем, развитие
Метод исследования	Аналитический и редукционистский (вычленение причины и отсечение)	Синтетический и холистический (усиление связности интегрированности актера / клиента как системы)

Отношение к глубинным убеждениям актера (клиента)	Трактуются как дисфункциональные, препятствующие здоровью	Трактуются как функциональные, имеющие в основе важную функцию из прошлого опыта

Продолжение таблицы 2.5

Стратегия вмешательства	Выявление и реструктуриза-ция негативных глубинных убеждений	Концептуализация и подкрепление адаптивных убеждений от промежуточных к глубинным, с опорой на ценности
Концептуализация	Подробная, линейная или иерархичная	Минимально необходимая, ризоматичная [6]
Первичный субъект концептуализации	Специалист первым концептуализирует главные целевые компоненты исследования (когнитивные, аффективные, поведенческие) или отношения между ними	Актор (клиент) первым концептуализирует главные целевые компоненты исследования (когнитивные, аффективные, поведенческие) или отношения между ними
Понимание содержания концептуализации специалистом	Полное. Специалист стремит-ся в деталях проверить эле- менты концептуализации и их взаимосвязи.	Минимальное, достаточное для актора. Специалист доверяет актору, и принимает непонимание отдельных элементов, возникающих в концептуализации.
Степень директивности	Более директивный	Менее директивный

Указанные характеристики режимов являются спектральными, между режимами нет жесткой границы, и степень выраженности характеристик может варьироваться у разных специалистов. В то же время это помогает специалистам распознавать, моделировать и наблюдать эти характеристики в их полярных значениях, чтобы более точно оценить их текущее состояние в ходе обычной работы.

В соответствии с когнитивно-поведенческой парадигмой концептуализация считается одним из ключевых процессов в СРС-С, но отличается от концептуализации как процесса в традиционном СРТ. Сначала мы перечислим, в чем коучинговый подход в основном совпадает с терапевтическим [27]. Концептуализация как процесс должна быть:

1) практический: помогает понять конкретную задачу субъекта (проблему клиента) в когнитивно-поведенческом паттерне;

2) гипотетический: актер и тренер должны быть готовы подтвердить, изменить или опровергнуть информацию, использованную во время концептуализации;

3) щадящий: лаконичный и ясный, без дополнительных элементов, которые сбивают с толку актера и тренера (клиента и терапевта).

В некоторых случаях может потребоваться переход к адаптивным предположениям, правилам и убеждениям, а в некоторых - к адаптивным базовым убеждениям. Глубокое изучение убеждений порождает запрос, способность и готовность субъекта размышлять на соответствующем уровне.

Помимо моделей концептуализации для практической работы требуются инструменты для структурирования самого процесса концептуализации в формальном коучинговом взаимодействии между актером и коучем, включая короткие и стандартные сессии, интенсивные и долгосрочные коучинговые программы. В настоящей статье мы сознательно не рассматриваем прочие неотъемлемые процессы коучинговой работы, включая формирование контракта, установление коучингового альянса, получение обратной связи и т.п.

Первичным инструментом структурирования процесса концептуализации, необходимым для освоения начинающими специалистами, является «базовый цикл ЖИВ» (акроним от названий трех доменов используется как мнемонический прием для ускоренного освоения инструмента):

1) Исследование ЖС (образа будущего);

2) Исследование ИС (ресурсов в настоящем);

3) Исследование ВД (построение планов действий).

Именно такой порядок доменов является предпочтительным, так как позволяет моделировать образ желаемого состояния с меньшим количеством когнитивных ограничений. В свою очередь, это помогает актеру при исследовании текущего состояния сместить фокус внимания на ресурсы и сильные стороны от негативных аспектов переживаемого опыта. В результате актер подходит к исследованию вариантов действий с большей внутренней мотивацией и готовностью к преодолению «иммунитета к изменениям» по Р. Кигану [7].

II ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ ПЕДАГОГА

2.1 База и методы исследования

В исследовательской работе использовался ряд психодиагностических методик, которые отвечали требованиям валидности и надежности. Опросник по определению уровня профессионального выгорания (MBI), разработанный К. Маслач и С. Джексоном (Maslach, Leiter, 2016), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (Wodopyanova, 2009). Этот опросник включает шкалы «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «снижение личных достижений». Нормы испытаний основаны на данных российской выборки (Водопьянова, 2009). Шкалы «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» оцениваются в прямой зависимости – чем больше балл, тем больше у респондента выражены соответствующие стороны выгорания. Диапазон баллов по шкале эмоционального истощения составляет от 5 до 54. Сумма баллов выше 34 соответствует очень высокой степени серьезности показателя. По шкале «деперсонализация» диапазон баллов составляет от 1 до 30 баллов. Третья шкала – «снижение профессиональных достижений» - оценивается иначе: чем меньше сумма баллов, тем менее выраженной становится эта сторона профессионального выгорания. Диапазон составляет от 1 до 48 баллов. Интегральный показатель психического выгорания рассчитывается путем суммирования с учетом использования обратных значений по шкале «Снижение профессиональных достижений». Методика представлена в приложении 1.

В исследовании приняли участие педагоги краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Красноярская общеобразовательная школа №7». С 01.09.2016 года школа реализует федеральный государственный стандарт обучающихся с ограниченными

возможностями здоровья. Педагоги в возрасте 30-45 лет, со стажем работы 4-10 лет, всего 24 респондента.

Первоначально в соответствие с целью исследования, нами была проведена методика MBI К. Маслач и С. Джексоном. При проведении методики педагоги были разделены случайным образом на 2 группы: опытная и экспериментальная. 1 группа – контрольная, 2 группа – экспериментальная.

Результаты исследования уровня профессионального выгорания педагогического персонала (ПП) образовательной организации с использованием методики MBI К. Маслач и С. Джексона по 2 группам не имеют значимых различий, выражены в процентных соотношениях по шкалам методики, представлены на рис. 2.1 и рис. 2.2.

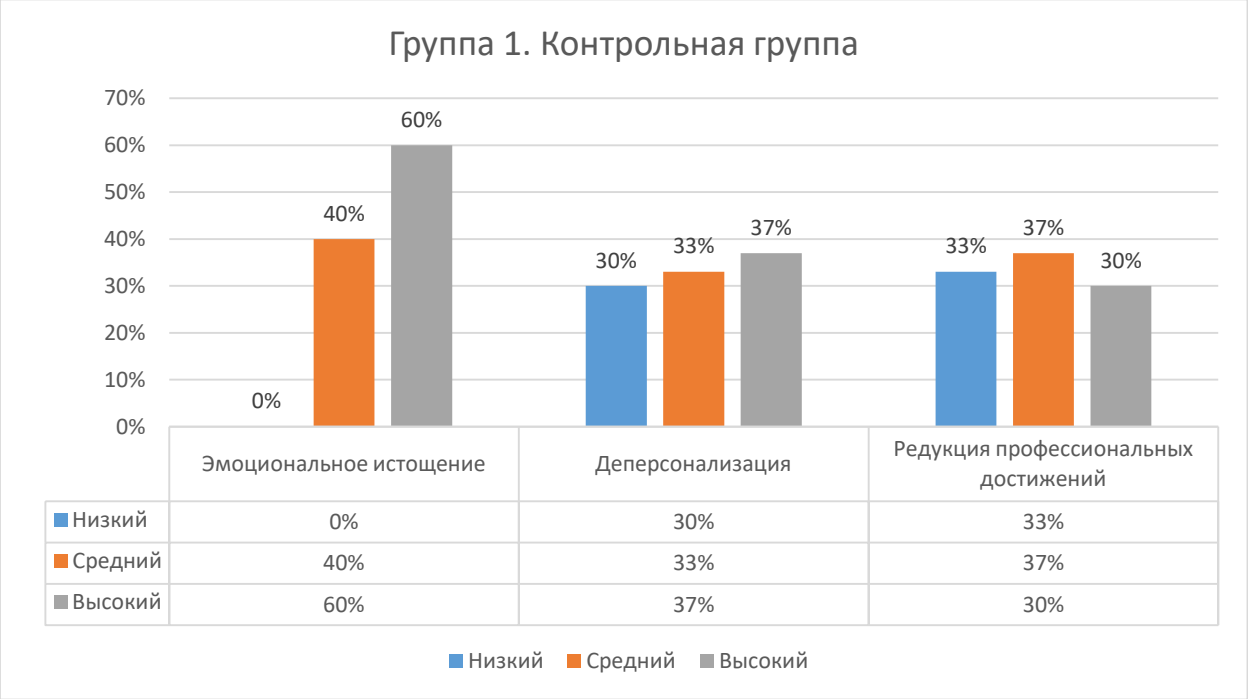


Рис.2.1 Результаты исследования группы 1.

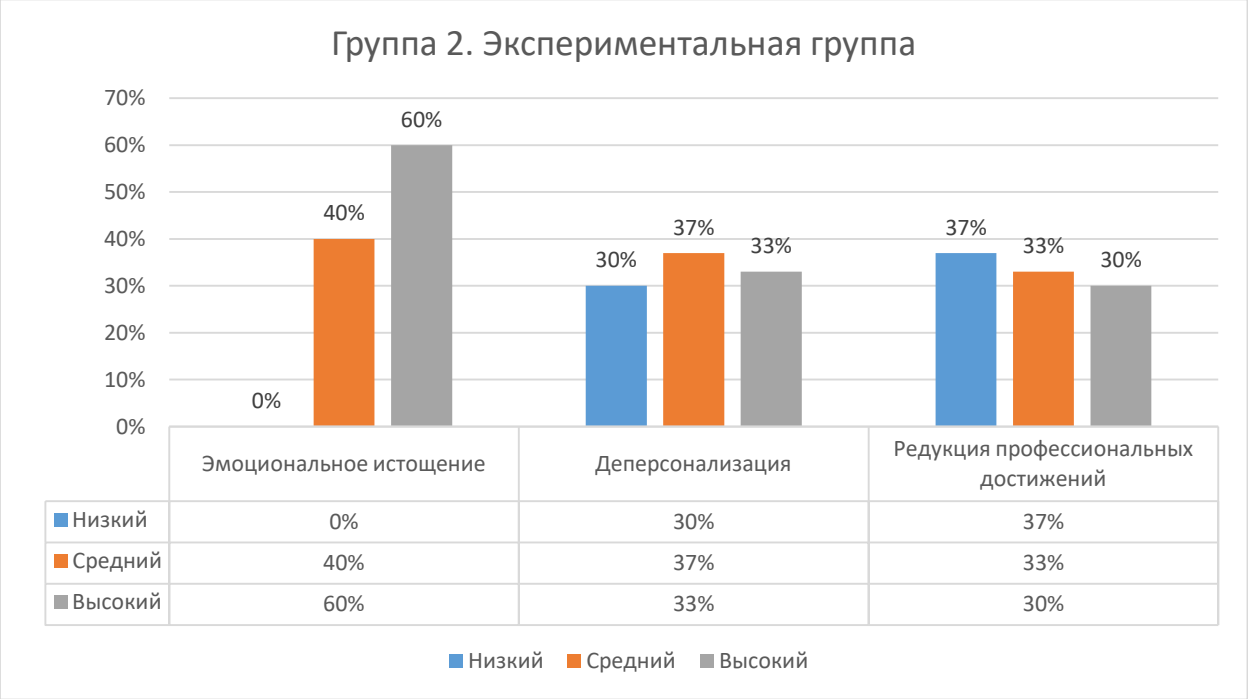


Рис.2.2 Результаты исследования группы 2.

Исходя из приведенных на рис. 2.1 и 2.2 можно отметить, что педагоги учебного заведения в большей степени демонстрируют эмоциональное истощение как составную часть профессионального выгорания личности (высокий уровень отмечен у 60% ПП, в среднем – у 40%). Эти сотрудники учебного заведения отличаются пониженным эмоциональным фоном, в своей профессиональной деятельности и отношениях они проявляют безразличие и эмоциональную перенасыщенность социальными контактами и событиями.

У них нет сил и ресурсов эмоционально реагировать как на положительные, так и на отрицательные стимулы, они потеряли интерес к другим, предпочитают избегать социальных контактов в свободное время и остаются в одиночестве. Деперсонализация как компонент профессионального выгорания имеет высокую степень тяжести у 35% ПП. Также 35% имеют его на среднем уровне. Эти специалисты склонны усиливать негативизм в межличностных отношениях, циничном отношении и чувствах к ученикам, их родителям и учителям.

Профессиональный юмор, сленг и ярлыки часто могут неуместно использоваться в общении. Как правило, выполнение профессиональных обязанностей происходит без личного участия, и цели организации не являются личными целями этих педагогов. Эмоциональная дистанция, безразличие и формализм в работе сохраняются. Снижение профессиональной ответственности проявляется у трети респондентов, участвующих в исследовании. Они склонны негативно оценивать себя и свои профессиональные достижения, негативно относиться к служебным заслугам и возможностям и преуменьшать свои собственные заслуги. В результате резко снижается мотивация к профессиональной деятельности, усиливается негативизм, когда возникает необходимость в выполнении профессиональных обязанностей. Педагоги образовательной организации с этим симптомом имеют тенденцию перекладывать ответственность на коллег, отстраняются и не участвуют в совместной и командной деятельности организации, избегает работы сначала психологической, а затем физической.

Ожидание желаемого результата - это неприятная ситуация, которая способствует повышенной раздражительности, капризности и беспокойству. Необоснованное упрямство и реакция других на вас вызывают удовлетворение у этих респондентов; частые оскорбления возможны, чтобы получить от других то, что вы хотите. Эти педагоги учебного заведения боятся брать на себя ответственность за различные профессиональные ситуации и пытаются переложить их на других. В случае неудачи они плачут, обескуражены и «теряют мужество». Как правило, эта форма психологической защиты выражается в преобладании поведения детей в стрессовых и травматических ситуациях.

На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, профессиональном сленге, юморе и ярлыках. «Снижение профессиональных достижений» отражает степень

удовлетворенности педагогического работника самим собой как личностью, как профессионалом. Неудовлетворительная значимость этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке компетентности и производительности и, как следствие, снижение профессиональной мотивации, накопление негатива по отношению к должностным обязанностям, тенденцию к отстранению от ответственности, к изоляции от других, к сегрегации и неучастию, избеганию работы в первую очередь сначала психологически, потом физически. В 2007 году в НИПНИ им. Бехтерева предложили метод определения системного индекса синдрома эмоционального выгорания на основе математической модели определения расстояния между точками в многомерном пространстве. Этот метод позволяет получить единый количественный показатель на основе параметров синдрома эмоционального выгорания, полученных с помощью теста MBI.

Если получить системный показатель, можно более точно оценить распространенность синдрома эмоционального выгорания. Практическая значимость данного опросника заключается в определении тяжести и распространенности синдрома эмоционального выгорания (выгорания), который снижает трудоспособность среди профессионального контингента, в том числе педагогических работников. Методика рекомендуется при проведении профессионального отбора. Результаты диагностического обследования педагогов на предмет эмоционального выгорания педагога по трем основным шкалам представлены в таблицах. Протоколы диагностики профессионального выгорания представлены в приложении 2 таблицах 2.3 и 2.4.

По шкале «Эмоциональное истощение» испытуемые показали следующие результаты: у 60% испытуемых высокий уровень, это проявляется в переживаниях пониженного эмоционального тонуса, повышенной умственной усталости и аффективной лабильности, потере

интереса и положительных чувств к другим, чувстве «насыщения» работой, неудовлетворенности жизнью в общем. Что указывает на низкую работоспособность. Средний уровень составляет 40% испытуемых, это проявляется в переживаниях слегка пониженного эмоционального тонуса, в начале умственного истощения и аффективной лабильности, постепенной потере интереса и положительных чувств к окружающим, иногда возникает чувство «насыщения» работой, легкая неудовлетворенность жизнью в общем. Что указывает на среднюю трудоспособность. По шкале «редукция профессиональных достижений» испытуемые показали следующие результаты: 30% испытуемых имеют высокий уровень, это проявляется в негативной оценке их компетентности и продуктивности и, как следствие, в снижении профессиональной мотивации, росте негативизма в отношении должностных обязанностей, склонности к отказу от ответственности, к изоляции от других, что также указывает на потерю производительности. 35% испытуемых имеют средние значения по шкале, указывающие на возникновение негативизма в отношении должностных обязанностей, склонность к отказу от ответственности, изоляции от других, дистанцированию и неучастию, уклонению от работы. И 35% испытуемых имеют низкие значения по шкале, что указывает на низкий уровень негативизма к работе, отсутствию или низкому уровню изоляции от окружающих. По шкале «деперсонализация» испытуемые показали следующие результаты: у 35% испытуемых высокий уровень, это проявляется в отсутствии эмоциональной отстраненности и безразличия, в полном выполнении своих профессиональных обязанностей с личной преданностью и сочувствием. У 35% средний уровень, проявляется в меньшей отстраненности от обязательств и деструктивности в общении с окружающими. Результаты диагностического обследования педагогов на профессиональное выгорание по интегральному индексу выгорания представлены в приложении 2 в таблицах 2.5 и 2.6.

Как видно из таблиц 2.5 и 2.6, у большинства испытуемых интегральный индекс эмоционального выгорания находится в пределах среднего. Это указывает на профессиональное выгорание и потерю трудоспособности, но не в полной мере. Эти показатели приводят к необходимости повышения эффективности, в том числе с помощью метода саморегулировании. Психолого-педагогический вывод заключается в том, что результаты диагностического обследования педагогов на предмет профессионального выгорания по трем основным шкалам, представленным в таблицах, включают как высокий, средний, так и низкий уровни проявления.

Проведенное исследование показало необходимость изучения работоспособности педагогов. При его снижении необходимо проводить саморегуляцию в качестве психологической помощи, направленной на развитие навыков эффективного взаимодействия, снижение негативных проявлений враждебности и агрессивности. Работа по развитию способствовала процессу интеграции педагогов в общество общеобразовательного учреждения.

2.2 Апробация комплекса приемов когнитивно-поведенческой терапии по снижению эмоционального выгорания педагога

На основании проведенного первичного исследования было выявлено, что у педагогов снижен эмоциональный тонус, работоспособность, профессиональная мотивация.

В соответствии с этим нами были подобраны приемы и техники когнитивно-поведенческой терапии, которые будут способствовать снижению уровня эмоционального выгорания и снижению проявления симптомов эмоционального выгорания.

Цель комплекса: снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов посредством когнитивно-поведенческой терапии.

Задачи комплекса:

1. Коррекция нервно-психического и физического напряжения.
2. Коррекция актуализации личностного потенциала.
3. Повышение и развитие профессиональной компетенции.

В соответствии с этим наш комплекс приемов по когнитивно-поведенческой терапии состоит из 3 блоков приемов:

1. 1 блок приемов «Расслабляющий».

Цель: снижение нервно-психического и физического напряжения.

2. 2 блок приемов «Актуализация личностного потенциала».

Цель: актуализация личностного потенциала.

3. 3 блок приемов «Повышение и развитие профессиональной компетентности».

Цель: повышение и развитие профессиональной компетенции.

На эмоциональное истощение в когнитивно-поведенческой терапии мы предлагаем подобрать приемы на снижение нервно-психического и физического напряжения. Сюда могут быть отнесены упражнения с успокаивающим эффектом, упражнения, направленные на расслабление.

Сюда будут входить дыхательные упражнения с успокаивающим эффектом, упражнения для расслабления мышц лица и дневник самоанализа эмоций. Рекомендуется проводить каждый день по 1 часу.

На деперсонализацию мы предлагаем блок приемов, направленных на актуализацию личностного потенциала. Сюда будут входить дневники по актуализации личностного потенциала. Рекомендуется проводить каждый день по 2 часа.

На редукцию профессиональных достижений мы предлагаем блок приемов, направленных на повышение и развитие профессиональной компетенции, который будет включать в себя дневники и техники. Дневники, показывающие профессиональные достижения и техники, направленные на осознанность, такие как «Упражнение с изюмом», «Осознанное видение» и «Осознанное слушание». Рекомендуется проводить каждый день по 2 часа.

1 блок приемов «Расслабляющий»:

1. Дыхательные упражнения с успокаивающим эффектом:
   - Упражнение 1. «Отдых»

Упражнение для быстрого снятия напряжения и быстрого успокоения;

   - Упражнение 2. «Передышка»

Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания — один из способов расслабления;

   - Упражнение 3. «Успокаивающее дыхание»

Упражнение для мягкого успокаивающего эффекта. Представляйте себе, что с каждым выдохом вы избавляетесь от стрессового напряжения.

2. Упражнения для расслабления мышц лица:
   - Упражнение для лба «Маска удивления»

Упражнение для расслабления мышц лба, с помощью воспроизведения удивления;

- Упражнение для глаз «Жмурки»

Упражнение для расслабления глазных мышц и для снижения напряжения с глаз;

- Упражнение для лица «Маска смеха»

Упражнение для расслабления мышц лица с помощью воспроизведения смеха;

- Упражнение «Муха»

Упражнение для снятия напряжения с лицевой мускулатуры с помощью воображаемой мухи.

3. Дневник самоанализа эмоций

В дневник будут записываться действия, вызывающие эмоциональные реакции, оценка эмоциональных реакций (в баллах) и оценка выполнения действий (в баллах).

На деперсонализацию мы предлагаем блок приемов, направленных на актуализацию личностного потенциала. Сюда будут входить дневники по актуализации личностного потенциала. Дневники будут заполняться педагогами самостоятельно, анализ записей и подведение итогов будут обсуждаться на запланированных встречах.

2 блок приемов «Актуализация личностного потенциала»:

1. Дневник прогнозирования удовольствия

В дневник будут записываться действия на уроках, вызывающие негативную эмоциональную реакцию, уровень удовольствия (в баллах) и мысли что можно сделать, чтобы повысить уровень удовольствия;

2. Дневник должного и желаемого

В дневник будут записываться действия, которые педагоги «должны» делать и которые «хотят» делать. Во второй таблице надо будет записать выполненные действия и оценить свое состояние «до» и «после» выполнения (в баллах);

3. Дневник физической активности

В дневник надо будет записать действия, за которые будет начисляться вознаграждение, а также указать сколько времени затрачено на действие;

4. Дневник поощрений и ограничений

В дневник надо будет записать действия и условия их выполнения: при выполнении действия какой будет поощрение, а за невыполнение какое будет ограничение;

5. Дневник мотивации

В дневник будут записываться действия на уроках, уровень удовольствия (в баллах) и мысли как еще можно сделать, чтобы повысить уровень удовольствия.

На редукцию профессиональных достижений мы предлагаем блок приемов, направленных на повышение и развитие профессиональной компетенции, который будет включать в себя дневники и техники. Дневники, показывающие профессиональные достижения и техники, направленные на осознанность, такие как «Упражнение с изюмом», «Осознанное видение» и «Осознанное слушание».

3 блок приемов «Повышение и развитие профессиональной компетентности»:

1. Изучение профессиональных достижений

На встречах будут изучаться записи в дневниках, для получения информации о профессиональных достижениях;

2. Техники на осознанность:

- Упражнение с изюмом

В этом упражнении для тренировки осознанности используется любой вид пищи, желательно маленький, потому что это позволит сосредоточить свое внимание на нем полностью и довести до сознания, что именно перед нами;

- Осознанное видение

В этом упражнении используются детали увиденных предметов такие как цвета, узоры и другие;

- Осознанное слушание

Упражнение, направленное на сосредоточение внимания на своей концентрации.

3. Дневник на повышение профессиональной компетентности

В дневнике будут записываться действия, направленные на повышение профессиональных достижений и результат их выполнения (в баллах);

4. Переработка учебных достижений

На встречах будут анализироваться записи дневников для получения результатов об учебных достижениях;

5. Дневник профессиональной успешности

В дневнике будут представлены действия, которые привели к профессиональной успешности и результаты выполнения этих действий.

Все упражнения, техники и дневники представлены в приложении 3.

Все приемы проводились с экспериментальной группой педагогов в нерабочее время после занятий 4 раза в неделю в течение месяца. По 1 блоку приемов проводились встречи 2 раза в неделю по 1 часу в день, рекомендовано каждый день по 1 часу. По 2 блоку приемов проводились встречи 1 раз в неделю по 2 часа, рекомендовано каждый день по 2 часа. По 3 блоку приемов проводились встречи 1 раз в неделю по 2 часа в день, рекомендовано каждый день по 2 часа. В контрольной группе упражнения не проводились.

После проведенного комплекса были проведены повторные исследования.

2.3 Интерпретация результатов повторного исследования, вывод

Результаты диагностического обследования педагогов на предмет эмоционального выгорания по трем основным шкалам представлены в таблицах. Протоколы диагностики профессионального выгорания представлены в таблицах 2.9 и 2.10.

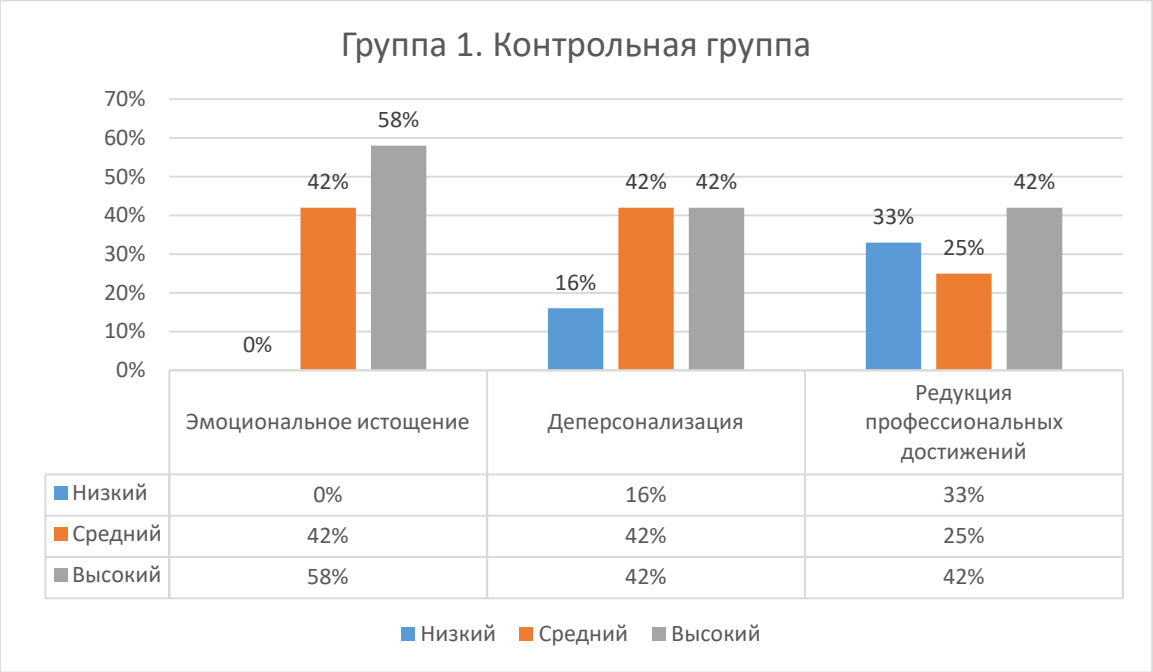


Рис. 2.7. Результаты повторного исследования группы 1.

Как видно на рис. 2.7 шкалы на графике повторного исследования не имеют больших различий от графика на рис. 2.1. Копмлекс приемов когнитивно-поведенческой терапии к этой группе не применялся, поэтому различия незначительные или отсутствуют.

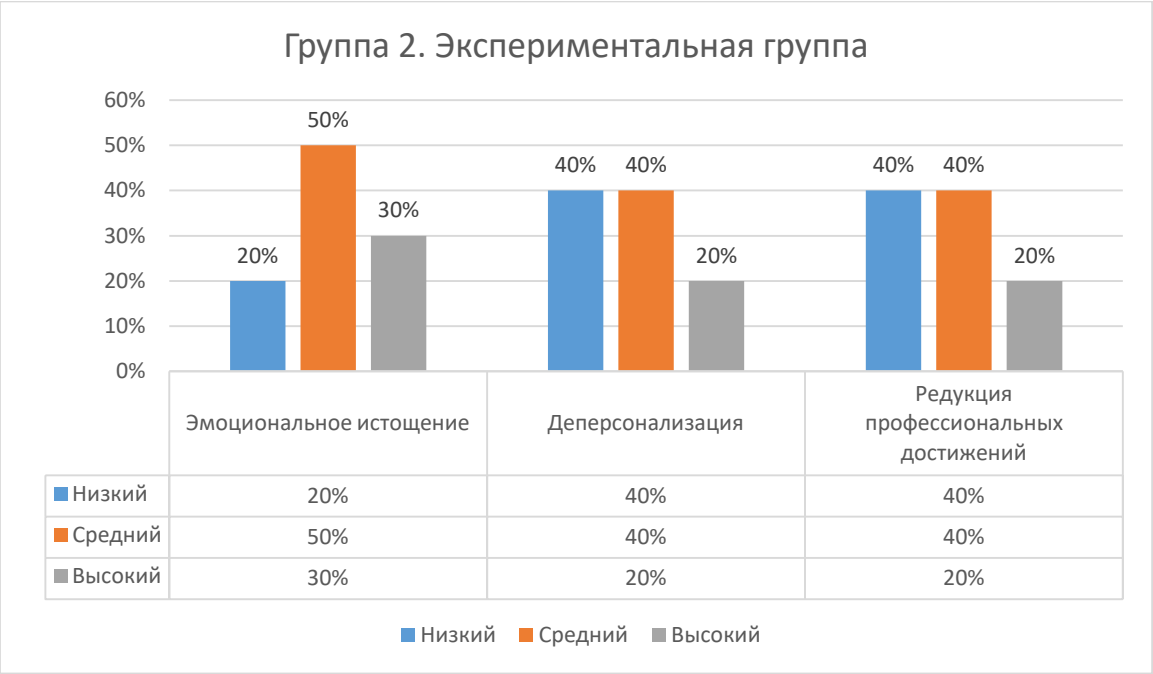


Рис. 2.8. Результаты повторного исследования группы 2.

На рис. 2.8 на графике мы видим изменения от графика на рис. 2.2. К этой группе педагогов были применены приемы когнитивно-поведенческой терапии.

По шкале «Эмоциональное истощение» испытуемые показали следующие результаты: у 20% испытуемых высокий уровень, это проявляется в переживаниях пониженного эмоционального тонуса, повышенной умственной усталости и аффективной лабильности, потере интереса и положительных чувств к другим, чувстве «насыщения» работой, неудовлетворенности жизнью в общем. Что указывает на низкую работоспособность. Средний уровень составляет 50% испытуемых, это проявляется в переживаниях слегка пониженного эмоционального тонуса, в начале умственного истощения и аффективной лабильности, постепенной потере интереса и положительных чувств к окружающим, иногда возникает чувство «насыщения» работой, легкая неудовлетворенность жизнью в общем. Что указывает на среднюю трудоспособность. И у 30% испытуемых наблюдается низкое эмоциональное истощение, что указывает на их полную

работоспособность и высокий эмоциональный тонус, а также наличие положительных чувств к другим и к профессиональной деятельности. По шкале «редукция профессиональных достижений» испытуемые показали следующие результаты: 20% испытуемых имеют высокий уровень, это проявляется в негативной оценке их компетентности и продуктивности и, как следствие, в снижении профессиональной мотивации, росте негативизма в отношении должностных обязанностей, склонности к отказу от ответственности, к изоляция от других. Что также указывает на потерю производительности. 40% испытуемых имеют средние значения по шкале, указывающие на возникновение негативизма в отношении должностных обязанностей, склонность к отказу от ответственности, изоляции от других, дистанцированию и неучастию, уклонению от работы. У 40% испытуемых низкие значения, что указывает на уменьшение негативизма к работе, уменьшение количества уклонений от работы и отказу от ответственности.

По шкале «деперсонализация» испытуемые показали следующие результаты: у 40% испытуемых низкий уровень, это проявляется в отсутствии эмоциональной отстраненности и безразличия, в полном выполнении своих профессиональных обязанностей с личной преданностью и сочувствием. 40% испытуемых имеют средний уровень, что показывает среднюю эмоциональную вовлеченность. И у 20% испытуемых высокое значение, это указывает на безразличие к работе, высокомерность и негативизм.

Результаты диагностического обследования педагогов на профессиональное выгорание по интегральному индексу выгорания представлены в приложении 4 в таблице 2.11 и 2.12

Как видно из таблицы 2.11, у испытуемых интегральный индекс эмоционального выгорания находится в пределах среднего и незначительно отличается от показателей таблицы 2.5. Это указывает на профессиональное выгорание и потерю трудоспособности, но не в полной мере.

Интегральный индекс эмоционального выгорания из таблицы 2.12 снизился по сравнению с таблицей 2.6, что указывает на снижение эмоционального выгорания и уменьшению потери трудоспособности.

Согласно статистическим данным t-критерия Стьюдента и G-критерия знаков из приложения 4 следует, что изменения по шкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» не являются случайными, изменения по шкале «Редукция профессиональных достижений» являются случайными. Можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена частично.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В профессиональной деятельности педагог встречается с различными негативными эмоциями, которые способствуют появлению эмоционального выгорания у педагогов. Это может привести к тому, что педагог будет некачественно выполнять свои обязанности, будет расти число конфликтов на работе или отказу от работы.

Для успешного выполнения своих профессиональных обязанностей каждый педагог должен обладать рядом определенных психологических характеристик, помимо знаний и навыков.

Мы рассмотрели варианты профилактики и коррекции эмоционального выгорания у педагогов в профессиональной деятельности. Одним из вариантов представлена когнитивно-поведенческая терапия.

Были проведены первичные исследования по методике «Опросник по определению уровня профессионального выгорания (MBI), разработанный К. Маслач и С. Джексоном (Maslach, Leiter, 2016), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (Wodopyanova, 2009)» на 2 группах педагогов и получены результаты.

Были разработаны и проведены приемы когнитивно-поведенческой терапии для уменьшения уровня эмоционального выгорания у педагогов в профессиональной деятельности.

По окончанию проведения приемов когнитивно-поведенческой терапии было проведено повторное исследование 2 групп педагогов, получены результаты. По результатам повторного исследования было установлено, что разработанные приемы когнитивно-поведенческой терапии для снижения уровня эмоционального выгорания у педагогов в профессиональной деятельности показали положительный результат.

По результатам статистического анализа можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена частично.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абраменко, С.В., Полунина, М.А. Профессионально важные качества и психологические проблемы современного педагога / С.В. АБраменко, М.А. Полунина // Вестник Томского государственного университета. – 2020. – № 10. – С. 90–103.

2. Агеенкова Е.К. Комплекс приемов психической саморегуляции эмоциональных состояний для профилактики и реабилитации соматических расстройств, кризисных состояний и утомления у военнослужащих. //Военнопсихологический вестник. Информационно - методическое пособие для офицеров социально-психологической структуры Вооруженных Сил Республики Беларусь. /Под ред. А.Н. Гура. – Минск: Центр идеологической работы ГКДУ «ЦДО ВС РБ», 2008. - №1. – С. 13 – 59.

3. Азбукина, Е.Ю. Особенности деятельности современного педагога / Е.Ю. Азбукина // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – Вып. 1(79). – С. 81–84.

4. Багадаева, О.Ю. Стрессогенные факторы в профессии педагога дома ребенка / О.Ю. Багадаева // Вектор науки ТГУ. – 2014. – Вып. 2. – С. 80–94.

5. Багнетова, Е.А., Шарифуллина, Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (ч. 1). – С. 27–31.

6. Бирюкова, Е.С. Профессиональная деятельность педагога / Е.С. Бирюкова. – Калининград: Сфера, 2021. – 248 с.

7. Валиуллина Л. М. Коучинг: базовые предпосылки и определение // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. — М. : Знание-М, 2020. — 146 с.

8. Валиуллина Л. М. Философия Сократа и практика коучинга // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. — М. : Знание-М, 2020. — 146 с.

9. Вострухина Н. В. Коучинг как научное знание: обзор актуальных проблем // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. — М. : Знание-М, 2020. — 146 с.

10. Голованова, И.М., Швабрина, Ю.В., Пальчикова, М.Е. Коррекция психологических проблем и негативных эмоциональных состояний учителей в современной школе / И.М. Голованова, Ю.В. Швабрина, М.Е. Пальчикова // Сборник статей Тамбовского государственного университета. Вып. 4. Психология и педагогика. – Тамбов: Издательство Тамбовского государственного университета, 2022. – С. 95–108.

11. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча для коучей. / пер. с англ. — М. : 144 Добрая книга, 2013. — 288 с.

12. Делёз Ж., Гваттари Ф., Тысяча плато: Капитализм и шизофрения / пер. с франц. — Екатеринбург : У-Фактория; М. : Астрель, 2010. — 895 с.

13. Дусина, Е.Н. Профилактика и коррекция в системе образования / Е.Н. Дусина. – М.: Форум, 2019. – 390 с.

14. Казаренков В.И. Творчество педагога как система // Системная психология и социология. 2011. №3. С.109-114

15. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен. Как преодолеть сопротивление изменениям и раскрыть потенциал организации. / пер. с англ. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 364 с.

16. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Академический проект, 2009. – 460 с.

17. Кларин В. М. Наследие Выготского и основы коучинга. Зона ближайшего развития // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. — М. : Знание-М, 2020. — 146 с.

18. Ковпак Д. В. Эволюция концепции когнитивно-поведенческой психотерапии. // Психологические и психиатрические проблемы клинической медицины. Сборник научных трудов, посвященный 100-летию кафедры психиатрии и наркологии СПбГМУ им. академика И. П. Павлова. — СПб.: Изд-во НИИХ СПбГУ, 2000. — С. 203-205.

19. Ковпак Д. В. Как избавиться от тревоги и страха. Практическое руководство психотерапевта. — СПб. : Наука и Техника, 2007. — 240 с.

20. Ковпак Д. В. Развитие когнитивно-поведенческого направления психотерапии, роль отечественной физиологической и психологической школ. // Вестник психофизиологии. 2014. № 4. — С. 67-73.

21. Ковпак Д. В. Философский базис когнитивно-поведенческого направления психотерапии. // Аспирантский вестник Поволжья. 2014. № 3-4. — С. 136-137.

22. Ковпак Д. В. Практическая методология когнитивно-поведенческой терапии. // I Международный съезд Ассоциации когнитивно-поведенческой психотерапии. Сборник научных статей. 2015. — С. 23-27. 14)Ковпак Д. В. Страх… Тревога… Фобия… Вы можете справиться! Практическое руководство психотерапевта. — СПб: Наука и Техника, 2019. — 368 с.

23. Кожинова О.В., Чибискова О.В. Проблемы развития способности к саморегуляции и самоорганизации у старшеклассников//

Психическое здоровье школьников в условиях московского мегаполиса. - М.: МГПУ, 2014, С.58-63.

24. Королихин А. В. — Методология коучинга и его системная роль в поле помощи и развития // Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. — М. 145 : Знание-М, 2020. — 146 с

25. Леонова, А.Б., Кузнецова, А.С. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М: Смысл, 2009. – 490 с.

26. Львова С. В. Материалы к практическим занятиям по педагогической психологии. Учебно-методическое пособие. – М.: Перо, 2017. – 100с

27. Макшанцева Л.В., Луцкова Е.А. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся с проблемами адаптации//Подготовка педагогов к вариативной работе с потенциально успешными учащимися различных категорий (девиантной, инклюзивной, одаренной и др.). Материалы городской научно-практической конференции (20 марта 2014 года). – М.: МГПУ, 2014. – С.77-80.

28. Малютина А. С. Стратегии преодоления негативных эмоциональных состояний в ситуации утраты близкого человека / А. С. Малютина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2021. – № 4(57). – С. 194-203. – DOI 10.26456/vtpsyped/2021.4.194.

29. Маслова, М.В., Митичева, Т.И. Влияние стрессовых ситуаций на профессиональную деятельность педагогов и пути их преодоления / М.В. Маслова, Т.И. Митичева // Молодой ученый. – 2015. – № 8(88). – С. 855–857.

30. Медведева, Н.И. Психологические проблемы учителя современной школы / Н.И. Медведева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 5. – С. 148–150.

31. Митин, Г.В. Профилактика и коррекция негативных психических состояний педагогов / Г.В. Митин. – М.: СГИ, 1999. – 165 с.

32. Никиреев Е.М. Психологические особенности направленности личности. Учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 72 с

33. Психология: Учебник для бакалавров / В. П. Ступницкий, О. И. Щербакова, В. Е. Степанов. — М.: Издательскоторговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 520 с.

34. Романова Е. С., Абушкин Б. М. Психологическое здоровье как фактор системной социализации школьников // Системная психология и социология. 2015. № 13. С.5–13.

35. Романова Е.С., Абушкин Б.М. Успешная социализация как необходимое условие формирования психологического здоровья школьников//Психическое здоровье школьников в условиях московского мегаполиса. - М.: МГПУ, 2014, С.15-23.

36. Рыжов Б. Н., Чибискова О. В. Возможности развития когнитивных способностей старшеклассников при профильном обучении // Системная психология и социология. 2012. № 6. С. 59–65.

37. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е.М. Семенова. – М.: Психотерапия, 2006. – 256 с.

38. Тютченко А.М. Системный анализ некоторых психологических категорий, используемых в социальной работе // Системная психология и социология. – М.: МГПУ, 2013, С.129-135.

39. Федорова, С.М., Хлопина, А.В. Принципы организации работы учителя в современной школе: психологический аспект / С.М. Федорова,

А.В. Хлопина // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2019. – № 10. – С. 33–45.

40. Шилова Т.А. Диагностика психолого-социальной дезадаптации детей и подростков : метод. пособие / Т.А. Шилова. - 2-е изд. - М. : Айрис-Пресс : Айрис-Дидактика, сер. Библиотека психолога образования, 2005. - 93 с.

41. Шилова Т.А. К исследованию взаимосвязи этапов экзистенциальной мотивации с показателями профессиональной самореализации педагогов / Т.А. Шилова, Е.А. Пономарева, А.А. Григорьева // Системная психология и социология. - 2012. - № 6 (2). - С. 126-128.

42. Шилова Т.А. Профилактика алкогольной и наркотической зависимости у подростков в школе : метод. пособие / Т.А. Шилова. - 2-е изд. - М. : Айрис-Пресс : Айрис-Дидактика, сер. Библиотека психолога образования, 2005. - 93 с.

43. Шилова Т.А. Состояние проблемы неравномерности и гетерохронности и ее роль в психическом развитии в онтогенезе / Т.А. Шилова // Системная психология и социология. - 2011. - № 3 (2). - С. 67-77 .

44. Шилова Т.А., Костерева Л.И. Психологические особенности взаимодействия старшеклассников, обучающихся на дому//Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2017. Т. 14.№ 1. С. 110-118.

45. Яковлева, А.С. Педагогическая психология / А.С. Яковлева. – Хабаровск: Смена, 2020. – 580 с.

46. Romanova E.S., Abushkin B., Ovcharenko L.Yu., Shilova T.A., Akhtyan A.G. Socialization factors of schoolchildren: psychological aspect // Astra Salvensis. 2018. T. 6. № S. C. 299-309.

47. Romanova E.S., Shilova T.A., Arzumanov Yu.L., Tyutchenko A.M., Akhtyan A.G. Impairment of cognitive sphere among adolescents with a family history of alcoholism // Espacios. 2019. T. 40. № 36. C. 6.

48. Андреева, Т.М. Стрессоустойчивость как здоровьесберегающий фактор в профессиональной деятельности педагогов / Т.М. Андреева // NSPortal. Образовательная социальная сеть. – 2020. – URL: https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2020/01/22/stresstoustoychivost-kak-zdorovesberegayushchiy-faktor-v (Дата обращения: 24.04.2022).

49. Антонова, С.Ю. Психологические проблемы учителей / С.Ю. Антонова // NSPortal. Образовательная социальная сеть. – 2013. – URL: https://nsportal.ru/blog/obshcheobrazovatelnaya-tematika/all/2013/03/22/psikhologicheskie-problemy-uchiteley (дата обращения: 24.04.2022).

50. Васильева, Т.Н., Федотова, И.В., Некрасова, М.М., Зуев, А.В. Психопрофилактика негативного влияния профессиональных факторов на здоровье и работоспособность школьных учителей / Т.Н. Васильева, И.В. Федотова, М.М. Некрасова, А.В, Зуев // Социальные аспекты здоровья населения. Электронный журнал. – 2019. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihoprofilaktika-negativnogo-vliyaniya-professionalnyh-faktorov-na-zdorovie-i-rabotosposobnost-shkolnyh-uchiteley/viewer (дата обращения: 26.04.2022).

51. Гордеев К.С., Ермолаева Е.Л., Жидков А.А., Илюшина Е.С., Федосеева Л.А. Эмоциональные состояния человека: аффект и фрустрация // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 8 [Электронный ресурс]. URL: https://web.snauka.ru/issues/2018/08/87342

52. Полосова, Л.Б. Психологические проблемы педагогического взаимодействия педагогов и детей / Л.Б. Полосова // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-problemy-pedagogicheskogo-vzaimodeystviya-pedagogov-i-detey/viewer (дата обращения: 25.04.2022).

53. Психологические проблемы школьных учителей // Teacher 2010. – 2017. – URL: http://teacher2010.ru/uchitelskaya/510-psihologicheskie-problemi-shkolnih-uchitelei.html (дата обращения: 25.04.2022).

Приложение 1

Опросник выгорания Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), в российской адаптации – профессиональное выгорание (ПВ), предназначен для измерения основных показателей синдрома профессионального выгорания (перегорания): эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

В 2007 году в НИПНИ им. Бехтерева была проведена адаптация оригинального опросника Маслач применительно к медицинским работникам. Методика была дополнена математической моделью вычисления общего индекса перегорания (ИСП).

Авторы: Кристина Маслач, Сьюзан Джексон (Christina Maslach, Susan E. Jackson, 1986)

Адаптация: Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова (2001); Е. И Лозинская, Н. Б. Лутова, В. Д. Вид (2007)

Внутренняя структура

Опросник состоит из 22 пунктов, по которым возможно вычисление значений 3-х шкал: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация», «Редукция профессиональных достижений».

«Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущении «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

«Деперсонализация» проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в

негативизме и циничном отношении. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

«Редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворенности медицинского работника собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, - снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически.

Процедура проведения. Инструкция

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

Интерпретация.

Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:

0 баллов - «Никогда»;

1 балл - «Очень редко»;

2 балла - «Редко»

3 балла - «Иногда»;

4 балла - «Часто»;

Продолжение приложения 1

5 баллов - «Очень часто»;

6 баллов - «Каждый день».

Бланк методики

Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							

Продолжение приложения 1

Продолжение бланка методики

1	2	3	4	5	6	7	8
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							

Продолжение приложения 1

Окончание бланка методики

1	2	3	4	5	6	7	8
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

Продолжение приложения 1

Бланк ответов

ФИО_____

Возраст_____

Профессия/должность_____

_____

Стаж работы в данной

должности_____

№ вопроса	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							

Окончание приложения 1

Окончание бланка ответов

1	2	3	4	5	6	7	8
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							

Подсчёт значений шкал

Шкала	**Пункты в прямых значениях**	**Пункты в обратных значениях**	**Максимальная сумма баллов**
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22		30
Редукция профессионализма	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		48

Оценка уровней выгорания

Субшкала	**Низкий уровень L**	**Средний уровень M**	**Высокий уровень H**
Эмоциональное истощение (среднее - 19,73)	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация (среднее - 7,78)	0-5	6-10	11 и больше
Редукция профессионализма (среднее - 32,93)	37 и больше	31-36	30 и меньше

Подсчёт интегрального индекса выгорания

В 2007 году в НИПНИ им. Бехтерева был предложен способ определения системного индекса синдрома перегорания на основании математической модели определения расстояния между точками в

многомерном пространстве. Данный метод позволяет получить единый количественный показатель на основе параметров синдрома перегорания, полученный при помощи теста MBI. Получение системного показателя позволяет дать более точную оценку распространенности синдрома перегорания.

При этом нулевой точкой, «началом координат» считается точка, соответствующая отсутствию нарушений по всем трём шкалам - 0 баллов. Для того, чтобы данная математическая модель была валидной, необходимо отсутствие значимых корреляций между шкалами, что было подтверждено исследованиями в лаборатории клинической психологии в НИПНИ им. Бехтерева. Кроме того, считается, что каждая шкала вносит равный вклад в формирование понятия «профессиональное выгорание», но каждая шкала имеет разное количество пунктов, вследствие чего значение по шкале приводится к нормативу делением на максимальное количество баллов.

Вычисление производится по следующей формуле:

$$p = \sqrt{\frac{(\mathrm{EEx}/54)^2 + (\mathrm{DPx}/30)^2 + (1 - \mathrm{PAx}/48)^2}{3}},$$

где:

- EEx - значение респондента по шкале «Эмоциональное истощение».
- 54 - максимальное значение по шкале «Эмоциональное истощение».
- DPx - значение респондента по шкале «Деперсонализация».
- 30 - максимальное значение по шкале «Деперсонализация».
- PAx - значение респондента по шкале «Редукция профессиональных достижений».
- 48 - максимальное значение по шкале «Редукция профессиональных достижений».

Итоговое значение может быть от 0 (нет выгорания) до 1 (максимально выраженное выгорание).

Приложение 2

Таблица 2.3

Диагностическое обследование педагогов на предмет эмоционального выгорания, группа 1.

№ испытуемого/балл (уровень)		**Шкала**		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
	1	22 (ср.)	18 (выс.)	37 (низ.)
	2	30 (выс.)	14 (выс.)	39 (низ.)
	3	20 (ср.)	10 (ср.)	40 (низ.)
	4	19 (ср.)	20 (выс.)	37 (низ.)
	5	32 (выс.)	11 (выс.)	38 (низ.)
	6	25 (выс.)	8 (ср.)	28 (выс.)
	7	23 (ср.)	9 (ср.)	35 (ср.)
	8	25 (выс.)	10 (ср.)	37 (низ.)
	9	27 (выс.)	17 (выс.)	32 (ср.)
	10	17 (ср.)	3 (низ.)	40 (низ.)
	11	28 (выс.)	5 (выс.)	31 (ср.)
	12	33 (выс.)	7 (ср.)	36 (ср.)

Продолжение приложения 2

Таблица 2.4

Диагностическое обследование педагогов на предмет эмоционального выгорания, группа 2.

		Шкала		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
№ испытуемого/балл (уровень)	1	29 (выс.)	4 (низ.)	36 (ср.)
	2	34 (выс.)	5 (низ.)	20 (выс.)
	3	20 (ср.)	14 (выс.)	31 (ср.)
	4	22 (ср.)	13 (выс.)	36 (ср.)
	5	31 (выс.)	3 (низ.)	39 (низ.)
	6	30 (выс.)	8 (ср.)	28 (выс.)
	7	23 (ср.)	9 (ср.)	23 (выс.)
	8	30 (выс.)	16 (выс.)	33 (ср.)
	9	19 (ср.)	8 (ср.)	40 (низ.)
	10	17 (ср.)	14 (выс.)	24 (выс.)
	11	31 (выс.)	6 (ср.)	28 (выс.)
	12	25 (выс.)	5 (низ.)	35 (ср.)

Продолжение приложения 2

Таблица 2.5

Диагностическое обследования педагогов на предмет профессионального выгорания согласно интегральному индексу выгорания, 1 группа.

		Интегральный индекс выгорания/уровень проф. выгорания
№ испытуемого	**1**	0,44 (ниже ср.)
	2	0,45 (ниже ср.)
	3	0,30 (ниже ср.)
	4	0,52 (выше ср.)
	5	0,50 (ср.)
	6	0,39 (ниже ср.)
	7	0,34 (ниже ср.)
	8	0,35 (ниже ср.)
	9	0,48 (ниже ср.)
	10	0,21 (ниже ср.)
	11	0,38 (ниже ср.)
	12	0,39 (ниже ср.)

Таблица 2.6

Диагностическое обследования педагогов на предмет профессионального выгорания согласно интегральному индексу выгорания, 2 группа.

		Интегральный индекс выгорания/уровень проф. выгорания
1	2	3
№ испытуемого	**1**	0,35 (ниже ср.)
	2	0,39 (ниже ср.)
	3	0,40 (ниже ср.)
	4	0,37 (ниже ср.)
	5	0,35 (ниже ср.)
	6	0,37 (ниже ср.)
	7	0,43 (ниже ср.)

Окончание приложения 2

Окончание таблицы 2.6

1	2	3
	8	0,48 (ниже ср.)
	9	0,27 (ниже ср.)
	10	0,43 (ниже ср.)
	11	0,36 (ниже ср.)
	12	0,35 (ниже ср.)

Приложение 3

Упражнение 1. «Отдых»

Исходное положение - стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1—2 минут. Затем медленно выпрямиться.

Упражнение 2. «Передышка»

Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания — один из способов расслабления. В течение трех минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улетучиваются.

Упражнение 4. «Успокаивающее дыхание»

Исходное положение — сидя, лежа. Медленно выполните глубокий вдох через нос, на пике вдоха — задержите дыхание, затем сделать медленный выдох через нос. Затем снова вдох, задержка дыхания, выдох — длиннее на 1—2 секунды. Во время выполнения упражнения с каждым разом увеличивается фаза выдоха. Затрата большего количества времени на выдох создает мягкий, успокаивающий эффект. Представляйте себе, что с каждым выдохом вы избавляетесь от стрессового напряжения.

Ниже представлена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения. Первой цифрой обозначается условная продолжительность вдоха, второй - выдоха. В скобки заключены продолжительность паузы - задержки дыхания: 4-4 (2); 4-5 (2); 4-6 (2); 4-7 (2); 4-8 (2); 4-8 (2); 5-8 (2); 6-8

(3); 7-8 (3); 8-8 (4); 8-8 (4); 7-8 (3); 6-7 (3); 5-6 (2),4-5 (2). Выполнение упражнения регулируется счетом (вслух или про себя).

Маска удивления»

Выполняется сидя или стоя, лучше перед зеркалом. Одновременно с медленным вдохом поднять брови, как это делает удивляющийся человек. На свободном выдохе опустить брови.

«Жмурки»

Упражнение нужно выполнять сидя на стуле. Чтобы расслабить глазные мышцы и снизить напряжение с глаз, нужно сильно зажмуриться на пять секунд, а затем открыть глаза на такой же период времени. Повторить метод нужно от пяти до семи раз.

«Маска смеха»

Медленно вдохнуть. Углы рта максимально подняты вверх, глаза прищуриваются, рот приоткрывается, обнажая зубы (между верхними и нижними должно поместиться два пальца). Задержите дыхание. Теперь быстро выдохнуть и расслабить мышцы лица.

Упражнение «Муха»

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача: не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнение с изюмом

Это отличное вводное упражнение для начинающих, которые хотят тренировать осознанность и не забросить из-за сложности или скуки. Для этого понадобится любой вид пищи.

Суть в том, чтобы взять, к примеру, изюминку и притвориться, что вы никогда раньше ее не видели. Уделяйте пристальное внимание тому:

- как она выглядит;
- как ощущается в руке;
- как кожа изюма реагирует на контакт с телом;
- как она пахнет;
- какая она на вкус.

Лучше всего, чтобы этот вид пищи был маленьким, потому что это позволит сосредоточить свое внимание на нем полностью и довести до сознания, что именно перед нами.

Осознанное видение

Для этого упражнения вам потребуется только вид из окна:

- Сядьте удобно возле окна, чтобы видеть все, что происходит на улице.
- Осмотрите все, что видно из окна. Избегайте маркировки и категоризации того, что видите: вместо того, чтобы видеть «птицу» или «знак остановки» попробуйте замечать цвета, узоры и текстуры.
- Обратите внимание на движение травы и листьев на ветру, множество разных форм, присутствующих в этом маленьком сегменте мира. Попробуйте увидеть все это с точки зрения человека, который незнаком с этой местностью.

- Будьте наблюдательны, но не оценивайте критически. Будьте осознанным, но не фиксирующим.
- Если отвлеклись, не нервничайте и спокойно вернитесь к созерцанию.

Это упражнение на пару минут, за которые вы по-новому посмотрите на, казалось бы, привычные вещи. Мы часто видим, но не замечаем.

Осознанное слушание

Мы также часто слышим, но не слушаем.

Осознанное слушание – это форма саморегуляции, в которой внимание сосредоточено на своей концентрации.

Следуйте этим шагам:

- Найдите собеседника, который согласится пройти это упражнение. Пусть теперь каждый подумает о чем-то, что вызывает в нем небольшой стресс, а также о том, что он с нетерпением ждет.
- Теперь пусть ваш собеседник расскажет об этих двух вещах. Обращайте внимание на его слова, язык тела и мимику во время первой истории.
- Во время второй истории обращайте также внимание на свои мысли, чувства и ощущения тела.
- Расскажите свои истории.

Теперь ответьте со своим другом на следующие вопросы:

- Как вы себя чувствовали, когда рассказывали истории?
- Как вы себя чувствовали, когда слушали истории?
- Вы заметили в себе какие-нибудь отвлеченные мысли?
- Если да, то что это были за мысли?
- Что помогло вам вернуть свое внимание к настоящему?

Продолжение приложения 3

- Судил ли ваш разум собеседника во время его рассказа?
- Если да, то как это суждение отражалось на теле?
- Были ли моменты, когда вы ощущали эмпатию?
- Если да, то как это отражалось на ощущениях в теле?
- Как вы себя чувствовали за мгновение до того, как начали рассказывать историю?
- Как ваше тело чувствовало себя сразу после окончания вашей истории?
- Что произойдет, если вы будете практиковать это упражнение чаще?
- Считаете ли вы, что оно изменит способ взаимодействия с другими людьми?
- Как бы вы себя чувствовали, если бы были любопытны и испытывали эмпатию к собеседнику постоянно?

Суть осознанности в том, чтобы обращать внимание на то, что зачастую ускользает от него. И чем чаще вы будете это делать, тем большего прогресса достигнете.

Продолжение приложения 3

1. Дневник самоанализа эмоций

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Урок/действия	Уровень удовольствия	Уровень выполнения
Понедельник			
Утро			
День			
Вечер			
Вторник			
Утро			
День			
Вечер			
Среда			
Утро			
День			
Вечер			
Четверг			
Утро			
День			
Вечер			
Пятница			
Утро			
День			
Вечер			

«Уровень удовольствия» и «Уровень выполнения» указать в баллах от 0 до 10 (где 0 – низкая оценка, 10 – высокая оценка)

Продолжение приложения 3

2. Дневник прогнозирования удовольствия

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Урок/действия	Уровень удовольствия	Мысли
Понедельник			
Утро			
День			
Вечер			
Вторник			
Утро			
День			
Вечер			
Среда			
Утро			
День			
Вечер			
Четверг			
Утро			
День			
Вечер			
Пятница			
Утро			
День			
Вечер			

Указать, что принесло удовольствие, оценить в баллах (от 0 до 10), написать какие мысли были до и во время действия.

Продолжение приложения 3

3. Дневник должного и желаемого

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Должное	Желаемое
Понедельник		
Вторник		
Среда		
Четверг		
Пятница		

Нужно составить список дел. В столбце «Должное» нужно указать дела, которые «надо делать». В столбце «Желаемое» нужно указать дела, которые «хочу делать».

Продолжение приложения 3

Окончание дневника 3

Оценка результата

День/время	Действия	Оценка состояния	
		До	После
Понедельник			
Вторник			
Среда			
Четверг			
Пятница			

Записать выполненные действия в таблицу из столбцов «Должное» и «Желаемое», оценить состояние «До» и «После» выполнения действий в баллах (от 0 до 10).

Продолжение приложения 3

4. Дневник физической активности

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Действия/время (мин.)	Вознаграждение
Понедельник		
Вторник		
Среда		
Четверг		
Пятница		

Написать действия, указать время (сколько действие длилось), указать, какое вознаграждение за выполненное действие.

Продолжение приложения 3

5. Дневник поощрений и ограничений

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Действия	Поощрения	Ограничения
Понедельник			
Утро			
День			
Вечер			
Вторник			
Утро			
День			
Вечер			
Среда			
Утро			
День			
Вечер			
Четверг			
Утро			
День			
Вечер			
Пятница			
Утро			
День			
Вечер			

Написать действия (выполненные/не выполненные) и указать результат: за «выполненное» действие какое поощрение, за «не выполненное» - какое ограничение.

Продолжение приложения 3

6. Дневник мотивации

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Урок/действия	Уровень удовольствия	Что можно изменить?
Понедельник			
Утро			
День			
Вечер			
Вторник			
Утро			
День			
Вечер			
Среда			
Утро			
День			
Вечер			
Четверг			
Утро			
День			
Вечер			
Пятница			
Утро			
День			
Вечер			

Указать действие, оценить уровень удовольствия (от 0 до 10 баллов), указать что можно изменить для улучшения ситуации.

Продолжение приложения 3

7. Дневник на повышение профессиональной компетентности

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Действия на повышение проф. компетентности	Результат
Понедельник		
Вторник		
Среда		
Четверг		
Пятница		

Указать, какое действие было сделано для повышения профессиональной компетентности и указать результат.

Окончание приложения 3

8. Дневник профессиональной успешности

Дата с _____ по _____

Ф. И. О._____.

День/время	Действия	Результат
Понедельник		
Вторник		
Среда		
Четверг		
Пятница		

Указать, какое действие было сделано для повышения профессиональной успешности и указать результат.

Приложение 4

Таблица 2.9

Диагностическое повторное обследование педагогов на предмет эмоционального выгорания, группа 1.

№ испытуемого/балл (уровень)		**Шкала**		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
	1	23 (ср.)	16 (выс.)	38 (низ.)
	2	30 (выс.)	15 (выс.)	38 (низ.)
	3	22 (ср.)	9 (ср.)	39 (низ.)
	4	19 (ср.)	19 (выс.)	37 (низ.)
	5	31 (выс.)	13 (выс.)	37 (низ.)
	6	26 (выс.)	7 (ср.)	27 (выс.)
	7	22 (ср.)	9 (ср.)	34 (ср.)
	8	26 (выс.)	10 (ср.)	37 (низ.)
	9	27 (выс.)	15 (выс.)	31 (ср.)
	10	16 (ср.)	4 (низ.)	38 (низ.)
	11	27 (выс.)	5 (низ.)	32 (ср.)
	12	31 (выс.)	6 (ср.)	35 (ср.)

Продолжение приложения 4

Таблица 2.10

Диагностическое повторное обследование педагогов на предмет

№ испытуемого/балл (уровень)		**Шкала**		
		Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
	1	20 (ср.)	4 (низ.)	39 (низ.)
	2	26 (выс.)	7 (ср.)	29 (выс.)
	3	16 (ср.)	12 (выс.)	35 (ср.)
	4	18 (ср.)	8 (ср.)	38 (низ.)

эмоционального выгорания, группа 2.

	5	25 (выс.)	3 (низ.)	36 (ср.)
	6	19 (ср.)	4 (низ.)	31 (ср.)
	7	14 (низ.)	9 (ср.)	38 (низ.)
	8	27 (выс.)	11 (выс.)	29 (выс.)
	9	16 (ср.)	8 (ср.)	39 (низ.)
	10	13 (низ.)	10 (ср.)	31 (ср.)
	11	26 (выс.)	5 (низ.)	35 (ср.)
	12	20 (ср.)	4 (низ.)	38 (низ.)

Продолжение приложения 4

Таблица 2.11

Диагностическое повторное обследования педагогов на предмет профессионального выгорания согласно интегральному индексу выгорания, 1 группа.

№ испытуемого		**Интегральный индекс выгорания/уровень проф. выгорания**
	1	0,46 (ниже ср.)
	2	0,49 (ниже ср.)
	3	0,31 (ниже ср.)
	4	0,47 (ниже ср.)
	5	0,47 (ниже ср.)

	6	0,40	(ниже ср.)
	7	0,34	(ниже ср.)
	8	0,36	(ниже ср.)
	9	0,46	(ниже ср.)
	10	0,22	(ниже ср.)
	11	0,36	(ниже ср.)
	12	0,38	(ниже ср.)

Таблица 2.12

Диагностическое повторное обследования педагогов на предмет профессионального выгорания согласно интегральному индексу выгорания, 2 группа.

		Интегральный индекс выгорания/уровень проф. выгорания	
1	2	3	
	1	0,25	(ниже ср.)
	2	0,38	(ниже ср.)

Продолжение приложения 4

Окончание таблицы 2.12

1	2	3	
№ испытуемого	**3**	0,33	(ниже ср.)
	4	0,27	(ниже ср.)
	5	0,31	(ниже ср.)
	6	0,30	(ниже ср.)
	7	0,26	(ниже ср.)
	8	0,42	(ниже ср.)
	9	0,25	(ниже ср.)
	10	0,31	(ниже ср.)
	11	0,33	(ниже ср.)
	12	0,26	(ниже ср.)

Расчет t-критерия Стьюдента по шкале «Эмоциональное истощение»

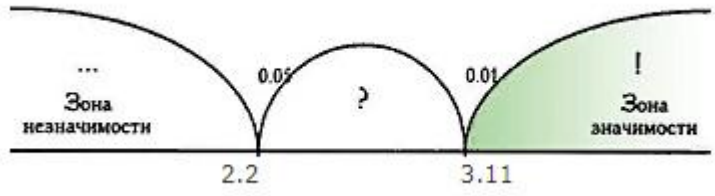
№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений $(В.1 - В.2)^2$
1	29	20	9	81
2	34	26	8	64
3	20	16	4	16
4	22	18	4	16
5	31	25	6	36
6	30	19	11	121
7	23	14	9	81
8	30	27	3	9
9	19	16	3	9
10	17	13	4	16
11	31	26	5	25
12	25	20	5	25
Суммы:	311	240	71	499

Продолжение приложения 4

Результат: $t_{Эмп} = 7.7$

$t_{Кр}$

p≤ 0.05	p≤ 0.01
2.2	**3.11**



Полученное эмпирическое значение t (7.7) находится в зоне значимости.

Расчет t-критерия Стьюдента по шкале «Деперсонализация»

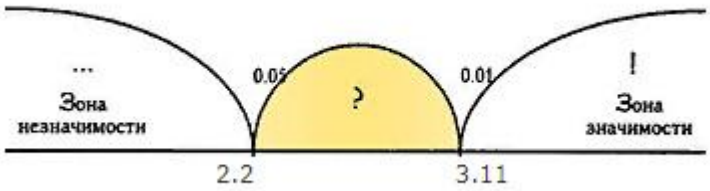
№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 – В.2)	Квадраты отклонений (В.1 – В.2)^2
1	4	4	0	0
2	5	7	-2	4
3	14	12	2	4
4	13	8	5	25
5	3	3	0	0
6	8	4	4	16
7	9	9	0	0
8	16	11	5	25
9	8	8	0	0
1	14	10	4	16

0				
11	6	5	1	1
12	5	4	1	1
Суммы:	105	85	20	92

Продолжение приложения 4

Результат: $t_{Эмп} = 2.5$

$t_{Кр}$	
p≤ 0.05	p≤ 0.01
2.2	**3.11**



Полученное эмпирическое значение t (2.5) находится в зоне неопределенности.

Расчет t-критерия Стьюдента по шкале «Редукция профессиональных достижений»

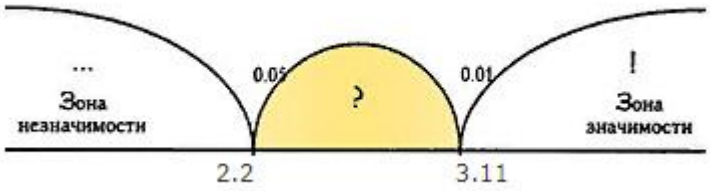
№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений $(В.1 - В.2)^2$
1	36	39	-3	9
2	20	29	-9	81
3	31	35	-4	16

4	36	38	-2	4
5	39	36	3	9
6	28	31	-3	9
7	23	38	-15	225
8	33	29	4	16
9	40	39	1	1
10	24	31	-7	49
11	28	35	-7	49
12	35	38	-3	9
Суммы:	373	418	-45	477

Продолжение приложения 4

Результат: $t_{Эмп} = 2.5$

$t_{Кр}$	
p≤ 0.05	p≤ 0.01
2.2	**3.11**



Полученное эмпирическое значение t (2.5) находится в зоне неопределенности.

Расчет G-критерия знаков по шкале «Эмоциональное истощение»

29	20	-
34	26	-
20	16	-
22	18	-
31	25	-
30	19	-
23	14	-
30	27	-
19	16	-
17	13	-
31	26	-
25	20	-

Где «-» - типичный сдвиг;

«+» - нетипичный сдвиг;

«0» - нулевой сдвиг;

n=12;

$G_{эмп}$=0;

$p_{0,05}=2$; $p_{0,01}=1$.

$G_{эмп} < p_{0,05}$

Расчет G-критерия знаков по шкале «Деперсонализация»

4	4	0
5	7	+
14	12	-
13	8	-
3	3	0
8	4	-
9	9	0
16	11	-
8	8	0
14	10	-
6	5	-
5	4	-

Где «-» - типичный сдвиг;

«+» - нетипичный сдвиг;

«0» - нулевой сдвиг;

n=8;

$G_{эмп}=1$;

$p_{0,05}=1$; $p_{0,01}=0$.

$G_{эмп} = p_{0,05}$

Расчет G-критерия знаков по шкале «Редукция профессиональных достижений»

1	2	3
36	39	+
20	29	+
31	35	+
36	38	+
39	36	-
28	31	+

Окончание приложения 4

1	2	3
23	38	+
33	29	-
40	39	-
24	31	+
28	35	+
35	38	+

Где «-» - нетипичный сдвиг;

«+» - типичный сдвиг;

«0» - нулевой сдвиг;

n=12;

$G_{эмп}$=3;

$p_{0,05}$=2; $p_{0,01}$=1.

$G_{эмп} > p_{0,05}$

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

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Гребнева Виктора Евгеньевича группы 257-ПУ
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии»

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 57 страницах, содержит приложение(ия) на 34 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы обусловлена тем, что эмоциональное выгорание продолжает оставаться одной из значимых проблем педагогического сообщества. Имеющиеся современные средства профилактики и коррекции негативных проявлений эмоционального выгорания не всегда показывают свою эффективность в отношении педагогов, особенно это касается педагогов общеобразовательных учреждений с большим стажем работы в этой сфере.

2. Логическая последовательность: выпускная квалификационная работа Гребнева Виктора Евгеньевича представляет собой завершенное самостоятельное исследование, в котором соблюдена логика опытно-экспериментального исследования: представлено содержание констатирующего, формирующего и контрольного этапов психологического эксперимента, выделены экспериментальная и контрольная группы респондентов для повышения аргументированности сделанных выводов

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений _Содержание выпускной квалификационной работы полностью соответствует названию, поставленным целям и задачам. Заявленная тема раскрыта в полной мере, а выводы исследования конкретны и обоснованы, следуют обозначенным задачам

4. Полнота проработки литературных источников для раскрытия темы исследования Гребнев Виктор Евгеньевич проработал 53 литературных источника, что позволило ему аргументированно и емко обосновать теоретические выводы, предложения.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений,

графиков_Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков соответствует предъявляемым требованиям.

6. Положительные стороны работы. Виктором Евгеньевичем продемонстрированы хорошие аналитические способности, умение анализировать и систематизировать собранную информацию, а также делать самостоятельные выводы, предложения и обобщения, проектировать психологическую работу, учитывая крайне малую исследованность проблематики когнитивно-поведенческой терапии как средства коррекции эмоционального выгорания в психологической науке.

7. Недостатки работы. В выпускной квалификационной работе не отмечено существенных недостатков. Гребневу Виктору Евгеньевичу может быть рекомендовано более четко обозначить связь приемов КПТ из комплекса занятий с компонентами эмоционального выгорания педагога.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: перечисленные компетенции сформированы в полном объеме на высоком уровне.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику _разработанный Гребневым Виктором Евгеньевичем комплекс приемов когнитивно-поведенческой терапии может быть использован в психологической коррекции и профилактике эмоционального выгорания педагогов, а также сотрудников любых организаций помогающих профессий.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Работа заслуживает оценки _отлично_, а ее автор заслуживает присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы: Галич Оксана Юрьевна, директор, Общество с ограниченной ответственностью Центр по работе с детьми с ОВЗ и их семьями «Сфера-Профи»

«30» июня 2022г.

(подпись рецензента)

С рецензией ознакомлен Гребнев В.Е.
30.06.2022

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

Факультет психологии
Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Гребнева Виктора Евгеньевича группы 257-пу
(Ф.И.О. полностью)

на тему Коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 57 страницах, содержит приложение(ия) на 34 страницах.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена тем, что эмоциональное выгорание продолжает оставаться одной из значимых проблем педагогического сообщества. Имеющиеся современные средства профилактики и коррекции негативных проявлений эмоционального выгорания не всегда показывают свою эффективность в отношении педагогов, особенно это касается педагогов общеобразовательных учреждений с большим стажем работы в этой сфере.

2. Логическая последовательность: выпускная квалификационная работа Гребнева Виктора Евгеньевича представляет собой завершенное самостоятельное исследование, в котором соблюдена логика опытно-экспериментального исследования: представлено содержание констатирующего, формирующего и контрольного этапов психологического эксперимента, выделены экспериментальная и контрольная группы респондентов для повышения аргументированности сделанных выводов.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений. Содержание выпускной квалификационной работы полностью соответствует названию, поставленным целям и задачам. Заявленная тема раскрыта в полной мере, а выводы исследования конкретны и обоснованы, следуют обозначенным задачам.

4. Полнота проработки литературных источников для раскрытия темы исследования Гребнев Виктор Евгеньевич проработал 53 литературных источника, что позволило ему аргументированно и емко обосновать теоретические выводы, предложения.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений,

графиков. Качество общего оформления работы, таблиц иллюстраций, приложений, графиков соответствует предъявленным требованиям.

6. Положительные стороны работы. Виктором Евгеньевичем продемонстрированы хорошие аналитические способности, умение анализировать и систематизировать собранную информацию, а также делать самостоятельные выводы, предложения и обобщения, проектировать психологическую работу, учитывая крайне малую исследовательность проблематики когнитивно-поведенческой терапии как средства коррекции эмоционального выгорания в психологической науке.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы _работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы. В выпускной квалификационной работе не отмечено существенных недостатков. Гребневу Виктору Евгеньевичу может быть рекомендовано более четко обозначить связь приемов КПТ из комплекса занятий с компонентами эмоционального выгорания педагога.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: перечисленные компоненты сформированы в полном объеме на высоком уровне.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает присвоения квалификации бакалавр.

Руководитель выпускной квалификационной работы Суворова Наталия Владимировна доц. каф. психологии, канд. пед. наук

«28» июня 2022 г.

(подпись научного руководителя)

С отзывом ознакомлен Гребнев В.Е.
28.06.2022

znanium.com
электронно-библиотечная система

Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций ИНФРА-М

Обработан файл:**Гребнев В. Е. Коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии.docx.**

Год публикации: 2022.

Оценка оригинальности документа - 90.08%

Гребнев В. Е.

01.07.2022 г.

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

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Гребнев Виктор Евгеньевич

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 257-ПУ факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Коррекция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога посредством приемов когнитивно-поведенческой терапии

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«01» июля 2022 г. _____

(подпись)