

Национальный конкурс
«Золотая Психея» в 2025 году

**Программа работы психолога с педагогическим коллективом
«Эмоциональный консонанс садовницы»**

Номинация: «Психологический инструмент года»

Автор:
Семененко Наталья Витальевна,
педагог-психолог
МАДОУ д/с № 18
«Виктория» МО г-к Анапа

Анапа, 2025

Содержание

1. Пояснительная записка	3-6
2. Цели и задачи программы	6
3. Длительность реализации программы	6-7
4. Научно-методическое обеспечение программы	7-13
5. Нормативно-правовое обеспечение программы	13-14
6. Измеряемые конструкты и критерии оценки планируемых результатов и характеристики (признаки, свойства, параметры и т.п.), на которые программа (технология) должна оказывать эффект	14-16
7. Описание и источники психодиагностического инструментария, используемого для оценки достижения планируемых результатов	16-17
8. Перечень и описание программных мероприятий	17-19
9. Ресурсы, которые необходимы для эффективной реализации программы	19-21
10. Факторы, влияющие на достижение результатов программы	21
11. Сведения о практической апробации программы	21-24
12. Ограничения применения программы и предложения по ее дальнейшему применению и развитию	24-25
13. Список литературы	26-30

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Название программы - "Эмоциональный консонанс садовницы" - рассматривается через призму работы Фридриха Фрёбеля, основателя идеи детского сада, который использовал термин "садовница" для обозначения воспитательницы. В этом контексте название отражает несколько ключевых аспектов: эмоциональный консонанс подразумевает гармонию в эмоциональной сфере воспитателя, способности находить приемы и методы самопомощи в стабилизации собственного эмоционального состояния и ресурсы для саморазвития; сравнение воспитательницы с садовницей подчеркивает заботу, внимание и терпение, необходимые для воспитания детей. Садовница не только "выращивает" детей, но и помогает им "цвести" в эмоциональном плане, обеспечивая поддержку и понимание их потребностей. А это невозможно без понимания себя, своих потребностей и осознанного, чуткого отношения к своей эмоциональной сфере.

Программа работы психолога с педагогическим коллективом «Эмоциональный консонанс садовницы» является эффективной мерой по предотвращению и управлению синдромом профессионального выгорания, она создает условия для здоровой и продуктивной работы сотрудников в коллективе. Относится к первичным инструментам профилактики и минимизации синдрома эмоционального выгорания педагогических работников.

Участниками программы могут стать педагогические работники детского сада, обеспечивающие воспитательно-образовательный процесс. Каждый из них - важная часть социальной среды ДОУ и влияет на воспитание и развитие детей. Поэтому важно заботиться о профилактике и стабилизации психоэмоционального состояния воспитателей ДОУ.

Срок реализации программы – 10 месяцев. Для оценки результатов реализации программы предусмотрена процедура входной и выходной диагностики.

Содержание занятий разработано для достижения просветительских, психопрофилактических, развивающих задач в области эмоционального выгорания педагогов. К каждому занятию создана презентация для более эффективного усвоения материала по словесно-образному типу трансляции информации.

Программу «Эмоциональный консонанс садовницы» можно рассматривать как инструмент обогащения навыков цифровой компетентности сотрудников в рамках реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда», поскольку в ней предусмотрено активное использование цифровыми технологиями.

Отличительной особенностью программы является широкое использование современных методов и технологий: ИКТ, ТЕД-выступление, квест-технологии, командообразование, а также, практик медитации, арт-терапии. Кроме тренинговых занятий в программу включены 3 мероприятия:

кейс-игры «План действий в чрезвычайных ситуациях», «Я тебя понимаю» и квест «Эмоциональный консонанс садовницы». Необычный формат вызывает интерес и активизирует участников, что повышает результативность программы в целом.

Обоснованием практической актуальности программы служит факт увеличения количества сотрудников, которые ощущают признаки синдрома эмоционального выгорания. По результатам исследования Русской Школы Управления (РШУ), посвященном эмоциональному состоянию сотрудников в конце 2024 года, выяснено, что 56% опрошенных испытывают симптомы выгорания. (источник: <https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2098299-polovina-rossiyan-okazalas-v-sostoyanii-vugoraniya-k-kontsu-2024-goda>). Многие авторы, изучающие данную проблематику, употребляют коррелирующие термины «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», которые считаются тождественными термину «психическое выгорание». В Профессиональном стандарте педагога-психолога (психолог в сфере образования) прописано в исполнении трудовой функции А/07.7 «Психопрофилактика», знание педагогом-психологом теории и методов предотвращения «профессионального выгорания» специалистов, причин возникновения, методов предупреждения и снятия психологической перегрузки педагогического коллектива. Забота о комфортиности и безопасности образовательной среды организации является одним из приоритетных направлений деятельности педагога-психолога. В результате реализации психолого-педагогической программы «Эмоциональный консонанс садовницы» педагог-психолог решает эти профессиональные задачи.

Программа «Эмоциональный консонанс садовницы» имеет положительные итоги апробации на базе МАДОУ д/с № 18 «Виктория» МО г-к Анапа в 2025 году.

Ценность программы в том, что ее основной мишенью является обучение воспитателей приемам и методам самопомощи в стабилизации эмоционального состояния для повышения адаптивности их личности.

Программа может быть реализована как полностью, так и частично, в соответствии с актуальными потребностями и задачами. Возможна повторная реализация частей программы, в случае повышения уровня эмоционального выгорания сотрудников.

Сведения об уровне образования, для которого реализуется программа (технология): высшее и среднее профессиональное педагогическое образование, квалификация «Воспитатель»; высшее и среднее профессиональное; среднее общее образование.

Сведения о виде / направленности программы (технологии): развивающая, психопрофилактическая, просветительская.

Целевая аудитория: воспитатели ДОУ.

Описание социально-психологических особенностей целевой аудитории: однородность по половому признаку – 100% женщины; средний

возраст – 40 лет; уровень дохода – средний; повышенный уровень стресс-факторов; повышенные требования к проявлению эмпатии; высокие профессиональные требования и ответственность.

Указание на целевую группу (конкретная более узкая группа, которой адресована программа (технология)): педагоги ДОУ, обеспечивающие воспитательно-образовательный процесс.

Сведения о сфере применения (сфере трудностей): профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогических работников ДОУ.

Указание конкретных типов трудностей и проблем, на решение которых направлена программа (технология): высокие эмоциональные и физические нагрузки; психоэмоциональное напряжение; постоянное взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, требующее значительных эмоциональных усилий и способности к эмпатии; физическое истощение - долгие часы работы, частая необходимость быть в движении и осуществлять активное наблюдение за детьми; проблемы в взаимодействии с родителями могут добавлять стресс, особенно если возникает конфликт интересов; неэффективные рабочие отношения - непонимание и недостаток сотрудничества между коллегами могут способствовать усилению стресса; постоянное беспокойство о заслуженной оценке своей работы и эмоциональные колебания могут приводить к выгоранию; невозможность справиться с гневом и раздражительностью; неспособность установить баланс между работой и личной жизнью; отсутствие времени для восстановления; риски развития более серьезных психических заболеваний в результате постоянного стресса и выгорания; потеря интереса к работе; снижение уровня вовлеченности в образовательный процесс; частая смена кадров в ДОУ.

Описание проблемной ситуации, на решение которой направлена программа (технология) (краткая характеристика):

В последние годы в системе дошкольного образования наблюдается тревожная тенденция роста числа случаев синдрома эмоционального выгорания среди воспитателей детских образовательных учреждений. Эта ситуация является причиной острого беспокойства как среди профессионального сообщества, так и среди родителей, так как она влияет на качество образования и воспитания детей.

Основные аспекты проблемной ситуации:

1. Воспитатели ежедневно сталкиваются с высокими требованиями, связанными с эмоциональным взаимодействием с детьми, родителями и коллегами. Ожидания общества, необходимость поддерживать высокий уровень профессионализма и коммуникации приводят к значительным эмоциональным нагрузкам.

2. Многие воспитатели чувствуют себя изолированными и недооцененными в своей работе. Отсутствие достаточной поддержки со стороны коллег и родителей воспитанников способствуют накапливанию стресса и ухудшению психоэмоционального состояния.

3. Конфликты и недопонимание между воспитателями и родителями дополнительно создают напряжение в рабочей среде. Воспитатели зачастую оказываются в ситуации, когда их профессиональные решения ставятся под сомнение родителями, что приводит к стрессу и выгоранию.

4. Из-за высокой нагрузки и недостатка времени воспитатели часто не уделяют внимание своим личным интересам и отдыху. Это приводит к истощению и снижению жизненного тонуса, что, в свою очередь, негативно сказывается на качестве их работы.

5. Снижение эмоционального и, синергирующего с ним, профессионального ресурса воспитателей может оказывать отрицательное влияние на качество воспитания и образования детей. Это может вызвать проблемы в развитии детей и нарушить образовательный процесс.

Цели и задачи программы (технологии):

Программа по предотвращению и управлению синдромом эмоционального выгорания направлена на решение вышеперечисленных проблем через создание системы поддержки воспитателей, обучение навыкам управления стрессом, создание атмосферы сотрудничества и поддержки в коллективе, а также предполагает участие в мероприятиях, способствующих эмоциональному и психологическому благополучию педагогов.

Программа «Эмоциональный консонанс садовницы» направлена не только на помочь воспитателям в обретении эмоционального консонанса, но и способствует гармонизации климата в образовательной среде в целом, что в конечном итоге положительно отразится на качестве обучения и воспитания детей.

Цель: создание условий для укрепления и сохранения психологического здоровья педагогических работников в условиях дошкольной образовательной организации.

Задачи:

1. повышение информационной осведомленности о феномене эмоционального выгорания;

2. содействие повышению адаптивности педагогических работников;

3. формирование и развитие аутопсихологической компетентности;

4. развитие навыков регуляции эмоционального состояния и стратегий управления стрессом;

5. совершенствование коммуникативных компетенций и навыков эффективной работы в команде;

6. содействие созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;

7. содействие развитию ИКТ-компетентности педагогических работников.

Длительность реализации программы (технологии): 10 месяцев; 20 академических часов.

Этапы и алгоритм реализации программы (технологии):

Этап реализации программы	Мероприятия	Количество часов
Подготовительный этап (2024 год)	Изучение теоретической информации, наполнение просветительского содержания программы, подбор диагностического инструментария, практических методов, подготовка сценариев мероприятий реализации программы.	В течение года
1-й этап. Диагностический (февраль 2025)	Диагностика: Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996). Цель: диагностика механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness). Цель: оценить степень интеграции рабочего коллектива.	1 академический час
2-й этап. Непосредственно реализация программы (с февраля 2025 года по октябрь 2025 года)	Групповые тренинговые занятия, тематические командные мероприятия, индивидуальные самостоятельные практики, индивидуальное консультирование участников по актуальным вопросам в ходе участия в коррекционно-развивающем процессе. Цель: профилактика синдрома эмоционального выгорания работников.	9 занятий – 18 академических часов <i>По 1 занятию в месяц; продолжительность занятия - 2 академических часа.</i>
3-й этап. Диагностика (ноябрь 2025 года)	Итоговая диагностика: Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996). Цель: диагностика механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness). Цель: оценить степень интеграции рабочего коллектива.	1 академический час
4-й этап. Анализ результатов и выводы (ноябрь 2025 года)	Цель – сравнить результаты входящей и итоговой диагностики, проанализировать данные, сделать выводы об эффективности программы.	1 месяц

Научно-методическое обеспечение программы (технологии):

некоторые авторы, изучающие данную проблематику, употребляют термины «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», которые

считываются тождественными термину «психическое выгорание». Впервые термин «эмоциональное выгорание» предложил американский психиатр Г. Фрейденбергер в 1974 году при проведении исследований в репрезентативных группах из числа работников, ощущавших постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации к основному виду деятельности и снижение трудоспособности. В отличие от профессиональной деформации психическое выгорание чаще причисляют к полному регрессу профессионального развития, поскольку оно охватывает личность в целом, разрушая ее и отрицательно влияя на эффективность трудовой деятельности.

Анализ субъективных ощущений людей, находящихся на стадии эмоционального выгорания, свидетельствует, что они отличаются от аналогичных ощущений, связанных с «нормальной» физической усталостью. Явление эмоционального выгорания, во-первых, непосредственно связано с профессиональной деятельностью, а во-вторых, является необратимым и не исчезает после сна и других форм отдыха. Психологической наукой отрицается отождествление указанного феномена с такими состояниями, как депрессия, усталость, стресс. К лицам, которые более всего подвержены эмоциональному выгоранию, Фрейденбергер относит людей, в значительной мере склонных к сочувствию, гуманных, являющихся идеалистами, интровертами и обладающих пониженным уровнем психической стойкости. Однако пребывание человека в указанном состоянии зависит не только от его индивидуально-психологических особенностей. Явление эмоционального выгорания связано с организационными факторами. В 1981 году известный исследователь проблемы профессионального выгорания Эдвард Морроу предложил довольно оригинальный термин, отражающий внутреннее психическое состояние работника, испытывающего дистрессовое воздействие выгорания, – «запах горящей психологической проводки».

Синдром «эмоционального выгорания» представляет собой состояние эмоционального, психического, физического истощения, развивающегося как результат хронического неразрешенного стресса на рабочем месте. Отрицательное психологическое состояние педагога снижает эффективность воспитания и обучения детей, повышает конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт, разрушает психологическое здоровье. Определение факторов эмоционального выгорания позволяет сохранить педагога как психологически здоровую личность и эффективного профессионала[1].

Проблема эмоционального выгорания в целом и эмоционального выгорания педагогов в частности, уже долгое время привлекает внимание психологов-теоретиков и практиков. Это направление нашло свое отражение в трудах российских и зарубежных исследователей: В.В. Бойко, П.А. Сорокина, Б. Пельмана и Е. Хартмана, А. Пайнса, В. И. Ковальчука и других.

Т. В. Форманюк выделяет личностный, ролевой и организационный факторы, определяющие эмоциональное выгорание педагогов. Личностный фактор включает мотивацию, способы реагирования на стрессы и другие индивидуальные особенности. Выгоранию в большей степени подвержены «трудоголики», т.е. работающие с высокой самоотдачей и ответственностью, с установкой на постоянный рабочий процесс. Ролевой фактор связан с ролевой конфликтностью и ролевой неопределенностью. Под ролевым конфликтом понимается противоречие между функциями работника, которые он выполняет. Организационный фактор включает характер профессиональных задач, стиль руководства, степень ответственности. К основным факторам, определяющим выгорание педагогов, относят ежедневную психическую перегрузку, самоотверженную помощь, высокую ответственность за учеников, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением (фактор социальной несправедливости), ролевые конфликты, поведение «трудных» учащихся, потеря социальной престижности, низкая оплата труда и др. [33].

Коррекция эмоционального выгорания работников дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) – важная задача, актуальная в условиях современных педагогических реалий.

Т. В. Форманюк и В.Е.Орел отмечают зависимость эмоционального выгорания от пола. Гендерные различия четко проявляются при рассмотрении отдельных составляющих синдрома. Так, обнаружено, что для мужчин характерна высокая степень деперсонализации и высокая оценка своей профессиональной успешности, а женщины более подвержены эмоциональному истощению. Наблюдаются гендерные различия и в субъективной оценке стресс-факторов: учителя-женщины к наиболее сильным стресс-факторам относят «трудных учеников», а мужчины – присущий школам бюрократизм и большое количество «бумажной» работы [23, 33]. Однако другие исследования не подтверждают наличия корреляций между компонентами выгорания и гендером. Так, Т. И. Ронгинская указывает, что не обнаружена зависимость выгорания от возраста и пола обследуемых учителей [24].

Данные о взаимосвязях между стажем работы и уровнем выгорания также достаточно противоречивы, в большинстве исследований отмечается отсутствие значимых корреляций между указанными переменными.

Н.Е.Водопьянова и Е. С. Старченкова считают, что синдром выгорания может развиваться как у учителей с большим стажем работы, так и у молодых педагогов, только начинающих свою профессиональную деятельность. Высокий уровень выгорания учителей с большим стажем обусловлен длительным воздействием профессиональных стрессов, а молодых учителей – вхождением в новую профессиональную сферу [8].

Ряд исследователей отмечают специфику мотивационной составляющей деятельности воспитателей, играющей значительную роль в

развитии выгорания. Так, уровень выгорания воспитателей находится в прямой зависимости от оценки фактора «несоответствие между личным вкладом и получаемым или желаемым вознаграждением» [6].

Исследователи отмечают ряд внутренних факторов, влияющих на выгорание воспитателей: недостаточное развитие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные состояния; неудовлетворенность самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях, отсутствие интересов вне работы; особенности мотивации деятельности (значительную роль играет наличие баланса между личным вкладом в деятельность и получаемым вознаграждением); сниженное чувство собственного достоинства. Стressогенными являются ситуации социального сравнения, что внешне может проявляться как неудовлетворенность своим статусом, раздражение в отношении более успешных коллег, родителей воспитанников; склонность к интроверсии, направленность интересов на свой внутренний мир; интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности. Данное психологическое явление возникает у людей повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль; склонность к эмоциональной ригидности.

В отечественной психологии пристальное внимание к проблеме эмоционального выгорания возникло в 90-х годах XX столетия, что исторически связано с экономической и политической нестабильностью в стране. До этого времени термин «эмоциональное сгорание» впервые появился в работах Б.Г. Ананьева и был обозначен как отрицательное явление, возникающее у людей профессий типа «человек - человек», которые связаны с межличностными отношениями [29, с. 12]. Также одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является В.В. Бойко.

Профессор отмечает, что эмоциональное выгорание приобретается в процессе жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая обосновывается органическими причинами - свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями [6, с. 115-154]. В данном понятии подчеркивается, что данный феномен может появляться только при осуществлении какой-либо деятельности. Для него выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения, отчасти функциональный стереотип, который позволяет человеку дозировать и умеренно расходовать энергетические ресурсы. В.В. Бойко считает, что эмоциональное выгорание может носить не только негативный характер. Само по себе выгорание, таким образом, он считает конструктивным, а дисфункциональными - его следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на выполнении профессиональных задач и отношениях с коллегами. Тогда же эмоциональное

выгорание приводит к профессиональной деформации личности [33, с. 57-64].

За теоретическую базу программы мы возьмем понимание эмоционального выгорания В. В. Бойко. Он определяет этот феномен как механизм психологической защиты, суть которого состоит в полном или частичном отключении эмоций в ответ на избранное психотравмирующее действие.

Эмоциональное выгорание является чаще всего приобретенным стереотипом профессионального поведения. В этом есть свои плюсы и минусы - с одной стороны, человек может экономить энергетические ресурсы, а с другой стороны – эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполняемой работе и отношениях в коллективе.

По мнению В. В. Бойко, эмоциональное выгорание является профессиональной деформацией личности, которая возникает под действие внешних и внутренних факторов.

К внешним факторам относятся напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая обстановка деятельности, высокая ответственность за выполняемую работу, сложная психологическая атмосфера в коллективе.

Среди внутренних факторов В. В. Бойко называет эмоциональную ригидность, интенсивную интериоризацию, слабую мотивацию эмоциональной отдачи, нравственные дефекты и дезориентацию личности.

В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. Это отличает опросник Бойко, например, от опросника Маслач. Профессиональное выгорание - относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и т.д. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса будет различаться и динамика развития синдрома.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса:

1) первое (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

I. Фаза напряжения

Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства», впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания – интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту. Симптом «загнанности в клетку». Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устраниить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального. Работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода,

если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая эмоциональное выгорание, то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации». Нас повергает в исступление бюрократическая казенщина, организационная бестолковщина, людская непорядочность, повседневная рутинность.

Симптом «тревоги и депрессии». Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

Необходимо учитывать, что работа педагога-психолога по профилактике синдрома эмоционального выгорания – это социально-психологическая поддержка, целью которой, является оказание квалифицированной помощи педагогу в развитии эмоциональных резервов и адаптации к перегрузкам профессии.

Программа «Эмоциональный консонанс садовницы» включает обучение практикам саморегуляции, тренинги по управлению временем, стресс-менеджмент и техники релаксации.

Включены активные формы взаимодействия в коллективе, которые развивают командный дух и взаимопомощь. Проведение групповых обсуждений, обмен опытом и совместные мероприятия создают поддерживающую атмосферу.

Работа с личными убеждениями и установками работников ДОУ позволяет изменить негативные паттерны мышления, способствующие выгоранию.

Нормативно-правовое обеспечение программы (технологии): Конституция РФ; Гражданский кодекс РФ; Трудовой кодекс РФ; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 24.06.2023 г.); Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р); Концепция развития психологической службы в системе

образования в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Министром образования и науки Российской Федерации 19 декабря 2017 г.) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог»; Концепция развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Министром образования и науки Российской Федерации 19 декабря 2017 г.); Распоряжение Минпросвещения России от 28.12.2020 N Р-193 "Об утверждении методических рекомендаций по системе функционирования психологических служб в общеобразовательных организациях"; Этический кодекс педагога-психолога службы практической психологии образования России (принят на Всероссийском съезде практических психологов образования, май 2003г., г. Москва);Локальные нормативно-правовые акты МАДОУ д/с № 18 «Виктория»

Измеряемые конструкты и критерии оценки планируемых результатов и характеристики (признаки, свойства, параметры и т.п.), на которые программа (технология) должна оказывать эффект:

Мы будем измерять основные симптомы синдрома эмоционального выгорания и определим, к какой фазе развития они имеют отношение: «напряжения», «истощения» или «резистенции» и где наибольшее количество доминирующих симптомов.

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса.

Нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента.

Резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

Истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

I. Фаза напряжения

Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование.

Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства», впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания – интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

Симптом «загнанности в клетку». Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устраниить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального. Работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая эмоциональное выгорание, то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации». Нас повергает в исступление бюрократическая казенщина, организационная бестолковщина, людская непорядочность, повседневная рутинность.

Симптом «тревоги и депрессии». Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

С помощью инструмента Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness) позволяет оценить степень интеграции группы (рабочего коллектива, учебной группы, класса и т. п.), ее сплочения в единое целое. Мы предполагаем повышение значений индекса групповой сплоченности в итоге реализации программы.

Описание и источники психодиагностического инструментария, используемого для оценки достижения планируемых результатов:

Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996). Цель: диагностика механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на выбранные психотравмирующие воздействия. Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал. В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания: «НАПРЯЖЕНИЕ» 1. Переживание психотравмирующих обстоятельств 2. Неудовлетворённость собой 3. «Загнанность в клетку» 4. Тревога и депрессия. «РЕЗИСТЕНЦИЯ» 1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование 2. Эмоционально-нравственная дезориентация 3. Расширение сферы экономии эмоций 4. Редукция профессиональных обязанностей. «ИСТОЩЕНИЕ» 1. Эмоциональный дефицит 2. Эмоциональная отстранённость 3. Личностная отстранённость (деперсонализация) 4. Психосоматические и психовегетативные нарушения. Источник: <https://psytests.org/boyko/boburn-run.html>

Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness) позволяет оценить степень интеграции группы (рабочего коллектива, учебной группы, класса и т. п.), ее сплочения в единое целое.

Источник: <https://psy tests.org/work/igss-run.html>

Описание используемых методик, технологий со ссылкой на источники: применены элементы социально-коммуникативного тренинга, источник: <https://core.ac.uk/download/pdf/197368809.pdf>; И. М. Желдак, Практикум по групповой терапии. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 240 с.; технологии создания проблемных ситуаций, источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-problemnogo-obucheniya-i-metodicheskie-priemy-sozdaniya-problemnyh-situatsiy-v-protsesse-obucheniya/viewer>; метода «Сфокусированной беседы»: объективный, рефлексивный и уровень принятия решений, источник: <https://highadvance.org/business-tools/iskusstvo-kommunikacii/>; «TED-выступления», источник: <https://www.mgpu.ru/wp-content/uploads/2022/02/TED-vystupleniya.pdf>; «Мозгового штурма», источник: <https://practicum.yandex.ru/blog/chto-takoe-metod-mozgovogo-shturma>; ИКТ, источник: <http://sdo-journal.ru/journalpril/maksimishina-ob-effektivnoe-ispolzovanie-informacionno-kommunikacionnyh-tehnologij-v-konsultativnoj-korrektionno-razvivayushhej-rabote-pedagoga-psihologa-dou.html>; командообразования, источник <https://eventyon.ru/magazine/celi-i-metody-komandoobrazovaniya/>; игровые

технологии, источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-igrovogo-metoda-obucheniya-vzroslyh-v-istoricheskem-diskurse-stanovleniya-igrovoy-deyatelnosti-kak-pedagogicheskogo/viewer>; арт-терапии, источник: <https://youtu.be/M8KWse0Ekwk>; Г. Широкова, Е. Жадько, Практикум детского психолога. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 320 с.; сказкотерапии, источник: Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева, Практикум по сказкотерапии. – СПб: ООО «Речь», 2002. – 310 с.; нейрогимнастики, источник: <https://youtu.be/CsPWTG2LMI>; медитационных техник, источник: <https://youtu.be/tcLCzxVnx1k>, <https://youtube.com/@user-be8nv6jw9p>; кейс-технологии, источник: <https://fgo-sonline.ru/wp-content/uploads/2022/03/kejs-tehnologiya.docx?ysclid=lltjy9ogqp131392329>; квест-технологии, источник: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25517>.

Перечень и описание программных мероприятий, функциональные модули/ дидактические разделы/ учебно-тематические планы и т.д. (в зависимости от вида программы (технологии)):

Календарно-тематический план программы «Эмоциональный консонанс садовницы»

Название этапа программы	Месяц, № занятия	Название мероприятия
1-й этап Диагностический	Февраль.	Диагностика: Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996). Цель: диагностика механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness). Цель: оценить степень интеграции рабочего коллектива.
2-й этап Непосредственно реализация программы	Февраль. Занятие № 1	Чем пахнет усталость?
	Март. Занятие № 2	Стремление к достижениям
	Апрель. Занятие № 3	Эффективность и ее измерение
	Май. Занятие № 4	Труд - отдых

	Июнь. Занятие № 5	Как победить страх перед новыми вызовами?
	Июль. Занятие № 6	Целительное творчество
	Август. Занятие № 7	Кейс - игра «План действий в чрезвычайных ситуациях»
	Сентябрь. Занятие № 8	Кейс - игра «Я тебя понимаю!»
	Октябрь. Занятие № 9	Квест «Путь к эмоциональному консонансу»
3-й этап Диагностика	Ноябрь	<p>Итоговая диагностика: фиксация изменений в результатах методик.</p> <p>Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996). Цель: диагностика механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.</p> <p>Методика Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness). Цель: оценить степень интеграции рабочего коллектива.</p>

Началом и окончанием реализации программы «Эмоциональный консонанс садовницы» являются диагностические мероприятия. Мониторинг результатов позволяет выявить изменения в самооценке уровня эмоционального выгорания и оценке групповой сплоченности. Для оптимизации процесса, диагностика проводится в онлайн-формате, что позволяет психологу минимизировать трудовые затраты. Участники переходят по ссылке, проходят диагностику и присылают в ЯНДЕКС формах результат. Психолог обрабатывает и анализирует полученные данные и в индивидуальной беседе знакомит участников с результатом.

Далее следуют занятия, содержание которых имеет структуру:

- 1. Организационная часть.** Приветствие участников, оглашение цели и содержания занятия.
- 2. Основная часть** разделена на два блока: **информационный материал и практическая работа.** Опираясь на презентационные материалы, составленные к каждому занятию, психолог добивается более качественного усвоения материала участниками. Поскольку, кроме аудиального задействован еще и визуальный канал восприятия. Информация передается по наглядно-образному типу. Материалы могут быть презентированы по

выбору участников: на экран мультимедийной установки или на личный гаджет по ссылке. Все подробные информационные материалы по темам занятия высыпаются на электронный адрес участника, указанный при регистрации на участие в программе. Таким образом, у участников есть возможность более детального изучения в комфортное для них время. В этой части занятия используются технологии: информационно-коммуникационные, метод «Сфокусированной беседы»: объективный, рефлексивный и уровень принятия решений; ТЕД-выступление, «Мозговой штурм», цифровой образовательной среды. **Практическая работа** включает элементы: социально-коммуникативного тренинга, командообразования, игровых технологий, арт-терапии, медитативных техник.

3. Заключительная часть предполагает рефлексию занятия. Участники делятся впечатлениями о том, что было удивительным для них сегодня, что трудным, что легким и простым, что они возьмут, когда и для чего будут применять.

Кроме того, разработаны три мероприятия: две кейс-игры и квест. Использование принципов проблемного обучения способствует достижению более эффективных результатов программы. В непривычном формате участники получают возможность приблизиться к практике, обдумать, проанализировать важные вопросы, детально вникнуть в ситуацию и командными усилиями найти для нее оптимальное решение. При этом происходит командообразование, тренинг коммуникативной компетентности, гармонизация психоэмоционального климата в коллективе. Квест «Путь к гармонии» является итоговым мероприятием программы перед выходной диагностикой. Его цель: актуализировать для участников весь информационный материал программы. Материалы для проведения квест-игры можно получить по ссылке. В итоге каждый получает сертификат, подтверждающий участие в программе «Эмоциональный консонанс садовницы».

Конспекты мероприятий программы представлены в Приложении. Презентации к занятиям можно получить по ссылке.

Ресурсы, которые необходимы для эффективной реализации программы (технологии): требования к специалистам соответствие профессиональному стандарту «Педагог-психолог (психолог в сфере образования);

перечень учебных и методических материалов, необходимых для реализации программы (технологии)- серия марафонов на сайте «Педагоги России»: «Softskills – формирование системы мягких навыков», «Психолог педагога», «Нейротерапия», «YANDEX-МАРАФОН: использование российских онлайн инструментов в организации образовательного процесса и администрировании работы образовательной организации»;

требования к материально-технической оснащенности организации для реализации программы (технологии) -удобное помещение для занятий,

столы, стулья по количеству участников, проекционный экран, мультимедийный проектор; личные гаджеты с выходом в сеть у участников; *требования к информационной обеспеченности организации для реализации программы (технологии)* - библиотека, информационно-коммуникационная сеть «Интернет»;

современные цифровые технологии, инструменты и сервисы - Яндекс Формы (создание форм для электронного опроса), образовательный портал «Педагоги России», электронные библиотеки («КиберЛенинка» и др.), сайты: <https://psytests.org/> и т.д.

Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников реализации программы (технологии): сотрудники добровольно участвуют в реализации программы, дают согласие на обработку персональных данных, использование и публикацию фото- и видео-материалов; во время реализации программы всеми участниками и ведущим неукоснительно соблюдаются все нормы и требования законов РФ, в том числе ведущий строго соблюдает требования Этического кодекса психолога.

Описание способов, которыми обеспечивается гарантия прав участников программы. При реализации программы обязательно соблюдение следующих принципов: конфиденциальности, компетентности, ответственности, этической и юридической правомочности, квалификационной пропаганды психологии, благополучия клиента, профессиональной кооперации, субъектно-деятельностного подхода.

Система организации внутреннего контроля за реализацией программы (технологии): административный контроль включает - утверждение программы заведующим образовательного учреждения, после принятия на педагогическом совете; проверку отчетной документации; сбор, обработку, хранение и предоставление информации о динамике реализации программы; разработку рекомендаций по повышению качества реализации программы, на основе анализа информации: принятие управленческих решений по результатам работы программы.

Общественный контроль включает - посещение занятий; знакомство с достижениями участников; разработку рекомендаций по повышению качества реализации программы в вопросах совершенствования материальных условий.

Педагогический (методическое объединение) контроль и самоконтроль включает - экспертизу методических, дидактических, диагностических, контрольно-измерительных и других рабочих материалов по программе; утверждение рабочих материалов; разработку рекомендаций по повышению качества реализации программы, на основе анализа информации по рабочим материалам; проведение диагностических итоговых мероприятий; сбор, обработку, хранение и предоставление информации о динамике реализации программы; корректировка индивидуальных маршрутов освоения программы

на основе информации диагностических, промежуточных и итоговых срезов; самоанализ работы в программе.

Факторы, влияющие на достижение результатов программы (технологии):

1. Квалификация педагога-психолога: квалифицированные специалисты, имеющие знания и опыт работы способны эффективно реализовать коррекционно-развивающую программу.
2. Ресурсы и материально-техническая база: наличие достаточных ресурсов, таких как оборудование, учебные пособия, помогает создать комфортную обучающую среду для участников и достичь лучших результатов.
3. Индивидуальный подход: учет индивидуальных особенностей каждого участника помогает определить его потребности и разработать индивидуальный план коррекции и развития, что способствует эффективной реализации программы.
4. Вовлечение большего числа участников программы: активное сотрудничество с сотрудниками, проведение консультаций и тренингов, организация совместных мероприятий поможет создать благоприятную обучающую среду и максимально использовать возможности коррекционно-развивающей программы.
5. Коммуникация и сотрудничество: взаимодействие между педагогами, а также совместная работа всех сотрудников детского сада, позволит эффективно организовать и реализовать программу.
6. Оценка и мониторинг: оценка результатов и мониторинг прогресса помогают выявить достижения и корректировать программу в соответствии с потребностями участников.
7. Социальная поддержка: наличие поддержки и понимания со стороны администрации детского сада, общественности и государственных органов способствует успешной реализации программы и достижению ее результатов.

Сведения о практической апробации программы (технологии) на базе МАДОУ д/с № 18 «Виктория» МО г-к Анапа: программа «Эмоциональный консонанс садовницы» апробировалась 2025 году; категория испытуемых – педагоги детского сада, общий объем выборки –20 человек.

Описание выборки: коллектив детского сада является совокупностью педагогических работников, воспитателей, образующей социальную среду воспитания и обучения для детей дошкольного возраста. Каждый работник дошкольного учреждения вносит свой вклад в процесс обучения и развития. Поэтому так актуальна работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания с воспитателями. Объем выборки в участников апробации программы «Эмоциональный консонанс садовницы» в МАДОУ д/с № 18 «Виктория» составил: 20 человек в 2025 году.

Пол участников программы 100% женский. В коллективе детского сада присутствуют как женщины, так и 4 мужчины (охранники, рабочие по зданию) но они не принимали участия в мероприятиях программы.

Средний возраст участников программы составил 40 лет. Диапазон от 18 до 60 лет.

Контекстные характеристики участников программы: уровень дохода – средний; повышенные требования к проявлению эмпатии; высокие профессиональные требования и ответственность, высокий уровень физической и эмоциональной нагрузки, внушительный объем и интенсивность работы, необходимость профессионального и личностного роста. К положительным характеристикам относится: гарантированные государством оплата труда и социальный пакет, обеспеченность учреждения достаточным количеством сотрудников, наличие и доступность ресурсов и материалов, обеспечивающих воспитательно-образовательный процесс, поддержка и руководство со стороны администрации, возможности для профессионального и личностного развития.

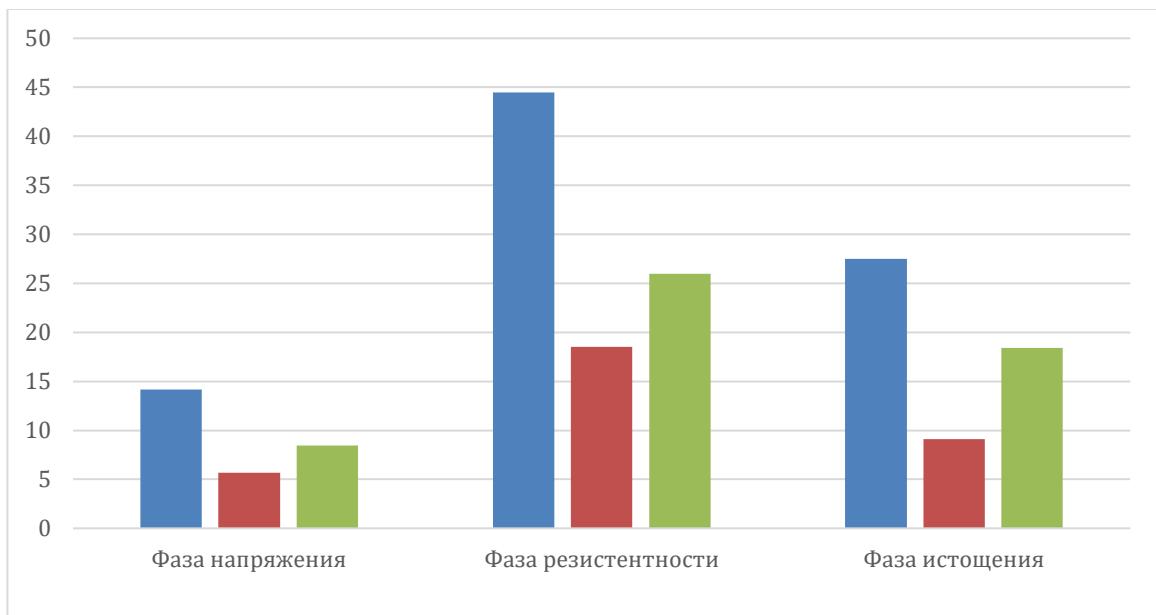
Результаты, подтверждающие эффективность реализации программы (технологии): снижение основных симптомов синдрома эмоционального выгорания и увеличение значения индекса групповой сплоченности, доказанное данными сравнения результатов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания». Автор: В. В. Бойко (1996) и методике Индекс групповой сплоченности Сишора (Seashore Group Cohesiveness) при входной и выходной диагностике участников программы «Эмоциональный консонанс садовницы». Результаты средних значений показателей представлены наглядно в Таблице 1.

Результаты диагностики участников программы «Эмоциональный консонанс садовницы» за два года реализации. Таблица 1

Год апробации	2025 год		
<i>Входная диагностика</i>			
Диагностика эмоционального выгорания	Фаза напряжения	Фаза резистентности	Фаза истощения
	14,15	44,5	27,5
Индекс групповой сплоченности	6,75		
<i>Выходная диагностика</i>			
Диагностика эмоционального выгорания	Фаза напряжения	Фаза резистентности	Фаза истощения
	5,7	18,5	9,1
Индекс групповой сплоченности	16,5		

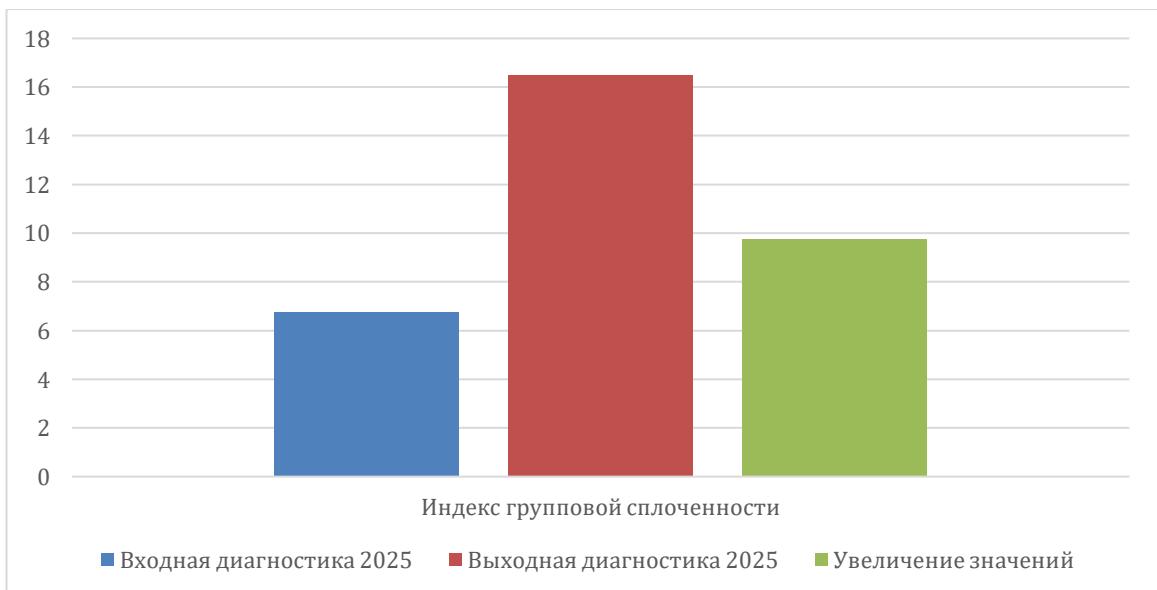
Диаграмма 1 демонстрирует положительную динамику в результатах участников при входной и выходной диагностике.

Результаты диагностики участников программы «Эмоциональный консонанс садовницы» по методике Диагностика эмоционального выгорания. Диаграмма 1



Из данных диаграммы следует вывод о положительной результативности реализации программы «Эмоциональный консонанс садовницы». Сравнивая данные входной и выходной диагностики по методике Диагностика уровня эмоционального выгорания, мы видим, что в 2025 году снижение средних значений показателей почти по всем трем фазам составило 50 и более процентов. Можно сказать, что в 2025 году эффективность реализации программы «Эмоциональный консонанс садовницы» положительна.

Результаты диагностики участников программы «Эмоциональный консонанс садовницы» по методике Индекс групповой сплоченности. Диаграмма 2



Из данных диаграммы следует вывод о положительной результативности реализации программы «Эмоциональный консонанс садовницы». Сравнивая данные входной и выходной диагностики по методике Индекс групповой сплоченности, мы видим, что в 2025 году прирост средних значений показателей составил 60 %. Следовательно, в 2025 году эффективность реализации программы положительная.

К ограничениям оценки результатов программы следует отнести довольно малый срок ее апробации.

Ограничения применения программы и предложения по ее дальнейшему применению и развитию:

1. Индивидуальные особенности участников: каждый человек имеет свои индивидуальные потребности и возможности, поэтому результаты программы могут быть разнообразными и зависят от уровня развития каждого участника. Некоторым людям понадобится больше времени и помощи для достижения желаемых результатов.

2. Временные ограничения: реализация программы рассчитана на один учебный год. В результате этого ограничения, программа может не позволить достичь полного результата для некоторых людей, особенно для тех, у кого более сложные особенности и характеристики.

3. Ограничение ресурсов: по тем или иным причинам детский сад может попасть в ситуацию ограничения ресурсов, включая финансовые, материальные и кадровые ресурсы. Это может ограничить и возможности программы, и ее результаты.

4. Социальные и семейные факторы: применение программы могут ограничить социальные и семейные факторы, такие как недостаточная поддержка семьи участника или неблагоприятная социальная среда учреждения. Эти факторы могут сказаться на возможностях участника и ограничить его достижения.

5. Ограниченный подход: программа имеет определенный подход и методы работы, которые могут быть эффективными для большинства людей, но не подходить для некоторых особенных случаев. В таких случаях результаты программы могут быть ограничены.

Все эти ограничения нужно учитывать при реализации программы и вносить своевременные корректизы, чтобы достичь максимально возможных результатов для каждого участника.

Программа «Эмоциональный консонанс садовницы» может быть реализована в коллективе дошкольной образовательной организации, учреждения, где есть педагог-психолог, соответствующий требованиям профессионального стандарта. Риску эмоционального выгорания подвержен любой сотрудник этой сферы деятельности. Возможна повторная реализация программы в организации, спустя время, в случае фиксации высокого уровня эмоционального выгорания сотрудников. Программа может адаптироваться для целей работы педагога-психолога с родителями воспитанников, поскольку они тоже являются сотрудниками своих предприятий и также

подвержены синдрому эмоционального выгорания. Кроме того, программу можно адаптировать под цели работы педагога-психолога с семьями участников (ветеранов) СВО в части стабилизации и гармонизации их психоэмоционального состояния.

Содержание программы может быть реализовано психологом учреждения частично, исходя из актуальных задач профессиональной деятельности.

Содержание программы может быть дополнено. Диагностический блок может быть дополнен инструментарием по изучению уровня профессионального выгорания сотрудников. Например, Опросник профессионального выгорания Маслач, МВI/ПВ, Авторы: К. Маслач, С. Джексон (1986), адаптация: Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова (2001); Е. И. Лозинская (2007) либо другими из Открытого реестра психодиагностических методик, вызывающих доверие профессионального сообщества данной тематики. В содержательный компонент занятий можно внести информацию о новейших достижениях современной психологии по теме «Эмоциональное выгорание». Практические упражнения, задания, игры могут быть дополнены с учетом профессиональных интересов специалиста, реализующего программу, с учетом характеристик особенностей участников программы и современных достижений науки и практики.

Список литературы

1. Александрова Н. В. Факторы эмоционального выгорания воспитателей дошкольной образовательной организации. [Электрон. ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-pedagogov-doshkolnogo-obrazovaniya/viewer>
2. Арт-терапия - новые горизонты. / Под ред. А. И. Копытина. - М.: Когито - Центр, 2006.-336 с.
3. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
4. Богданович В. Новейшая арт-терапия. О чем молчат искусствоведы / В. Богданович. - Пенза: Золотое сечение, 2008. - 224 с.
5. Бойко В.В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2003. – 474 с.
6. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М.: Филинъ, 1996. - 256 с.
7. Вальдес-Одриосола М.С. Интуиция, творчество и арт-терапия / М.С. Вальдес-Одриосола М.С. - М.: ИОИ, 2012. - 96 с.
8. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 358 с.
9. Воронова А. А. Арт-терапия для детей и их родителей / А.А. Воронова. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 253 с.: ил. Горянина, В.А. Психология общения / В.А. Горянина. – М.: Академия, 2002. – 416 с.
10. Гуляева И. В. Арт-коучинг на практике. /И.В. Гуляева. – М.: Мозайка -Синтез, 2000. – 267 с.
11. Гремлин С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлин, С. Ауэрбах. – СПб.: Питер, 2002. – 347 с.
12. Гримак Л.П. Общение с собой: начало психологии активности / Л.П. Гримак. – М., 2009. – 247 с.
13. Давыдова Г. Н. Нетрадиционные техники рисования в детском саду/ Г. Н. Давыдова, В. А. Скрипторий, 2003. - 267с.
14. Желдак И. М. Практикум по групповой терапии /И.М.Желдак. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 240 с.;
15. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. / Практикум по сказкотерапии. – СПб: ООО «Речь», 2002. – 310 с.
16. Литвац, М.Е. Психологическое айкидо / М.Е. Литвак. – Ростов н/Д.: Феникс, 2011. – 215 с.
17. Киселева М. В. Арт-терапия в психологическом консультировании. / М. Б. Киселева, В. А. Кулганов. 2014.- 64 с.
18. Кипнис М. Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга / Михаил Ки пнис. — Москва: АСТ, 2014 —637 с. — (Психология. Высший курс).
19. Коган С. Оздоровление звуковым и изобразительным искусством.

/ С. Коган. - Изд. «Питер», 2001.-204с.

20. Ляшенко, В.В. Арт-терапия как практика самопознания: присутственная арт-терапия / В.В. Ляшенко. - М.: Психотерапия, 2014. - 160 с.

21. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. / К. Маслач. Практикум по социальной психологии. — СПб.: Питер, 2001. — 234 с.

22. Максимишина О. Б. Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий в консультативной, коррекционно-развивающей работе педагога-психолога ДОУ // Современное дошкольное образование научно-практ. журн. №3, 2022[Электрон. ресурс] URL: <https://sdo-journal.ru/journalpril/maksimishina-ob-effektivnoe-ispolzovanie-informacionno-kommunikacionnyh-tehnologij-v-konsultativnoj-korrekcionno-razvivayushhej-rabote-pedagoga-psihologa-dou.html>

23. Мохорт А. В. Технология проблемного обучения и методические приемы создания проблемных ситуаций в процессе обучения. [Электрон. ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-problemnogo-obucheniya-i-metodicheskie-priemy-sozdaniya-problemnyh-situatsiy-v-protsesse-obucheniya/viewer>

24. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. Т. 2. № 1. С.99-101.

25. Ронгинская Т.Н. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 3. С. 85-95.

26. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога: метод. рекомендации / В.В. Рычкова. – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.

27. Савенкова Е. С. Эмоциональное выгорание педагогов дошкольного образования. [Электрон. ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-pedagogov-doshkolnogo-obrazovaniya/viewer> URL:

28. Самоукина Н.В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги / Н.В. Самоукина. – М.: Психотерапия, 2008. – 256 с.

29. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога / Е.М. Семенова. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 224 с.

30. Слюсарева Е.С., Евмененко Е.В., Тинькова Е.Л. Антропологический подход в профилактике психосоматических расстройств: Учеб.-метод. пос. - Ставрополь, 2011. - 156 с.

31. Стребловская А. В. Теоретическое представление понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе [Электрон. ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskoe-predstavlenie-ponyatiya-sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-v-psihologo-pedagogicheskoy-literature/viewer>

32. Сюрукова Е.Ю. Особенности детерминации психического выгорания в педагогических профессиях // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2013. Т. 19. № 4. С. 56-59.
33. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., 2002. – С. 360–362.
34. Форманюк Т.В. Синдром профессионального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 54-67
35. Хухлаева, О.В. Школьная психологическая служба. Работа с педагогами / О.В. Хухлаева. – М.: Генезис, 2008. – 192 с.
36. Широкова Г., Жадько Е. /Практикум детского психолога. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 320 с.;
37. Шишова Е. О. Тренинг по развитию коммуникативной компетенции: конспект лекций [Электрон. ресурс] URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197368809.pdf>
38. Щетинина, Н. А. Профессиональное выгорание специалиста: причины, последствия, пути решения / Н. А. Щетинина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 9 (247). — С. 178-181. — URL: <https://m oluch.ru/archive/247/56838/> (дата обращения: 06.08.2023).

Конспекты мероприятий программы
«Эмоциональный консонанс садовницы»