МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «КОЛОСОК»

РАССМОТРЕНА

Педагогическим советом

МАДОУ-детского сада «Колосок»

(Протокол от 29.08.2022 № 1)



Программа по повышению психологической компетентности педагогического коллектива, развитию профессиональных ресурсов педагогов, навыков командного взаимодействия и психологического благополучия

**«Кофе с психологом»**

*Разработчики программы*

Р. Ю. Чекина, заведующий

МАДОУ – детский сад «Колосок»

О. Г. Богомолова, старший воспитатель высшей квалификационной категории МАДОУ - детского сада «Колосок»

Т. В. Приданникова, педагог-психолог 1 квалификационной категории

МАДОУ - детского сада «Колосок»

И. А. Кугай, педагог-психолог 1 квалификационной категории

Д. Д. Петренко, педагог-психолог 1 квалификационной категории

МАДОУ - детского сада «Колосок»

*Адрес учреждения: 630501, НСО*

*Новосибирский муниципальный р-н,*

*р.п. Краснообск, 2 мкр, дом 211*

*Сайт:* [*https://kolosok211.edusite.ru*](https://kolosok211.edusite.ru/)

*Электронная почта: kolosok@ed*

[*ds\_kol\_nov@edu54.ru*](mailto:ds_kol_nov@edu54.ru)

*Номинация конкурса*

Программа работы психолога с педагогическими коллективами и педагогами

*Контактная информация*

Название организации: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад комбинированного вида "Колосок" (МАДОУ - детский сад "Колосок")

Адрес: 630501, Российская Федерация, Сибирский федеральный округ, Новосибирская область, Новосибирский муниципальный р-н, р.п. Краснообск, 2 мкр, дом 211

Сайт: [https://kolosok211.edusite.ru](https://kolosok211.edusite.ru/)

Электронная почта: [ds\_kol\_nov@edu54.ru](mailto:ds_kol_nov@edu54.ru)

Телефон: [(383)238 30 51](tel:(383)238%2030%2051)

ФИО руководителя: Чекина Римма Юрьевна

*Аннотация*

Программа по повышению психологической компетентности педагогического коллектива, развитию профессиональных ресурсов педагогов, навыков командного взаимодействия и психологического благополучия «Кофе с психологом» (далее Программа) разработана авторским коллективом педагогов МАДОУ-детского сада «Колосок» и нацелена на формирование в первую очередь личностных компетенций педагога для достижения соответствия им требований к профессиональной компетентности, обозначенной в Профстандарте.

Данная программа разработана в соответствии с ФГОС ДО, Концепцией развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года и Профессиональным стандартом «Педагог-психолог» и «Педагог». Целевая аудитория Программы – педагоги образовательных учреждений.

Разработка Программы основана на исследованиях, проведенных в МАДОУ-детском саду «Колосок» среди педагогов и опробована на контрольной группе. Длительность реализации Программы - 1 учебный год, 36 часов с периодичностью 1 занятие 2 раза в месяц. При необходимости, может быть реализована ежегодно.

В Программе прописаны цель и задачи, этапы и алгоритм ее реализации, научно-методическое и правовое основание Программы с опорой на опыт психолого-педагогической практики в России, указаны конкретные проблемы и описаны проблемные ситуации на эмоциональном, когнитивном и деятельностном уровнях, на решение которых направлена данная Программа. Описаны измеряемые конструкторы и критерии оценки планируемых результатов, а также конкретные ожидаемые результаты, соответствующие цели и задачам Программы, подробно описаны с обоснованием выбора инструментарий для проведения диагностики эффективности Программы и технологии, используемые для ее реализации, а также представлены программные мероприятия и результаты их проведения. В описание Программы включены перечень методических материалов, требования к материально-технической оснащенности, информационной обеспеченности и кадровым ресурсам организации, а также описана система контроля за реализацией Программы и сферы ответственности участников Программы, указаны факторы, оказывающие влияние на результативность и сведения о практической реализации Программы. В приложениях приведены используемые диагностические методики и полученные результаты апробации Программы.

*Вид программы, описание проблемной ситуации, на решение которой она направлена*

Программа направлена на повышение психологической компетентности педагогического коллектива, психологического благополучия и навыков командного взаимодействия. Практическая значимость реализации программы состоит в коррекции и предупреждении развития внутриличностных процессов, влияющих на профессиональную и личностную деформацию педагогов за счет повышения их психолого-педагогической компетентности и обучения эффективным приемам развития их личностных и профессиональных ресурсов.

Содержание программы соответствует федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования, в котором говорится о том, что одним из направлений деятельности по психологической профилактике и психологическому просвещению является повышение психологической культуры педагогов, формирование и развитие их психолого-педагогической компетентности. Взаимодействие в рамках Программы психолога с педагогами, направленное на повышение психологической культуры педагогов, формирование и развитие их психолого-педагогической компетентности в соответствии с ФГОС ДО и Профессиональным стандартом педагога, представляет собой актуальное направление деятельности, соответствующее целям и задачам работы педагога-психолога, обозначенным в Концепции развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года и Профессиональном стандарте «Педагог-психолог».

*Целевая аудитория, сведения об уровне образования, для которого реализуется программа*

Образовательная (просветительская) психолого-педагогическая программа «Кофе с психологом» предназначена для использования психологами образовательных учреждений в работе с педагогами, и может быть реализована на всех уровнях образования.

Участники реализуемой программы - педагоги МАДОУ - детского сада «Колосок».

Стрессовые ситуации заложены уже в самой специфике педагогической деятельности. Продолжительно взаимодействуя с детьми и их родителями, администрацией образовательного учреждения, коллегами, будучи постоянно эмоционально вовлеченным, педагог подвержен возникновению синдрома эмоционального выгорания. Подверженность педагогов выгоранию учтена даже на законодательном уровне. В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам может быть предоставлен 1 год отпуска за каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Профессия педагога, воспитателя требует ежедневного, ежечасного расходования душевных сил и энергии. Символическая эмблема медицинской деятельности - горящая свеча - применима и к деятельности педагога. «Светя другим, сгораю сам» - этот девиз предполагает высокое служение, самоотверженную отдачу всего себя профессии и детям, приложение всех своих физических и нравственных сил.

Исследованиями выяснено, что педагоги подвержены симптомам постепенного эмоционального утомления и опустошения – синдрому эмоционального выгорания. Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к ребенку как к личности, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). По данным социально-демографических исследований труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда. В целях экономии своих энергоресурсов многие педагоги прибегают к различным механизмам психологической защиты, что ведёт к эмоциональному выгоранию педагогов.

С увеличением стажа работы и возраста, профессиональной нагрузки, неизбежно происходит скопление усталости, повышается количество тревожных переживаний, снижается эмоциональный фон, появляются проблемы со здоровьем, затрагивающие центральную нервную систему.

Опасность эмоционального выгорания существует не только для опытных педагогов, но и для молодых специалистов. Одно из первых мест в риске возникновения «выгорания» занимает высокая ответственность за жизнь и здоровье воспитанников. Риск увеличивают высокий уровень эмоциональной лабильности, высокий самоконтроль при подавлении отрицательных эмоций, мотивация своего поведения, повышенная тревога и депрессивные реакции, завышенная / заниженная самооценка, непонимание своей роли в социуме, недостаточное умение управлять переживаниями.

*Описание проблемной ситуации, на решение которой направлена программа*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Уровень* | *Что отражает* | *Наблюдается у целевой аудитории на начало реализации Программы* |
| 1 | Эмоциональный | Предполагает эмоциональную отзывчивость, эмпатию, чувствительность к другому, способность к сопереживанию и состраданию, внимание к действиям партнеров; владение приемами саморегуляции эмоциональных состояний в общении | Упрощение эмоциональной стороны общения, эмоциональное истощение, ригидность и конфликтность в общении. |
| 2 | Когнитивный | Уровень знаний в психологии и педагогике, понимание содержания психолого-педагогической компетентности как цели и ценности педагога | Угасание интереса к повышению своей профессиональной компетентности, редукция своих профессиональных достижений |
| 3 | Деятельностный | Предполагает применение знаний и умений в профессиональной деятельности (навыки рефлексии, саморегуляции психического состояния, бесконфликтного общения), умение контролировать воздействие внешних раздражителей и справляться с психоэмоциональными нагрузками | Неспособность управлять своим психоэмоциональным состоянием и справляться с эмоциональными нагрузками.  Неспособность использовать свои профессиональные знания в работе |

Согласно К. Маслач, можно отметить несколько стадий синдрома профессионального эмоционального выгорания у педагогов.

Говоря о первоначальной стадии, можно отметить отдельные сбои на уровне выполнения произвольных поведенческих функций. Например, забывчивость – это, например, сомнения: внесена ли нужная запись в документацию, какие вопросы были заданы, а какие нет. Из-за страха ошибиться, это может сопровождаться повышенным контролем и постоянной проверкой исполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности.

На второй стадии отмечается снижение интереса к работе, потребности в контактах с друзьями, семьей и коллегами, нарастание апатии к концу недели, повышенная раздражительность, головные боли. Как следствие этих симптомов, возникают конфликты с коллегами, появляется внутренняя неприязнь, а затем появляются открытые вспышки раздражения.

Третьей стадией является личностное выгорание. Для него характерны: полная потеря интереса к работе, нежелание видеть людей и общаться с ними, эмоциональное безразличие, ощущение постоянного отсутствия сил.

Все это оказывает серьезное влияние на характер профессионального общения педагога с детьми, поскольку эмоциональный фон педагога является важным фактором воздействия и взаимодействия в процессе образовательной и воспитательной деятельности. Необходимым условием для поддержания психологического и физического здоровья детей является психологическое здоровье самого педагога.

Динамичность развития выгорания является индивидуальным процессом, но, как отмечает Н. Е. Водопьянова, выгорание имеет заразительный характер, она сравнивает его с инфекционной болезнью. Педагоги, которые подвержены данному процессу, могут быстро превратить целый коллектив в собрание «выгоревших».

*Целью программы* является осуществление сопровождения педагогического коллектива, направленного на профилактику и коррекцию внутриличностных процессов, влияющих на профессиональную и личностную деформацию педагогов посредством повышения их психолого- педагогической компетентности.

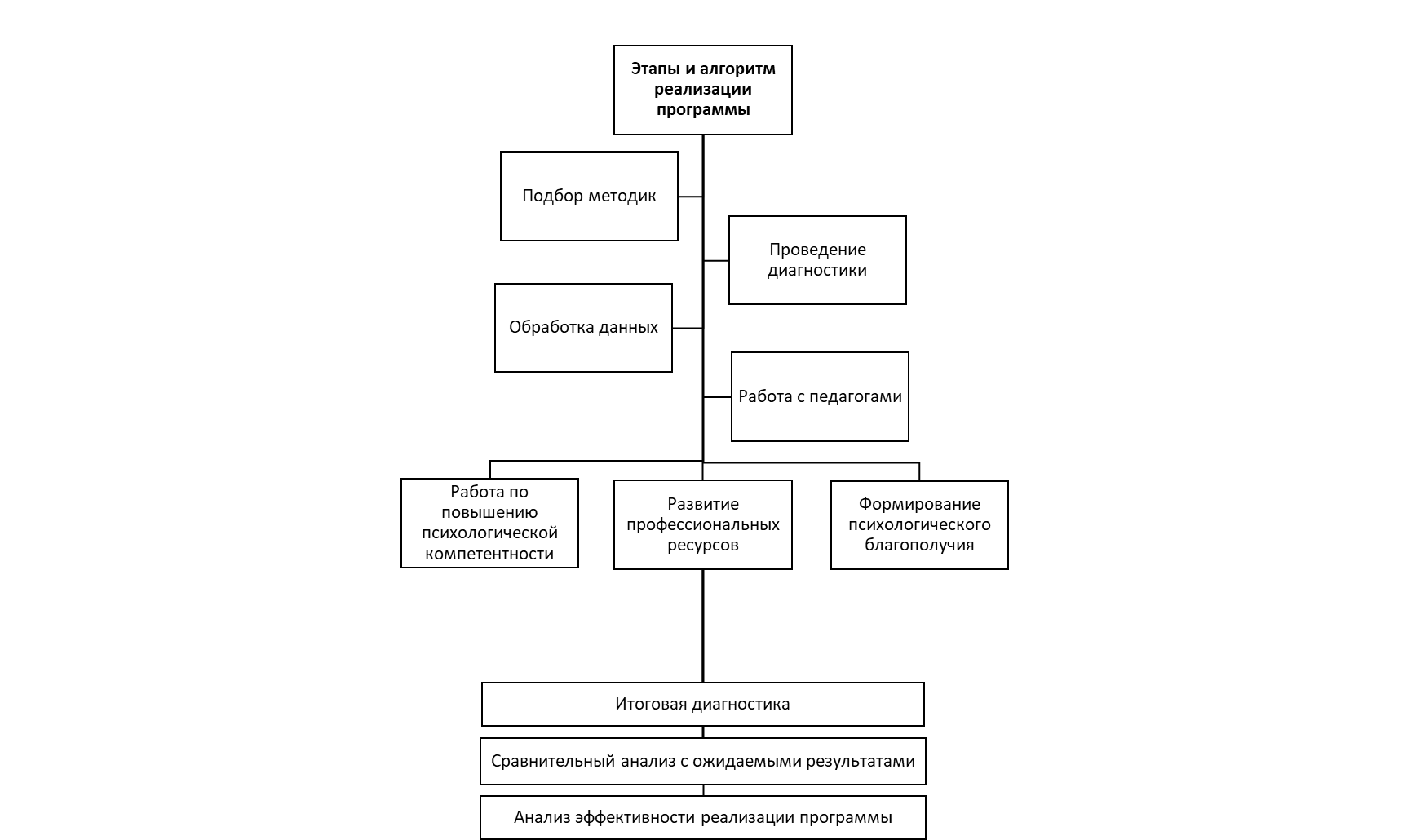
*Задачи программы:*

1. Актуализировать осознание педагогами своих личностных особенностей и потребностей, оптимизировать отношение к себе, своей личности, выявить профессиональные ожидания и собственный потенциал.
2. Развивать устойчивость к появлению отрицательных внутриличностных процессов путем обучения педагогов практическим методам и приемам управления эмоциональным состоянием, навыкам командного взаимодействия.
3. Содействовать овладению комплексом знаний, направленных на сохранение и укрепление психологического здоровья и повышение психолого-педагогической компетентности через реализацию системы семинаров, тренингов, практикумов и других форм взаимодействия с использованием интерактивных технологий.
4. Способствовать развитию благоприятного эмоционально-психологического климата в коллективе путем обучения педагогов навыкам бесконфликтного общения, навыкам командной работы.

**Длительность реализации программы**

Программа рассчитана на 36 часов (18 занятий по 2 часа каждое) и реализуется в течение одного учебного года. Периодичность занятий – два раза в месяц. При необходимости, может быть реализована ежегодно.

**Этапы и алгоритм реализации программы**



*Научно - методическое и нормативно - правовое основание программы*

Актуализация вопросов повышения психолого–педагогической компетентности (ППК) педагога продиктована требованиями современной образовательной ситуации, ростом социальных требований к образовательным учреждениям и педагогам.

В педагогической науке понятие психолого-педагогическая компетентность определяется как максимально адекватная, пропорциональная совокупность профессиональных, коммуникативных, личностных свойств педагога, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания учащихся. Ученые, изучающие вопросы психолого-педагогической компетентности, такие как: Л.Н. Захарова, В.М. Соколова, Н.Н. Лобанова, Т.А. Маркина, Ю.П.Азаров, Ш.А.Амонашвили, Г.Г.Горелова, В.С.Ильин, Г.А.Нечаева, Л.И.Рувинский, В.А.Сластенин и др. выделили структурные компоненты психологической компетентности:

• компетентность в общении;

• интеллектуальная компетентность;

• социально-психологическая компетентность.

По их мнению, педагог - проектировщик, конструктор, организатор образовательного процесса. Он должен ясно представлять себе содержание и способы действий субъектов образовательного процесса, основные позиции его действующих лиц и так выстроить связи и отношения в совместном с детьми бытии, чтобы это преобразование приводило в итоге к образованию у них важнейших способностей, к их развитию.

Психологи Б. Г. Ананьев, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн выявляли основы психолого-педагогической компетентности педагога и выдели следующие элементы:

• активное (т.е. действенное) знание возрастной психологии, предмета психологии. Данный элемент подразумевает применение знаний на практике,

• социально-психологические знания об особенностях учебно-познавательной и коммуникативной деятельности учебной группы и конкретного учащегося в ней, об особенностях взаимоотношений учителя с классом, о закономерностях общения,

• аутопсихологические знания о достоинствах и недостатках собственной деятельности, особенностях своей личности и ее характерных качествах; умение управлять своим эмоциональным состоянием, придавая ему конструктивный, а не разрушительный характер.

Психологическая компетентность (Н.В. Андронова): 1) необходима специалистам сферы «Человек- человек»; 2) всегда опосредована содержанием деятельности специалиста; 3) является частью психологической культуры специалиста и элементов его профессионализма; 4) это своеобразный личностный инструмент специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение его профессиональной деятельности; 5) содержит два основных блока: интеллектуальный (когнитивный) – психологические знания и психологическое мышление; практический (действенный) – психологические умения и навыки.

Задача психологической службы - помочь педагогам в повышении общей психологической грамотности, в привлечении психологии к решению педагогических задач; помочь овладеть доступными диагностическими методами для изучения процесса развития личности, коллектива в условиях учебно-воспитательного процесса; опираться на психологию в психическом развитии учащихся, в преодолении недостатков их поведения. Просветительная функция состоит в знакомстве педагога с явлением психолого-педагогической компетентности трех сторон труда педагога: педагогической деятельности, педагогического общения, личностного развития педагога. Развивающая функция заключается в развитии у педагогов мотивов повышения психолого-педагогической компетентности, а также в развитии практических приемов повышения психолого-педагогической компетентности. Корректирующая функция программы заключается в коррекции дефектов психолого-педагогической компетентности педагога.

Таким образом:

• Психолого-педагогическая компетентность представляет собой максимально адекватную, пропорциональную совокупность профессиональных, коммуникативных, личностных свойств педагога в образовательном учреждении для развития профессионально-значимых личностных качеств, позволяющую достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания обучающихся.

• Научные разработки по вопросам психолого-педагогической компетентности и ее развития среди педагогов находятся в активном поиске идеальной модели качеств и черт, а также критериев сформированности и единства терминологического аппарата.

• Повышение психолого-педагогической компетентности предполагает целую систему мер просвещения качеств педагогов, их личностного роста, обретения уверенности в себе, стабильности психоэмоционального состояния, необходима организация взаимодействия психологов с педагогами в различных формах.

Профстандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» предъявляет к педагогу требования в том числе к таким знаниям и умениям:

в п. 3.1.1. Трудовая функция. Общепедагогическая функция. Обучение предъявляет к педагогам требования в отношении *необходимых умений* в том числе: к умению разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде; в отношении *необходимых знаний*: основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях, основы их психодиагностики;

в п.3.1.2. Трудовая функция. Воспитательная деятельность указаны требования в отношении *трудовых действий*: проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка), формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде, в отношении *необходимых умений* - поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;

в п.3.1.3. Трудовая функция. Развивающая деятельность предъявляются требования к педагогам в отношении трудовых действий - проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, взаимодействие с другими специалистами; в отношении необходимых умений - Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья.

Данные требования могут быть успешно выполнимы педагогом, только если он владеет психологическими компетенциями, способен к развитию своих профессиональных ресурсов и владеет навыками командного взаимодействия, а также находится в психологически благополучном эмоциональном состоянии.

Программа «Кофе с психологом» нацелена именно на формирование в первую очередь личностных компетенций педагога для достижения соответствия им требований к профессиональной компетентности, обозначенной в Профстандарте.

**Измеряемые конструкты и критерии оценки планируемых результатов и характеристики** в программе «Кофе с психологом»:

выгорание,

тревожность,

удовлетворение своей работой,

устойчивость к стрессовым ситуациям, профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, эмоциональный фон в коллективе, комфортное ощущение себя в коллективе.

**Ожидаемые результаты реализации программы:**

1. повышение эмоционального фона в коллективе;
2. рост удовлетворения от работы;
3. формирование у педагогов устойчивости к развитию отрицательных внутриличностных процессов;
4. повышение психолого-педагогической компетентности через реализацию системы семинаров, тренингов, практикумов и других форм взаимодействия с использованием интерактивных технологий;
5. формирование благоприятного эмоционально-психологического климата в коллективе;
6. овладение педагогами навыкам бесконфликтного общения, навыками командной работы.

В программе используются следующие *качественные методы* исследования: анкетирование, рисунок, опрос, тест, комплексная диагностика.

**Описание используемых методик, технологий со ссылкой на источники.**

Для проведения исследования использовался психодиагностический инструментарий:

1. **Анкетирование**. Диагностика профессионального выгорания педагогов ДОУ самими педагогами (использовался электронный вариант анкетирования через google формы). Данное исследование является авторской разработкой авторов данной программы. Результаты измерялись по шкалам от 0 до 10, где 0-некомфортно, 10-комфортно, а также по показателям: выгорание, агрессия, тревожность, комфортно вы себя чувствуете в коллективе, удовлетворенность от работы. Педагоги должны были оценить сами свое состояние. (*Приложение 1*). Выбор данной технологии основывается на том, что для более точного определения эмоционального состояния педагогов важно то, как они сами ощущают себя в коллективе и как оценивают своё состояние, уровень компетентности и готовности к работе.

2. **Методика «Диагностика профессионального выгорания»** К. Маслач, С. Джексон, (в адаптации Н. Е. Водопьяновой, доктором психологических наук, профессором [кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности](https://psy.spbu.ru/department/chairs/management) факультета психологии Санкт-Петербургского университета)[[1]](#footnote-1). Тестовая методика, предназначенная для диагностики профессионального выгорания. Создана в 1986 году К. Маслач и С. Джексоном, в России адаптирована Н. Е. Водопьяновой. Выбор данной методики основывался на том, что предложенная К. Маслач и С. Джексоном трехфакторная модель считается традиционной и общепринятой теорией выгорания, согласно которой под синдромом выгорания понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющегося в профессиях социальной сферы и включающего в себя три основных составляющих: эмоциональное истощение (чувство эмоциональной опустошенности, усталости от работы, снижение настроения); деперсонализацию (дегуманизация: негативное, циничное отношение к коллегам и к клиентам, отстраненность, циничное отношение к труду и объектам своего труда; редукцию профессиональных достижений (чувство некомпетентности и осознание собственной несостоятельности, неуспешности).

Использование методики в диагностике дало представление о выраженности проявлений трех составляющих выгорания:

- эмоционального истощения, которое отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью;

- деперсонализация, отражающая уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущения себя как личности в связи с профессиональной деятельностью;

- редукции личных достижений, отражающая уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. (*Приложение 2*)

3. **Проективный метод. Графическая методика «Человек под дождем»**

Проективная методика «Человек под дождем**»** была разработана двумя психологами — Е. Романовой и Т. Сытько[[2]](#footnote-2). Сегодня его широко используют для того, чтобы узнать возможности человека к адаптации и его устойчивость к воздействию разнообразных стрессовых ситуаций.

Тест ориентирован на диагностику личностных резервов и особенностей защитных механизмов человека, его способности преодолевать неблагоприятные ситуации, противостоять им, он также может рассказать о возможности человека к адаптации.

Тест подходит как для детей 9-12 лет, так и для взрослых, выполняется по выбору обследуемого в черно-белом варианте (простым карандашом) или в цвете (например, цветными карандашами).

Методика направлена на изучение способа реагирования, ситуационного поведения в ситуации стресса, способности преодолевать неблагоприятные ситуации, противостоять им. Она позволяет также осуществить диагностику личностных резервов и особенностей защитных механизмов.

Диагностирует: есть ли навыки конструктивного реагирования на стрессовые ситуации, есть свои защитные механизмы, есть свои способы справляться с неприятностями (т.е. в какой-нибудь трудной жизненной ситуации у человека есть свои механизмы, помогающие воздействовать на ситуацию не во вред себе, и дающие возможность стресс и тревогу пережить не так болезненно). (*Приложение 3*)

**Перечень и описание программных мероприятий**

Все мероприятия в рамках реализации программы проходят с использованием интерактивных технологий, основанных на принципах взаимодействия, активности участников, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи.

Для каждой встречи предусмотрены презентации с необходимой информационной наполняемостью. Широко применяются метафорические ассоциативные карты, кейс-технологии, элементы арт-терапии, сказкотерапии, телесно-ориентированной терапии, аутогенной тренировки и мышечной релаксации и др. Большинство упражнений носит прикладной характер и может быть применено участниками программы в своей практической деятельности.

С учетом результатов исследования, анкетирования педагогов, комплексной диагностики педагогов по выявлению симптомов выгорания, а также с учетом личностных особенностей, разработано тематическое планирование занятий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№*  *п/п* | *Тема занятия* | *Цель занятия* | *Кол-во часов* |
|  | «Гореть, но не сгорать». Знакомство с техниками релаксации и саморефлексии. | Создание благоприятных условий для работы, снятие барьеров общения; формирование представлений о синдроме эмоционального выгорания; информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания; первичное освоение приемов самодиагностики и способов самораскрытия, осознание участниками некоторых своих личностных особенностей. | 2 часа |
|  | Основы тайм-менеджмента  «Как всё успеть?» Знакомство с техникой тайм-менеджмента, выявление самой значимой сферы в жизни в настоящее время.  Определение основных помех в работе, систематизация дел по их важности, выявление самого важного дела, среди остальных, организационная работа. | Формирование навыка саморефлексии внутреннего состояния, создание благоприятного образа будущего, повышение самооценки | 2 часа |
|  | Знакомство с техниками арт-терапии  «Рисуя жизнь». Знакомство со значением цвета в психологии и его влиянием на психоэмоциональное состояние.  Аффирмации и сфера их применения.  Создание мотивирующего постера с применением техники интуитивного рисования. | Раскрытие творческого потенциала; снятие эмоционального и телесного напряжения; активизация процесса самопознания; содействие активизации личностных ресурсных состояний. | 2 часа |
|  | «Внутренний баланс»  Знакомство с различными техниками релаксации, снятия психоэмоционального напряжения, мышечной релаксации.  Аутогенная тренировка, занятие в сенсорной комнате | Формирование устойчивости к развитию отрицательных профессиональных и эмоциональных состояний путем обучения практическим методам и приемам управления эмоциональным состоянием. | 2 часа |
|  | Воркшоп-тимбилдинг  «Я – профессионал»  Коллективный метод обучения в игровой форме. Проводится в командах и подразумевает активное участие каждогог. | Содействие самоопределению педагога в профессионально-педагогической деятельности, развитие его личностной позиции, способности к самоактуализации, самосовершенствованию и самореализации.  Вовлечение педагогов в процесс командной работы, обучение навыкам работы в новых условиях | 2 часа |
|  | «Страна моего Я»  Техники работы с метафорическими картами.  Разносторонний инструмент психолога, с помощью которого можно проникнуть в подсознание человека, вызвать в нем мысли и эмоции, которые приходят при взгляде на попавшуюся картинку. | Содействие в исследовании личных эмоциональных состояний.  Формирование навыка преодоления непродуктивных эмоциональных состояний (обида, гнев, злость, стыд и т.д.).  Формирование мотивационных ресурсных состояний. | 2 часа |
|  | Коллективный диспут «Я знаю, как...»  Коллективный анализ педагогических ситуаций помогает прийти к наиболее оптимальному решению профессиональных задач | Содействие систематизации знаний, в области психологии и педагогики детства, расширение кругозора и получение представления о разрешении некоторых ситуаций в воспитании детей. | 2 часа |
|  | «Профессиональный портрет». Коллаж  Помощь вопределении психологическое состояния человека в данный момент времени, выявление его переживания и актуальные аспекты самосознания, раскрытие потенциальных возможностей. | Организация процесса самопознания и самораскрытия, освоение продуктивного стиля общения | 2 часа |
|  | «Конфликты и способы их разрешения» Техники активного слушания, я-высказывания.  Предполагает как непосредственное взаимодействие участников общения – говорящего и слушающего – так и опосредованное их взаимодействие. | Снизить уровень эмоционального напряжения, познакомить со схемой, техниками разрешения конфликтной ситуации | 2 часа |
|  | Практикум «Мой Внутренний ребенок».  Ознакомление с особенностями проведения и оформления данных экспериментальных методов, а также обработка и интерпретации данных. | Познакомить педагогов со своей внутренней, открытой и эмоциональной часть личности, помочь осознать и переработать свои детские впечатления и переживания, личностные качества. | 2 часа |
|  | Тренинг «Город, который живет в моей душе».  Совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе. | Формирование представления об эмоциональных состояниях, обучение способам внутреннего самоконтроля и сдерживания | 2 часа |
|  | Мастер-класс «Мир моих увлечений».  Общение в коллективе, в рамках которого происходит обмен опытом и знанием | Сплочение коллектива, формирование доверия, осознание личностных ресурсов. | 2 часа |
|  | Тренинг «Мои резервы».  Формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе. | Гармонизация эмоционального состояния; снижение психической напряженности | 2 часа |
|  | Тренинг-технология «Создание ситуации успеха»  Формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимодействия людей в группе. | «Созвездие личностей» Сплочение педагогического коллектива и преодоление психологических зажимов | 2 часа |
|  | Игротренинг  «Хорошо, когда ты рядом»  Процесс совместного проживания и осмысления какой – либо жизненно важной ситуации, поданной в игровой форме. | Преодоление трудностей в совместной работе и конструктивное сотрудничество | 2 часа |
|  | Мозговой штурм  «Решение есть»  Технология групповая проблемная работа  Собрать как можно больше уникальных и новых решений, оценить и отобрать те, которые можно эффективно использовать на практике. | Актуализация личностного потенциала педагогов | 2 часа |
|  | Круглый стол  «Плечом к плечу»  Методика позволяет участникам группы выражать свое мнение, откровенно говорить о своих проблемах, искать решения вместе с другими людьми, а также разрабатывать схемы действий и планы решения проблемы. | Сплочение педагогического коллектива, снятие эмоционального напряжения. | 2 часа |
|  | Арт-тренинг  «Карта желаний»  Формирование осознанного отношения к процессу самопознания. | Формирование мотивации, направленной на исследование своих возможностей  Создание благоприятной и доверительной атмосферы, снижение ситуативной и межличностной тревожности. | 2 часа |

В течение учебного года реализуется данная программа. Так же в рамках программы, кроме занятий реализуется работа с коллективом в специально созданном чате WhatsApp «Кофе с психологом», психологические акции, мини-библиотека, буккроссинг, почта доверия, Гугл-таблицы и Гугл-формы.

**Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы**

*Перечень учебных и методических материалов, необходимых для реализации программы***:**

* пакет диагностического инструментария;
* стимульный материал к диагностическим методикам в работе со специалистами ДОУ (бланки, анкеты, тесты);
* печатные пособия, раздаточный материал (для тренинговых занятий)

*Требования к материально-технической оснащенности учреждения для реализации программы (помещение, оборудование, инструментарий и т.д.):*

* местом проведения диагностики должно быть специально предназначенное для психологических занятий помещение площадью не менее 8 кв. м. (кабинет педагога-психолога);
* местом проведения тренингов должно быть помещение музыкального или спортивного зала;
* необходимы столы (3 шт.), наличие стульев, гимнастических ковриков, цветовые и ароматические лампы;
* наличие магнитофона, аудиозаписи музыки для фона и медитаций на тренинговых занятиях;
* приветствуется наличие сенсорной комнаты;
* ватман или магнитная доска для «мозгового штурма»;
* краски, кисточки, альбом, карандаши – для проведения арт-терапии;
* проектор для воспроизведения наглядного материала в виде презентаций;
* набор метафорических карт;
* набор посуды, сборы трав- для чайных церемоний после тренинговых занятий;
* компьютер, принтер, бумага;
* книги для буккроссинга, специальная литература.

*Требования к информационной обеспеченности учреждения для реализации программы*

Для реализации программы в учреждении необходим выход в Интернет, библиотека психолого-педагогической литературы.

*Требования к специалистам, реализующим программу*

Педагоги-психологи образовательных учреждений, имеющие высшее профессиональное образование по профилю работы, соответствующие Профстандарту «Педагог-психолог», обладающие опытом проведения тренингов со взрослыми с использованием интерактивных технологий. Компетентность специалиста, реализующего программу, включает представление о планируемых результатах данной программы, умение проектировать зону ближайшего развития, психологически обеспечивать эмоционально-комфортную образовательную среду, что предполагает:

- знание основ психологической (консультативной, диагностической, тренинговой, профилактической) работы с педагогическим коллективом, педагогическую психологию;

- владение современными технологиями проектирования образовательной среды;

- владение элементами арт-терапии, телесно-ориентированной терапии, технологиями аутогенной тренировки и мышечной релаксации, навыками работы с МАК (метафорическими ассоциативными картами), с кейс-технологиями;

- владение навыками работы с группой: умением оценивать навыки группового взаимодействия (есть ли контакт педагогов в процессе работы, все ли вовлечены в процесс обсуждения), умением помогать участникам почувствовать личностную свободу, принять себя и участников программы такими, какие они есть на самом деле, наблюдать за стилем поведения и творческим самовыражением участников.

**Сферы ответственности, основные права и обязанности участников программы**

*Система организации внутреннего контроля за реализацией программы*

Программа утверждается руководителем ДОУ.

Программа реализуется педагогами-психологами МАДОУ – детского сада «Колосок».

Внутренний контроль осуществляется администрацией образовательной организации в рамках тематического контроля ежеквартально на предмет реализации плана мероприятий, а также в конце года по результатам итоговой диагностики.

Внешний контроль осуществляет МКОУ ЦДиК «Янтарь» Новосибирского района Новосибирской области путем ежегодного исследования психологического климата в педагогических коллективах образовательных организаций Новосибирского района Новосибирской области.

По завершению тренинговых занятий педагогами-психологами проводится итоговая диагностика, составляется итоговый отчет, в котором отражаются качественные и количественные результаты реализации программы, с которым знакомится руководство.

*Основные права и обязанности педагога-психолога:*

1. организовывать условия для проведения мероприятий программы;
2. психолог обязан избегать причинения морального вреда участникам программы, нести ответственность за свои профессиональные действия;
3. психолог применяет только такие методики исследования и вмешательства, которые не представляют потенциальной опасности для здоровья и психологического состояния участника программы;
4. психолог имеет право на свободу выбора методик и способов работы, соответствующих целям, задачам и логике программы.

*Основные права и обязанности участников программы*:

1. педагоги образовательного учреждения имеют право на добровольное участие в программе, имеют право отказаться от выполнения того или иного упражнения программы;
2. педагоги имеют право на уважительное отношение к себе и к другим;
3. педагоги имеют право на отказ от участия в программе;
4. участники программы обязуются не совершать действий, наносящих психологическую или физическую травму другим участникам программы;
5. участники программы обязуются посещать регулярно все запланированные программные мероприятия.

*На достижение результатов программы могут оказывать влияние следующие факторы:*

-повышение уровня информационно-теоретической компетентности педагогов;

- формирование здорового жизненного стиля, жизненных ресурсов, препятствующих эмоциональному выгоранию у большинства педагогов;

- овладение и практическое применение полученной информации о действиях стрессогенных факторов и их последствиях;

- повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомлении;

- регулярность посещения программных мероприятий участниками.

**Сведения о практической апробации программы (технологии) на базе организации**

Программа была внедрена в практическую деятельность специалистов психолого-педагогического сопровождения Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада «Колосок» и прошла апробацию в течение 2022–2023 учебного года.

В реализации программы принимали участие 40 педагогов МАДОУ – детского сада «Колосок» - женщины в возрасте от 23 до 56 лет и стажем работы от 3 до 40 лет, 78% имеют высшее образование, 22% - среднее специальное.

По результатам мониторинга, проведенного по трем направлениям: самоощущение педагогов, диагностика профессионального выгорания, диагностика личностных резервов, которая проводилась в два этапа (первичная диагностика и повторная диагностика), можно говорить об эффективности программы.

По итогам сравнительного анализа самоощущение педагогов удалось выровнять, выгорание и тревожность из среднего показателя перевести в низкий показатель. Удовлетворение от работы возросло и стало выше среднего показателя. (*Приложение 1*).

Диагностика профессионального выгорания, показала, что при использовании программы, удалось уменьшить признаки эмоционального истощения педагогов[[3]](#footnote-3) в коллективе, отмечается улучшение эмоционального фона педагогов (*Приложение 2*)

Диагностика личностных резервов, по итогам сравнительного анализа первичной и повторной диагностики по двум шкалам отмечается повышение уровня на 15% устойчивости к стрессовым ситуациям[[4]](#footnote-4), то есть как можно воздействовать на ситуацию не во вред себе, а пережить стресс и тревогу не так болезненно. (*Приложение 3*)

Подтверждением эффективности программы также является внешний мониторинг, проводимый ежегодно МКОУ «ЦДиК» (Центра сопровождения «Янтарь»): оценка социально-психологического климата в коллективе по полярным профилям (Рогов Е.И «Настольная книга практического психолога»), в соответствии с которым оценка психологического климата в коллективе меняется в лучшую сторону.

Программа предлагается к использованию в педагогических коллективах любого уровня образования, любой численности и не имеет ограничений.

**Нормативно - правовое основание программы:**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. ФГОС дошкольного (приказ Минобрнауки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155), начального общего (от 06.10.2009 №373), основного общего (от17.12.2010 №1897) и среднего общего образования (от 17.05.2012 №413).
3. Профессиональные стандарты: «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» и «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утверждённые приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (от 18.10. 2013 г. № 544 и от 24.07.2015 № 514н).
4. «Концепция развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. Минобрнауки России от 19.12.2017).
5. «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
6. Этические кодекс и принципы педагога - психолога службы практической психологии образования Рособразования России.

**Список используемой литературы.**

1. . Проективная методика «Человек под дождем» Е. Романова и Т. Сытько, 1992 г.130 с.
2. Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, Санкт-Петербургского университета 1986 г.10с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченко Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2005 г.122 с.
4. Е. А. Чекунова, Т. П. Колодяжная Сохранение здоровья детей и педагогов в условиях детского сада /учебно-методическое пособие. М. 2010 г.240 с.
5. Е. В. Шитова Практические семинары и тренинги для педагогов. / Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие. Волгоград. 2013 г.167с.
6. Самоукина Н. В. Игры в школе и дома (психотехнические упражнения; коррекционные программы) ./ М. 2013 г.234 с.
7. Т. Н. Сташкова Занятие-тренинг для педагогов «Профилактика синдрома эмоционального выгорания». / Справочник педагога-психолога 2022 г. 154с.
8. Колошина Т.Ю., Трусь А.А. «АРТ-терапевтические техники в тренинге»,СПб, «Речь», 2020 г.202с.
9. «Психология общения. Энциклопедический словарь» / А.А. Бодалева, М., «Когито-Центр», 2011 г.340с.
10. «Психология профессионального здоровья» / Г.С. Никифорова, СПб, «Речь», 2006 г. -298с.
11. Саенко Ю.В. «Регуляция эмоций. Тренинг управления чувствами и настроениями», СПб, «Речь», 2021 г.271 с.
12. Аминов А.Н. Российская энциклопедия социальной работы // Синдром эмоционального сгорания: В 2 т. Т. 2. — М., 2007 г.321с.
13. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. — 3-е изд., стереотип. — М.: Академический проект; Трикста, 2004 г.54с.
14. Осухова Н.Г. Сгоревшие на работе // Здоровье, 2003, № 9.// / Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006 г. – С.96 – 112
15. Осухова Н.Г., Лотова И.П., Шадура А.Ф. и др. Социально-психологическая адаптация кадровых военнослужащих, уволенных в запас или отставку: теория и практика / Под ред. Н.Г. Осуховой, И.П. Лотовой. — М.: Издательская корпорация «ЛОГОС», 1999 г. 134 с.
16. Пайнс Э., Маслач К.Практикум по социальной психологии. — СПб.: Питер, 2000 г. 231 с.
17. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. — СПб.: Питер, 2003 г. 123с.
18. Филина С.О. «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности // Школьный психолог, 2003 г, № 7. 23с.
19. Форманюк Т.В.Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии, 1994 г, № 6.33с.
20. Арт-терапия в развитии персонала. Н.Е.Пурнис, Речь 2008 г. 312с.
21. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Изд. Учитель 2009 г. 56с.
22. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М., 1997 г.165 с.
23. Бачков, И. В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. - СПб.: Речь, 2004 г.32с.
24. Грегор, О. Как противостоять стрессу. Стресс жизни. Понять и управлять им / О. Грегор. - СПб., 2004 г. 45с.
25. Игры в сказкотерапии. Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева, Т.М.Грабенко, Речь, 2006 г.212с.
26. Интегрированная игровая психологическая коррекция. Л.М.Костина, Речь, 2006г. 34с.
27. Г.Б.Монина, Е.К. Лютова-Робертс Коммуникативный тренинг педагоги, психологи, родители. С.-Петербург Речь 2005 г.205с.
28. И.В. Стишенок Тренинг уверенности в себе. С-П Речь 2008г. 321с.
29. Маргарита Шевченко, Я рисую успех и здоровье., Питер 2007г. 139с.
30. Практика сказкотерапии. Н.А.Сакович, Речь, 2007г.42с.
31. Прихожан А. М. Психология неудачника: Тренинг уверенности в себе. М.:ТЦ Сфера, 2001г.231с.
32. Психодиагностика нарушений интеллектуального развития у детей и подростков (методика «цветоструктурирование»). Т.В.Чередникова, Речь, 2004 г.332с.
33. «Рисунки, которые нас рисуют». О.Л.Иванова, Речь, 2009г. 19с.
34. Психодиагностика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2004 г. 25с.
35. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М.: Прогресс, 1990 г.156 с.
36. Рогинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Рогинская // Психологический журнал. – 2002 г.194 с.
37. Семенова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е. М. Семенова. - М.: Изд-во Инта психотерапии, 2002 г.160 с.
38. Терпигорьева С.В. Практические семинары для педагогов. Вып. 2. Психологическая компетентность воспитателей. Изд. Учитель 2011г. 23 с.
39. Формы и методы работы со сказками. Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева, Речь, 2008г. 240 с.
40. Цветомедитация: механизмы и техники коррекции. Г.Э.Бреслав, Речь,2007г. 291с.
41. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. М.: Генезис, 2000 г.203с.
42. Шитова Е.В. Практические семинары и тренинги для педагогов. - Вып.1. Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие. Изд. Учитель 2009 г. 302с.

**Ссылки на интернет источники:**

* 1. Н. А. Рогалева Дни психологической разгрузки для педагогов ДОУ. / Справочник педагога-психолога. 01.2012 г. (<https://e.psihologsad.ru/>)
  2. Малкина-Пых И.Г. Психология экстремальных ситуаций // Справочник практического психолога. — М.: Эксмо, 2005г.. <https://www.studmed.ru/view/malkina-pyh-ig-ekstremalnye-situacii-spravochnik-prakticheskogo-psihologa_90f51538b56.html>
  3. Осухова Н.Г. Не думай о клиенте свысока // Школьный психолог, 2003, № 3. <https://psy.1sept.ru/article.php?ID=200301913>
  4. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга. https://vshp.pro/wp-content/uploads/2020/03/Vachkov-I.V.-Osnovy-tehnologii-gruppovogo-treninga.pdf

**Приложения.**

*Приложение 1*

**Диагностика профессионального выгорания педагогов ДОУ** (электронный вариант анкетирования, через google формы,

Автор- педагог-психолог первой квалификационной категории Кугай И.А.)

**Диагностика проводилась в начале учебного года 2022**

Педагогам предоставлен ряд следующих вопросов:

1.Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "выгорание"

2.Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "агрессию"

3.Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "тревожность"

4.Насколько комфортно вы себя чувствуете в коллективе?

где 0 - некомфортно

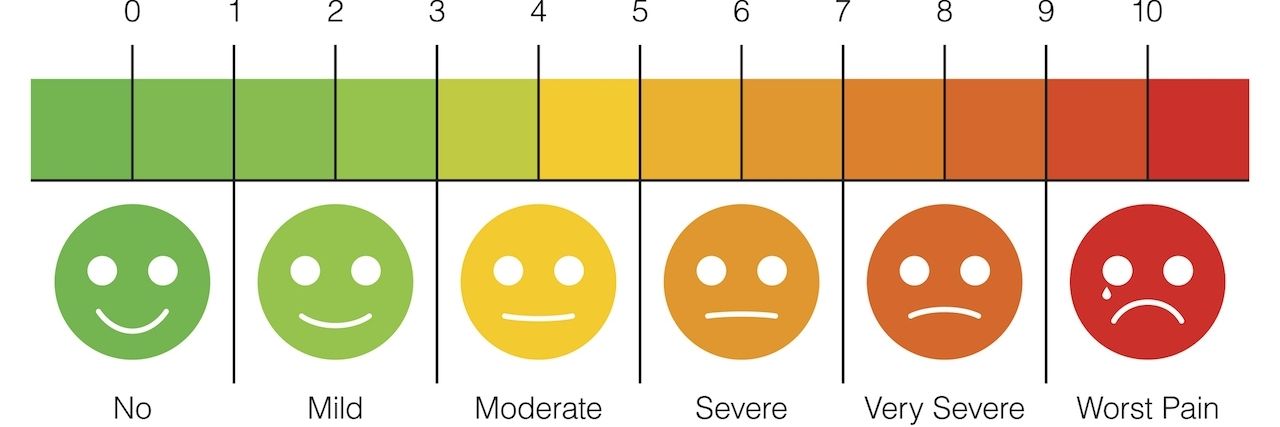
10-комфортно

5.Удовлетворенность от работы

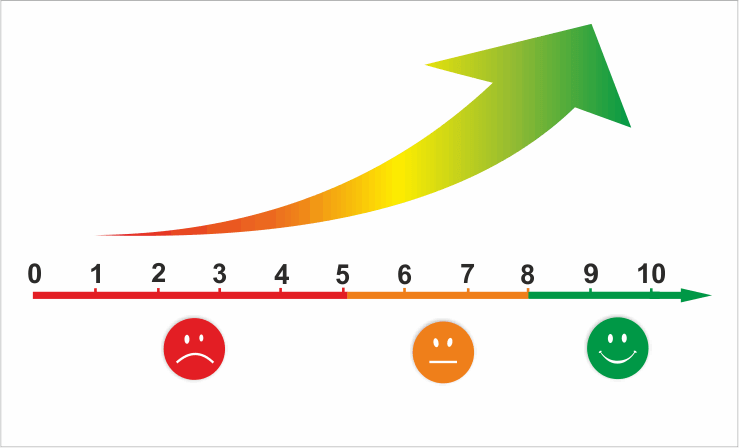
где 0 - некомфортно

10-комфортно

Была предоставлена визуальная шкала: 1-3 вопросы:



4-5 вопросы:



Результаты:

**1 шкала. Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "выгорание"**

**На начало года** (синяя шкала), мы видим, что в ответах педагогов есть показатели 6, 7,8- что говорит, о том, что есть частичное выгорание в коллективе.

**На конец года** (красная шкала) мы видим, что ответы 7,8 сократились, а ответы 1 и 2 – увеличились, что говорит о том, что педагоги стали меньше чувствовать выгорание. Выгорание находится на низком уровне.

**2. Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "агрессию"**

.

**В начале года**: по результатам данной шкалы, мы видим то, что агрессия находится на низком уровне. А высокие шкалы (высокий уровень агрессии) 7,8,9,10- ответы вовсе отсутствуют.

**На конец года**: по данной диаграмме, мы видим, что агрессия находится на низком уровне.

**3.Насколько от 0 до 10-ти вы чувствуете "тревожность"**

**На начало года**: по данной шкале, мы видим, что тревожность у педагогов находится в средней части (4-6). А высокие шкалы (высокий уровень тревоги) 8,9,10 – не были выбраны. Тревожность в коллективе – средняя.

**На конец года**: по данной диаграмме мы видим, что уровень тревожности находится на низком уровне.

**4.Насколько комфортно вы себя чувствуете в коллективе?**

где 0 - некомфортно

10-комфортно

**На начало года**: мы видим, что коллективу комфортно, так как были выбраны высокие шкалы (7,9,10) И не были выбраны низкие (0-5). Высокий уровень комфорта в коллективе

**На конец года**: мы видим, что уровень комфорта находится на высоком уровне

**5.Удовлетворенность от работы**

где 0 – некомфортно

10-комфортно

**По начало года**: мы видим, что удовлетворенность от работы находится на уровне выше среднего (шкалы 6-7-8)

**На конец года**: мы видим, что уровень удовлетворенности от работы находится на уровне- выше среднего, причем показатели стали выше, по сравнению с прошлым годом.

**Результаты диагностики на начало года:**

**Выгорание – средний уровень,** выгорание присутствует в коллективе

Агрессия –низкий уровень

Тревожность –средний уровень   
Комфорт в коллективе – высокий уровень комфорта

Удовлетворение от работы – выше среднего

Повторная диагностика проводилась в конце учебного года для оценки эффективности проведенных работ (2023)

**Результаты диагностики на конец год:**

Выгорание **–** низкий уровень.

Агрессия –низкий уровень.

Тревожность –низкий уровень.

Комфорт в коллективе – высокий уровень комфорта.

Удовлетворение от работы – выше среднего.

**После проведенной психологической работы, нам удалось:**

*выгорание* **-** из среднего уровня вывести в низкий уровень,

*агрессия* осталась так же на низком уровне,

*тревожность* – также вышла на низкий уровень,

*комфорт* в коллективе остался так же на высоком уровне,

*удовлетворение* от работы осталось так же на уровне выше среднего.

**Вывод**: работа в рамках программы была эффективной, так как в коллективе уровень выгорания и тревожности удалось значительно снизить, а удовлетворенность от работы и комфорт в коллективе не снизились и остались достаточно высокими.

*Приложение 2.*

Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, (в адаптации Н. Е. Водопьяновой, доктором психологических наук, профессором [кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности](https://psy.spbu.ru/department/chairs/management) факультета психологии Санкт-Петербургского университета). Тестовая методика, предназначенная для диагностики профессионального выгорания. Создана в 1986 году К. Маслач и С. Джексоном, в России адаптирована Н. Е. Водопьяновой. Выбор данной методики основывался на том, что предложенная К. Маслач и С. Джексоном трехфакторная модель считается традиционной и общепринятой теорией выгорания, согласно которой под синдромом выгорания понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющегося в профессиях социальной сферы и включающего в себя три основных составляющих: эмоциональное истощение (чувство эмоциональной опустошенности, усталости от работы, снижение настроения); деперсонализацию (дегуманизация: негативное, циничное отношение к коллегам и к клиентам, отстраненность, циничное отношение к труду и объектам своего труда; редукцию профессиональных достижений (чувство некомпетентности и осознание собственной несостоятельности, неуспешности).

Использование методики в диагностике дало представление о выраженности проявлений трех составляющих выгорания:

- эмоционального истощения, которое отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью;

- деперсонализация, отражающая уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущения себя как личности в связи с профессиональной деятельностью;

- редукции личных достижений, отражающая уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам.

Анализ первичной диагностики по методике «Диагностика профессионального выгорания» представлен в Таблице 1.

***Средние показатели эмоционального истощения***

***Таблица 1***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шкалы выгорания** | **Низкий уровень** | **Средний уровень** | **Высокий уровень** |
| Эмоциональное истощение | 35% | 27.5% | 37.5% |
| Деперсонализация | 55% | 32.5% | 12.5% |
| Редукция личных достижений | 30% | 32.5% | 37.5% |

Данные, представленные в Таблице 1, указывают на то, что большинство членов педагогического коллектива имеют признаки синдрома эмоционального выгорания в разной степени.

Высокий уровень эмоционального истощения и снижение эмоционального фона фиксируются у 15 респондентов, средний - у 11 человек, и низкий уровень показателей эмоционального истощения отмечен у 14 человек, прошедших тестирование. Грубость, раздражительность, обиды – все это может быть проявлением симптома эмоционального истощения.

Высокий уровень деформации в отношениях с другими людьми отмечают лишь 5 респондентов, в то время как низкий уровень зафиксирован у 22 человек, и средний – у 13. Достаточно низкий средний показатель по данному критерию можно объяснить тем, что работники образования чаще всего имеют высокий уровень эмпатии и педагогического такта. А деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к окружающим, с формальным контактом.

Высокий уровень таких проявлений, как: снижение самооценки, занижение своих профессиональных достижений, наличие негативных установок по отношению к профессиональным возможностям наблюдается у 15 респондентов, средний уровень по результатам тестирования отмечен у 13 человек, в то время как у 12 респондентов зафиксирован низкий уровень по данному показателю. Это значит, что у педагогов проявляются попытки облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Одним из примеров такого упрощения может стать недостаток элементарного внимания, эмоционального включения к детям и коллегам.

Данные, полученные при проведении анкетирования, а именно возраст и стаж респондентов, были соотнесены с результатами по показателям, полученным при использовании методики «Диагностика профессионального выгорания». Выявлено, негативные установки в отношении своих профессиональных возможностей, деперсонализация, имеют отрицательную взаимосвязь со стажем и возрастом.

При анализе полученных данных о снижении профессиональной удовлетворенности и тревоге по поводу собственных профессиональных достижений педагогов с симптомами профессионального выгорания в корреляции с возрастом и стажем работы респондентов, более всего редукции личных достижений подвержены педагоги в возрасте от 29 до 46 лет (средний возраст 39,3 года) и стажем работы 10 и менее лет. Этот результат может быть связан с тем, что педагоги с небольшим стажем работы больше сосредоточены на своих переживаниях и эмоциональных затратах по сравнению с более опытными специалистами, склонны к занижению своих профессиональных достижений и имеют негативные установки по отношению к своим профессиональным возможностям. Можно предположить, что это также связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим возрастом кризисом середины жизни. Примерно в этом возрасте наступает момент, когда человек впервые оглядывается назад, оценивает прошлое, задумывается о том, чего достиг, оценивает свои профессиональные достижения. Также, это может быть связано с «педагогическим кризом», особенности протекания которого были изучены Ю. JI. Львовой. В частности, в ее исследовании было обнаружено, что отдельные педагоги, находясь в зените своих физических и духовных сил, имея за плечами значительный опыт работы, начинают испытывать неудовлетворенность своим трудом. Симптомами «педагогического криза» выступает подавленное состояние педагога, ощущение своеобразного духовного «голода», разочарование в работе и в себе самом. Происходит как бы рассогласование мотивов деятельности педагога, возникает даже желание уйти из профессии, поменять специальность. По данным Ю. Л. Львовой, «педагогический криз» чаще всего наступает через 10—15 лет работы, то есть именно в то время, когда педагоги утверждаются в своей профессиональной состоятельности.

Значимой корреляции уровня эмоционального истощения, снижения эмоционального фона со стажем работы не наблюдается. Так, высокий уровень выгорания педагогов с большим стажем (более 10 лет) может быть обусловлен длительным воздействием профессиональных стрессов, а у молодых педагогов (не более 10 лет) - вхождением в новую профессиональную сферу.

В целом, симптомы профессионального выгорания в той или иной степени сформировалась у 52,5% педагогов.

**Повторная диагностика**

После реализации программы и после повторной диагностики по методике «Диагностика профессионального выгорания» симптомы профессионального выгорания в той или иной степени наблюдались у 27,5% педагогов.

***Средние показатели эмоционального истощения***

***Таблица 2***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шкалы выгорания** | **Низкий уровень** | **Средний уровень** | **Высокий уровень** |
| Эмоциональное истощение | 40% | 38.5% | 21.5% |
| Деперсонализация | 61% | 37.5% | 1.5% |
| Редукция личных достижений | 38% | 41.5% | 20.5% |

Наглядно это можно увидеть в графике:

Уровень эмоционального истощения значительно снизился.

*Приложение 3.*

**Проективная методика «Человек под дождем»**

Проективная методика «Человек под дождем**»** была разработана двумя психологами - Е. Романовой и Т. Сытько. Сегодня его широко используют для того, чтобы узнать: возможности человека к адаптации и его устойчивость к воздействию разнообразных стрессовых ситуаций.

Тест ориентирован на диагностику личностных резервов и особенностей защитных механизмов человека, его способности преодолевать неблагоприятные ситуации, противостоять им, он также может рассказать о возможности человека к адаптации.

Тест подходит как для детей 9-12 лет, так и для взрослых, выполняется по выбору обследуемого в черно-белом варианте (простым карандашом) или в цвете (например, цветными карандашами).

Методика направлена на изучение способа реагирования, ситуационного поведения в ситуации стресса, способности преодолевать неблагоприятные ситуации, противостоять им. Она позволяет также осуществить диагностику личностных резервов и особенностей защитных механизмов.

**Интерпретация рисунка**

Первый рисунок отражает представление человека о себе в обычной ситуации, а второй – в неблагоприятной.

**Показатель психомоторного тонуса**

**Нажим**

Слабый нажим – пассивность, депрессия.

Сильный нажим – импульсивность.

Очень сильный нажим – гиперактивность, иногда агрессивность. Добивается своей цели.

**Особенности линий**

Легкие линии – недостаток энергии, скованность.

Линии с нажимом – агрессивность, властность, настойчивость, тревожность.

Неровный нажим – импульсивность, нестабильность, тревога.

**Характеристика линий, которыми рисуется контур фигуры человека**

Разрыв контура – сфера конфликта.

Неотрывные линии – изоляция.

Много острых углов – агрессивность, плохая адаптация.

Двойные линии – тревога, страх, подозрительность.

Штриховка – зона тревожности.

**Размещение рисунка**

1. Если рисунок расположен в верхней части листа, это может означать высокую самооценку человека, недовольство своим положением в обществе, нехватку признания.

2. Когда в верхней части листа располагают очень маленькую фигуру человека, это говорит о том, что тестируемый считает себя своего рода непризнанным гением.

3. Расположение рисунка преимущественно в нижней части листа указывает на низкую самооценку, подавленность, страхи, неуверенность в себе, незаинтересованность своего положения в обществе.

4. Если рисунок расположен больше в левой части листа, то это говорит о том, что в своих действиях автор рисунка чаще опирается на прошлый опыт, пассивен.

5. Если большая часть рисунка располагается в правой стороне листа, то это указывает на человека действия, энергичного и активного, который акцентирует свое внимание на будущее.

**Человек**

**Поза, ракурс**

Если человек повернут влево – внимание сосредоточено на себе, своих мыслях, переживаниях в прошлом.

Если человек повернут вправо – автор рисунка устремлен в будущее, активен.

Человек изображен спиной – проявление замкнутости, конфликтность, иногда негативизм.

Человек идет или бежит – творческая направленность, в некоторых случаях желание скрыться от кого-либо.

Человек на рисунке стоит неустойчиво – это может означать напряжение, отсутствие стержня, равновесия.

Человек лежит или сидит – пассивность.

Голова в профиль, тело анфас – тревожность, иногда потребность в общении.

Занимается какой-нибудь работой – высокая активность.

Фигура из палочек указывает на негативизм, сопротивление методике.

**Голова**

Непропорционально большая голова – высокая значимость интеллекта.

Маленькая голова – низкая значимость интеллекта

Голова отсутствует – гиперактивность, импульсивность.

**Глаза**

Большие заштрихованные глаза говорят о наличии страхов, желании контролировать внешнюю среду.

Маленькие глаза-точки (палочки) – погруженность в себя, избегание визуальных стимулов.

Закрытые глаза – стремление избегать неприятных визуальных контактов.

Пустые глаза – астения, импульсивность, иногда страхи.

Подведенные глаза с ресницами – демонстративность.

Отсутствие глаз – свидетельство гиперактивности, высокой импульсивности.

**Нос**

Нос выдающийся, с горбинкой – презрение, ирония.

Нос особенно большой – недовольство своей внешностью.

Хорошо прорисованные ноздри выражают агрессию.

**Рот**

Рот отсутствует или очень маленький – астения, негативизм.

Впалый рот – пассивность.

Рот перекошен – негативизм, иногда отрицательное отношение к тестированию.

Очень большие губы, жирно обведенные – значимость сексуальной сферы.

Рот с хорошо прорисованными зубами – агрессия.

**Уши**

Уши очень большие – подозрительность.

Уши маленькие – стремление не слышать и не воспринимать критику.

**Волосы**

Волосы сильно зашрихованы – тревожность.

Тщательно прорисованы как волосы, так и прическа – демонстративность.

**Фигура**

Очень полная – в некоторых случаях недовольство своей внешностью.

Длинная, худощавая – астения.

Уродливая – негативизм, импульсивность.

Фигура обнажена или просвечивает через одежду – повышенный интерес к сексуальной сфере.

Фигура, согнувшаяся от ветра, – потребность в любви и заботе.

Фигура с ранами и шрамами – невротическое состояние.

Фигура с татуировкой – негативизм.

**Руки**

Отсутствие рук – импульсивность, нарушение общения.

Руки расположены близко к телу – напряжение.

За спиной, скрещены на груди, в карманах, уперты в бока – нежелание общения, в некоторых случаях враждебность.

Руки расставлены в разные стороны – общительность.

Руки длинные и мускулистые – стремление к физической силе, храбрости.

Руки очень короткие – отсутствие стремлений, чувство неадекватности.

Кисти рук отсутствуют или укорочены – недостаток в общении.

Очень большие кисти – потребность в общении.

Кисти рук зачернены – конфликтность.

Большой кулак, острые ногти – агрессивность.

Большие пальцы – грубость, агрессия.

**Ноги**

Ноги широко расставлены – потребность в общении.

Ступни ног отсутствуют – пассивность.

Ступни ног очень маленькие – неумелость в социальных отношениях.

Ступни ног большие – потребность в опоре.

**Средства защиты от дождя**

Зонт, головной убор, плащ и т.д. – это символы защитных механизмов, способов справляться с неприятностями.

Очень большой зонт – желание в трудной ситуации получить поддержку от авторитетных лиц.

Отсутствие шляпы, зонта и других средств защиты говорит о плохой адаптированности и потребности в защите.

Шляпа на голове – потребность в защите от вышестоящих людей.

***Изображена фигура в профиль или со спины — испытуемый старается отрешиться от действительности (так проявляется самозащита). Соответственно, это говорит о том, что у испытуемого сложности с установлением контакта с другими людьми.***

**Фон, окружение**

**Дождь**

По линиям, которыми изображен дождь, можно судить об отношении автора рисунка к окружающей среде.

Уравновешенные, одинаковые, в одну сторону, штрихи говорят о сбалансированной окружающей среде.

Беспорядочные штрихи – окружающая среда тревожная, нестабильная.

Вертикальные штрихи говорят об упрямстве, решительности.

Короткие, неровные штрихи по всему полю и отсутствие всех защит указывают на тревогу и восприятие окружающей среды как враждебной.

**Лужи, грязь**

Символизируют нерешенные проблемы, отражают последствия тревожной ситуации, те переживания, которые остаются после «дождя».

Если лужа находится слева, значит, человек видит проблемы в прошлом.

Если справа – предвидит их в будущем.

Если человек стоит в луже, это может означать неудовлетворенность, потерю ориентиров.

**Тучи**

Косматые, темные и многочисленные тучи говорят о том, что человек склонен заранее ожидать неприятности.

**Молния**

Молния может символизировать начало нового цикла в развитии и драматические изменения в жизни человека.

**Радуга**

Нередко возникающая после грозы, предвещает появление солнца, символизирует мечту о несбыточном стремлении к совершенству.

**Одежда**

Детально вырисованная одежда (карманы, шляпа, туфли, украшения, отделка и т. п.) – демонстративность.

Многочисленные пуговицы – ригидность, в некоторых случаях закрытость.

Другие дополнительные детали и предметы, изображенные на рисунке (фонарь, солнце и т. д.), обычно символизируют значимых людей для автора рисунка.

Когда персонаж одет во много вещей, то это позволяет сделать вывод о том, что испытуемый нуждается в опеке; если же человек на изображении раздет (или тело прикрыто незначительным количеством предметов гардероба), значит, испытуемый импульсивен, отвергает определённые стереотипы поведения в тех или иных ситуациях.

***Чрезмерно детские, игровые рисунки говорят о потребности в одобрении. Рисунки-шаржи означают желание избежать оценочных суждений в свой адрес, переживание неполноценности, враждебности.***

**Интерпретация цвета в рисунке**

Обедненная цветовая гамма (использование простого карандаша или одного-двух цветов) – пассивность, астения, депрессия.

Пониженная плотность цвета (слабый нажим, незакрашеный контур) – астения или отрицательное отношение к обследованию.

Преобладание холодных тонов – снижение настроения, субдепрессия.

Преобладание темных тонов (особенно сочетание черного с коричневым или синим) – депрессия, повышенная напряженность.

Много красного цвета указывает на тревогу, эмоциональное напряжение, иногда агрессивность.

Много красного цвета в сочетании с темными тонами – депрессия.

**Апробация результатов проективной методики «Человек под дождем».**

Рисуночный тест «Человек дождя», в прохождении теста приняло 40 человек.

Проведенная входная **диагностика** показала следующие результаты.

У 60 % человек хорошо сформированы навыки конструктивного реагирования на стрессовые ситуации, есть свои защитные механизмы, есть свои способы справляться с неприятностями (т.е. на какую-нибудь трудную жизненную ситуацию у человека есть свои механизмы, как можно воздействовать на ситуацию не во вред себе, и стресс и тревогу может пережить не так болезненно.

У 40% человек нет защитных механизмов, не сформированы навыки конструктивного реагирования на стрессовые ситуации. Нет защитных механизмов, нет способов справляться с неприятностями. Человек переживает и углубляется в свои проблемы, предвидит нерешенные проблемы как в прошлом, так и в будущем. Человек склонен заранее ожидать неприятности. Иногда окружающую среду воспринимает как враждебную.

С целью изучения эффективности реализации программы была проведена **повторная диагностика**. По итогам работы были получены следующие результаты.

У 65 % человек хорошо сформированы навыки конструктивного реагирования на стрессовые ситуации, есть свои защитные механизмы, есть свои способы справляться с неприятностями (т.е. на какую-нибудь трудную жизненную ситуацию у человека есть свои механизмы, которыми можно воздействовать на ситуацию не во вред себе, и стресс и тревогу может пережить не так болезненно).

У 35% человек не сформированы навыки конструктивного реагирования на стрессовые ситуации, нет защитных механизмов, нет способов справляться с неприятностями. Человек переживает и углубляется в свои проблемы, предвидит нерешенные проблемы как в прошлом, так и в будущем. Человек склонен заранее ожидать неприятности. Иногда окружающую среду воспринимает как враждебную.

Сравнительный анализ данных первичной и повторной диагностики представлен на диаграмме (рис.1).

(рис. 1)

Вывод:

По итогам сравнительного анализа первичной и повторной диагностики по всем двум шкалам отмечается снижение высокого уровня устойчивости к стрессовым ситуациям, то есть как можно воздействовать на ситуацию не во вред себе, и стресс и тревогу может пережить не так болезненно, отмечается снижения уровня на 15%

1. Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, Санкт-Петербургского университета 1986 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Человек под дождем. Е. Романова и Т. Сытько, 1992. [↑](#footnote-ref-2)
3. Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, Санкт-Петербургского университета 1986 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Человек под дождем. Е. Романова и Т. Сытько, 1992. [↑](#footnote-ref-4)