



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №44  
имени В.В. ХОДЫРЕВА»**

Принят  
Педагогическим советом  
ГБОУ СОШ № 44  
Протокол № 3 от 29.12.2022 г.



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБОУ СОШ № 44  
Е.В. Андросова  
Приказ № 3 от 10.01.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**психологической поддержки педагогов  
для профилактики профессионального выгорания**

**на 2022 год**

Ф.И.О. педагога-психолога Камцева Наталья Анатольевна

Квалификационная категория: первая

Педагогический стаж: 12 лет

г. Севастополь

### **Актуальность проблемы:**

В настоящее время одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35–40 лет. У учителей заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость. Известно, что по степени напряженности нагрузка учителя в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, то есть других профессионалов, непосредственно работающих с людьми. По данным НИИ медицины труда, к неврозам, связанным с профессиональной деятельностью, склонны около 60% учителей.

Деятельность педагога связана с целым рядом напряженных ситуаций. В ходе обучения дети нередко нарушают дисциплину, между ними возникают непредвиденные конфликты, они могут не понимать объяснений учителя и пр. Профессиональное общение с коллегами и руководством также часто связано с конфликтами по поводу нагрузки, с чрезмерным контролем со стороны администрации, перегруженностью различными поручениями. Не всегда удается найти общий язык и с родителями по поводу учебы детей, их поведения. Многие педагоги, сталкиваясь с подобными ситуациями, постоянно испытывают сильный стресс, связанный с необходимостью быстро принять ответственное решение. Хорошо известно, как разрушительно действует на человека длительный стресс...

Необходимость все время сдерживать вспышки гнева, раздражения, тревоги, отчаяния повышает внутреннее эмоциональное напряжение, пагубно сказывается на здоровье. Такие заболевания, как гипертония, астма, язва желудка, становятся профессиональными заболеваниями учителей. Не случайно в последние годы все чаще говорят о синдроме эмоционального выгорания педагога. Эмоциональное выгорание педагога обусловлено целым рядом факторов. Это и фактическое отсутствие права на ошибку, приводящее к расширению трудового времени за счет работы на дому, и неудовлетворенность профессиональным статусом, и страх потерять работу из-за сокращения рабочих мест, и отсутствие условий для самовыражения и самореализации, и низкая зарплата.

Не секрет, что профессия школьного учителя чаще, чем большинство других профессий, приводит человека к ситуации большего стресса, превышающего «повседневный» психический потенциал человека. В этой ситуации наибольшую опасность для психики представляют чувства неизвестности, неопределенности и беспомощности, так характерные для современных учителей. Следствием повышенной напряженности труда учителя нередко становится подавленность, апатия, чувство постоянной усталости, а иногда и грубость, несдержанность, оскорбления в адрес учеников. Подобные эмоциональные взрывы не приносят облегчения, заставляя испытывать чувство вины, так как профессиональный долг педагога предполагает, что он обязан держать себя в руках. Равнодушие учителя, так же как и его агрессивные реакции, становится одной из причин школьного стресса детей.

### *Предмет исследования и профилактики:*

личностные особенности педагогов, оказавшихся в ситуации эмоционального выгорания.

### *Объект исследования и профилактики:*

педагогический коллектив образовательного учреждения.

### *Гипотеза:*

Эмоциональное выгорание ведет педагогов к определенным личностным деструкциям. Снижается личностный адаптивный потенциал, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности.

### *Цель программы:*

- Изучение подробной картины синдрома «эмоционального выгорания» в педагогическом коллективе;
- Повышение уровня компетенции педагогов по проблеме «профессионального выгорания»;
- Создание в образовательном учреждении условий для сохранения и укрепления психического здоровья педагогов, формирования навыков регуляции психоэмоциональных состояний, профилактики эмоционального выгорания в педагогической деятельности.

### *Задачи:*

1. Сделать обзор теоретических представлений о синдроме эмоционального выгорания.
2. Подобрать и провести диагностические методики для выявления синдрома эмоционального выгорания;
3. Формировать навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний;
4. Формировать в коллективе атмосферу эмоциональной свободы и открытости, дружелюбия и доверия друг к другу.

### *Методы решения проблемы:*

Разработка тренинговых занятий, направленных на развитие эмоциональной устойчивости педагогов.

### *Ожидаемые результаты:*

В ходе реализации программы деятельности педагога-психолога по сохранению психического здоровья педагога в образовательном учреждении ожидаются следующие результаты:

- улучшается психологический климат в коллективе;
- снижается ситуативная и личностная тревожность педагогов;
- формируются навыки регуляции негативных психоэмоциональных состояний;
- повышается самооценка и уверенность в себе.

### *Этапы программы по сохранению психического здоровья педагога:*

1. Диагностический.
2. Психопросвещение педагогов.
3. Программа с элементами тренинга.
4. Консультирование по результатам диагностики.

### *I этап: «Диагностика педагогов»*

#### **Методика диагностики профессионального выгорания**

Автор методики: Евгений Павлович Ильин, доктор психологических наук, профессор, Российский государственный педагогический университет им А.И.Герцена.  
Цель методики: Предлагаемая методика дает объемную характеристику личности, подробную картину синдрома и позволяет наметить меры профилактики и психокоррекции.

Ход проведения: Педагогам предлагается ряд утверждений, по каждому из которых они высказывают свое мнение. Инструкция: «Если вы согласны с утверждением, поставьте около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны — то знак «—» («нет»)».

Интерпретация результатов: Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

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

## II этап: « Психопросвещение педагогов»

Тема лекционного материала: «Эмоциональное выгорание: симптомы, причины и фазы развития»

Цель: Повышение уровня компетентности педагогов по вопросу «профессионального выгорания».

Задачи:

- Познакомить педагогов с теоретическими знаниями в области «профессионального выгорания».
- Создавать условия для развития самосознания и самосовершенствования педагогов.

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профес. деятельности. Оно связано с психич. усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоц. реакции на различные рабочие ситуации (т. е. — к равнодушию).

Риску «выгорания» подвержены люди:

- перегруженные ответственностью, длительно и интенсивно работающие;
- стремящиеся к неременному успеху;
- не имеющие интересов помимо работы или имеющие их слишком мало;
- уверенные в том, что они являются единственными, кто способен сделать эту работу.

Синдром выгорания относится в том числе к феномену личностной деформации. Выгорание развивается, как правило, у тех, кто по роду своей деятельности должен много общаться. Особенно часто синдром выгорания развивается у педагогов.

Причины синдрома профессионального выгорания:

- монотонность работы, особенно если ее смысл кажется сомнительным;
- вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки;
- строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках исполнения;
- напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег, администрации и их излишний критицизм.
- работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования;
- неразрешенные личностные конфликты.

Симптомы профессионального “выгорания”

Выделяют 10 основных признаков эмоционального “выгорания” (психолог Е. Малер):

1. истощение, усталость;
2. бессонница;
3. негативные установки;
4. пренебрежение исполнением своих обязанностей;
5. увлечение приемом психостимуляторов (табак, кофе, алкоголь, лекарства);
6. уменьшение аппетита или переедание;
7. усиление агрессивности (раздражительность, гневливости, напряженности);
8. усиление пассивности (цинизм, пессимизм, ощущение безнадежности, апатия);
9. чувство вины;
10. переживание несправедливости.

Развитие синдрома носит поэтапный характер. Распространенной является модель синдрома “выгорания” – К. Маслач и С. Джексона (1981 г.). Они выделяют три его основных составляющих:

1. эмоциональную истощенность,
2. деперсонализацию,
3. сокращенную профессиональную реализацию.

Чувство эмоционального истощения или изнеможения проявляется в невозможности работать с полной отдачей сил по мере исчерпания эмоциональных ресурсов.

Возникает чувство “приглушенности”, притупленности эмоций, когда специалист, не может эмоционально откликнуться на чужую боль, он начинает чувствовать себя неспособным помогать другим. Контакты с людьми, с которыми приходится работать, становятся более бездушными, обезличенными, формальными.

Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. Окружающие представляются в негативном свете, и очень часто человек начинает испытывать неприязнь по отношению к окружающим людям, о которых он раньше заботился или с которыми вместе работал.

Сокращенная профессиональная реализация (или редукция личных достижений) – третий компонент “выгорания”. У специалиста возникает ощущение, что он плохо работает, мало достиг в профессии, возникает чувство некомпетентности в своей профессии.

В случае несоответствия между собственным вкладом и полученным или ожидаемым вознаграждением проявляются первые симптомы “выгорания”.

### *Фазы напряжения*

Нервное (тревожное) напряжение является предвестником и “запускающим” механизмом в формировании профессионального “выгорания”. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

- Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».
- Симптом «неудовлетворенности собой».
- Симптомы «загнанности в клетку».
- Симптом «тревоги и депрессии».

### *Фазы резистенции*

Человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. И здесь часто формируются неадекватные защитные механизмы.

- Симптомы «неадекватного избирательного эмоционального реагирования»;
- Симптом «эмоционально – нравственной дезориентации»;
- Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

### *Фазы истощения*

Эта фаза характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме “выгорания” становится атрибутом личности.

- Симптом «эмоционального дефицита»;
- Симптом «эмоциональной отстраненности»;
- Симптом «личностной отстраненности или деперсонализации»;
- Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Следует отметить - появление синдрома носит индивидуально и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, профессиональной деятельности человека.

Причины и последствия профессионального выгорания происходят на всех уровнях: от физиологического до социального. Однако, многие учёные предпочитают верить, что выгорание не является неизбежным, а скорее должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение.

### III этап: Программа с элементами тренинга

«Как жить полной жизнью и не «сгореть» на работе»

Цель: предоставить информацию о современных техниках и приемах стабилизации эмоционального состояния педагогов.

#### Задачи:

1. Научить педагогов практическим навыкам борьбы с синдромом профессионального выгорания.
2. Создать в группе атмосферу эмоциональной свободы и открытости, дружелюбия и доверия друг к другу.
3. Формировать профессиональные качества: коммуникативные способности, рефлексия, способность к эмпатии.

## 1 занятие

### Цели:

- Сплочение коллектива, снятие накопившегося напряжения, сокращение дистанции в общении;
- Осознание и принятие своих эмоций, освоение эффективных способов саморегуляции своего эмоционального состояния в ситуации стресса.

### *1. Упражнение на знакомство*

#### Упражнение «Эхо»

Каждый по кругу называет свое имя, сопровождая его жестом или движением всего тела, а группа, как эхо, повторяет это все за ним.

#### Вопросы для обсуждения:

- кого было труднее всего копировать
- кто был наиболее интересен, оригинален, эмоционален в показе своего имени

### *2. Упражнения на осознание и принятие своих чувств*

#### Упражнение «Чувство»

Участники пишут на листах бумаги какое-либо чувство. Карточки собираются и перетасовываются. Затем каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить то чувство, которое написано на ней. Показ может быть мимическим или пантомимическим. Остальные высказываются о восприятии этого показа.

Ведущий молчит, не раскрывая секрета сразу после первых высказанных догадок. Должны высказаться все участники.

#### Вопросы для обсуждения:

- Кому было трудно показать заданное чувство? Почему?
- Кто был наиболее выразителен в показе чувства?
- Почему возникали затруднения в определении чувства?

#### Упражнение «Передача чувств»

Делятся на две группы. Одна группа участвует, другая наблюдает за выполнением. Затем меняются местами. Участники встают в затылок друг за другом. Последний поворачивает предпоследнего и передает ему мимикой какое-либо чувство ( гнев, удивление и т. п.). Второй человек должен передать следующему это же чувство. У первого спрашивают, какое чувство он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале.

#### Вопросы для обсуждения:

- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?
- Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

### 4. Упражнения на освоение способов саморегуляции эмоционального состояния

#### Мозговой штурм «Способы саморегуляции в ситуации стресса»

Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. *brainstorming*) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать возможно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

Цель: выяснение способов управления своими эмоциями.

Участники делятся на 3 группы и отвечают на вопрос:

• Как боретесь с негативными эмоциями?

Каждая группа на ватмане представляет свой список способов борьбы с негативными эмоциями, за тем представляет их остальным. Тренер дополняет полученный список.

Информация ведущего: Советы о способах регуляции

- никогда не страдайте в одиночку (не держите в себе свои проблемы, тревоги), поговорите с тем, кому доверяете – подругой, домашним питомцем – молчаливым и благородным слушателем.
- Примите тёплый душ, расслабьтесь и дайте волю слезам (вода их смывает, а шум воды успокоит).
- Тщательно проанализируйте ситуацию: там, где нет выхода, должен быть вход – вход в новую ситуацию.
- Используйте все виды терапии:
- Музыка (тихая, негромкая, любимая).
- Природотерапия – погуляйте на свежем воздухе.
- Трудотерапия – займитесь чем-нибудь по домашнему хозяйству.
- Спите, когда хочется и сколько хочется, спите днём, дневной сон – сон красоты.
- Помогает частое мытьё рук под струёй холодной воды.
- Пройдите курс массажа.
- Займитесь спортом, любым – шейпингом, аэробикой, танцем живота, просто бегайте по утрам, Физическая усталость всегда «вышибает» умственную.
- Ещё один очень важный приём - это самоощущение и самоодобрение – люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Это, особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок, является одной из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самим. В случаях даже незначительных успехов хвалить себя, мысленно говоря: «Молодец!», «Умница!», «Здорово получилось!» и т.д. Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3-5 раз.

Прежде, чем приступить к выполнению следующего упражнения, я хочу рассказать о том, что есть такая психологическая техника, которая называется «Психологическое айкидо». Дело в том, что многие наши шаблоны действуют автоматически, без включения мышления. На этом основана спонтанная психологическая защита.

Техника психологического приёма заключается в том, что когда мы делаем человеку комплимент, указываем на его достоинства, одобрительно киваем, соглашаемся с его

доводами, мы тем самым как бы обезоруживаем человека, заранее снимаем с себя негатив и располагаем его к сотрудничеству.

Поэтому сейчас я предлагаю выполнить упражнение «Комплименты»

Цель: позитивная обратная связь

Ведущий первый высказывает комплимент кому-либо (или рядом сидящему), далее этот человек на выбор (или рядом сидящему) делает комплимент следующему.

Упражнение «Любящий взгляд»

Цель: осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала Водящий выходит за дверь. Среди участников выбирается тот, кто будет смотреть на водящего любящим (равнодушным, обиженным, заинтересованным, угрожающим, ироничным) взглядом. Водящим по мимике, позе участников должен угадать, кто на него смотрит этим взглядом. Обсуждается, что помогло угадать, как удалось изобразить взгляд.

Информация ведущего: «Концентрация взгляда. Сила взгляда всегда считалась хорошим средством защиты. Человек, уверенно смотрящий в глаза, и умеющий удерживать взгляд другого, всегда производит впечатление очень сильной личности. Но, если вы направите свой взгляд двумя глазами в один глаз в один глаз вашего оппонента, и при этом мысленно проговаривать фразу «»Два сильнее, чем один!»», то сила вашего воздействия увеличится в несколько раз. При этом взгляд не должен нести отрицательного воздействия, желательно подключать улыбку.

Улыбка всегда обезоруживает человека в его негативном отношении к вам, поэтому, выходя из дома не забудьте положить в карман улыбку и надевать её при каждой сложной жизненной ситуации.

Конечно, мы далеки от решения проблемы профессионального выгорания, но ведь это остаётся проблемой даже для профессионалов. Но очень хочется, чтобы мы, педагоги, поняли справедливость слов эксперта по профессиональным стрессам Гарри Чернисса: «Мы не можем быть большим, чем мы есть, ... но то , что мы есть, намного больше, чем мы думаем!».

2 занятие

Цели:

- развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими;
- повышение профессиональной и личностной самооценки педагогов;
- освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции;

*1. Упражнение на установление положительного эмоционального контакта, снятие напряжения*

“Нестандартное приветствие”

Цель:

- продолжить работу на сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сокращение дистанции в общении;
- создание позитивного эмоционального единства группы.

Инструкция: группа сидит в кругу. Первый участник нежно, ласково прикасается к соседу и приветствует его. Второй передает своё приветствие третьему, и так всем участникам тренинга.

Рефлексия:

Что чувствовал участник, когда передавал или принимал приветствие соседа?

Ведущий: «Сегодня мы продолжаем работать с нашими чувствами, эмоциями, осваивать эффективные способы саморегуляции своего эмоционального состояния, приёмы снятия внутреннего напряжения, а также сегодня мы будем работать над развитием самовосприятия, осознанием особенностей самовосприятия и восприятия себя другими.»

*2. Упражнения на развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими; повышение профессиональной и личностной самооценки педагогов.*

Упражнение “Мои достижения”

Цель: развитие чувства собственной значимости

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.
2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.
3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: “Я не хочу хвастаться, но...”, и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

Упражнение «Продолжи фразу»

Цель: осознание личностного и профессионального ресурса

По кругу продолжается фраза: «Я горжусь своей работой когда...»

Упражнение «Я учусь у Вас...»

Цель: осознание особенностей восприятия себя другими, повышение самооценки.

Участники располагаются по кругу. Каждый по часовой стрелке называет какое-либо умение, особенность, черту характера рядом сидящего человека, начиная фразу: «Я учусь у Вас...»

Упражнение «А я милого узнаю по походке...»

Цель: отработка навыков выразительного использования мимики и жестов, необходимых педагогу в его повседневной жизни.

Ведущий говорит о том, что многие люди боятся показаться окружающим смешными, нелепыми, и спрашивает участников, кому знакомо это чувство. Следующая игра предлагается, как средство избавления от этого опасения.

Инструкция: Все встают в круг, оставляя побольше места в центре. Участникам предлагается поочередно пройти через круг, но не обычной походкой. Для этого каждый выбирает карточку, где записано, походкой какого персонажа ему предстоит пройти (как шпион, как супермодель, как солдат, как воришка, как крутой, как японка, как слепой и т.д. )

### *3. Упражнения на снятие излишнего напряжения. Релаксационное упражнение (техника напряжения и расслабления)*

Цель: Осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.

### *4. Упражнение на установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.*

Упражнение «Письма-пожелания»

Цель: развитие умения давать и принимать обратную связь,

Инструкция: ведущий раздает участникам группы по листу бумаги, который предлагает прикрепить на спины друг друга и просит написать пожелания тем, кому хочется. Затем участники группы читают адресованные им письма – пожелания.

Подведение итогов

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Упражнение “Пожелание по кругу”

Все сидят в кругу, и каждый по кругу высказывает свои пожелания, комментарии по поводу проделанной работы в группе.

II этап: Индивидуальное консультирование по итогам диагностики

Консультирование направлено на прояснение возможных причин нежелательного поведения, личных трудностей индивида с целью своевременного предупреждения возникновения каких-либо трудностей.

Данный этап осуществляется педагогом-психологом по личным запросам педагогов.  
Литература

1. Духовный кризис: Когда преобразование личности становится кризисом / Под ред. С. и К. Гроф. – М., 2000.
2. Тополянский В.Д., Струковская М.В. Психосоматические расстройства. – М., 1986.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. — М., 2000.
4. Родионов В.А., Ступницкая М.А. Взаимодействие педагога и психолога в учебном процессе. — Ярославль, 2001.

5. Семенова Е. Тренинг эмоциональной устойчивости педагогов. — М., 2002.
6. Аминов А.Н. Российская энциклопедия социальной работы // Синдром эмоционального сгорания: В 2 т. Т. 2. — М., 1997.
7. Водопьянова Н.Е., Старченко Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. — СПб.: Питер, 2005.
8. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности // Школьный психолог, 2003, № 7.
9. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии, 1994, № 6.