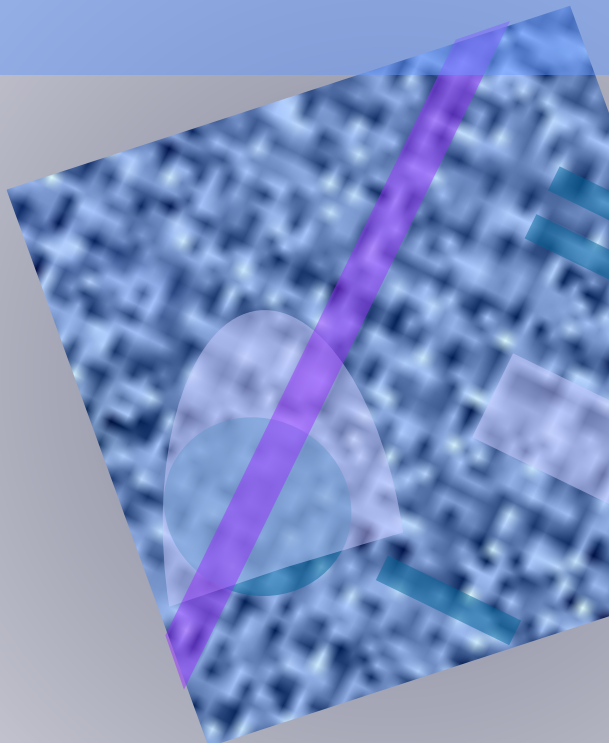


# Работа педагога- психолога с педагогами ДОУ



Подготовил: педагог-психолог  
МДОУ детский сад №32  
«Золотое зёрнышко» Пьянзина В.С.



**Задача психолога в ДОУ -  
создание  
психологических условий  
для развития  
дошкольников, оказание  
психологической  
поддержки и помощи  
детям, педагогам и  
родителям.**





Одним из условий результативности труда психолога является тесное сотрудничество с воспитателями, поскольку слаженность работы, единство требований и подходов, искренняя заинтересованность в гармоничном развитии ребенка обоих специалистов есть основа эффективности не только их совместной деятельности, но и образовательного процесса в целом.

# *Целью психологического сопровождения педагогов*

**Является:**

**Создание социально-психологических условий для развития личности педагогов.**

**Формирование психологической компетентности во взаимодействии всех участников образовательного процесса (педагоги- родители- дети).**



# Направление деятельности психолога в работе с педагогами

*Диагностическая работа*

*Консультативная работа*

*Просветительская работа*



# *Диагностическая работа*



Диагностика

- 1. Диагностика профессионального «выгорания» педагогов.**
- 2. Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе.**

# Диагностика профессионального «выгорания» педагогов.

**Опросник выгорания  
Маслач**

**Авторы методики:  
американские психологи  
К. Маслач и С. Джексон.  
Данный вариант  
адаптирован в России Н.  
Е. Водопьяновой.**





**Данный опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам:**

**Эмоциональная истощенность** - чувство опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

**Деперсонализация (цинизм)** - предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда.

**Редукция профессиональных достижений** - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.





**«Эмоциональное»  
Или «профессиональное»  
выгорание –  
это синдром, развивающийся  
на фоне хронического стресса  
и ведущий к истощению  
эмоционально-энергетических  
и личностных ресурсов человека.  
Выделяют три основных стадии  
синдрома.**

# Первая стадия

Начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств, свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но .... как-то скучно и пусто на душе;

Исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

Возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; все чаще хочется сказать «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!»

# Вторая стадия

Возникают недоразумения с детьми, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

Неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии детей - вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем, вспышки раздражения.

Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающий для организма уровень.

# Третья стадия

Притупляется представление о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

Такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

# В исследовании приняли участие 10 педагогов ДОУ

Пол	Средний возраст	Семейное положение	Образование	Стаж работы
женский	41.2 лет;	В браке -10 человек;	Высшее- 6 человек;  Среднее специальное - 4 человека;	От 2 лет до 30 лет;

# Результаты диагностики

№ испыт уемог о	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
1	Низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень
2	Низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень
3	Низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень
4	Низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень
5	Средний уровень	Средний уровень	Средний уровень
6	Низкий уровень	Средний уровень	Средний уровень
7	Низкий уровень	Низкий уровень	Низкий уровень
8	Низкий уровень	Низкий уровень	Средний уровень
9	Средний уровень	Средний уровень	Средний уровень
10	Средний уровень	Средний уровень	Средний уровень
	<b>Низкий уровень 70%</b> <b>Средний уровень 30%</b>	<b>Низкий уровень 60%</b> <b>Средний уровень 40%</b>	<b>Низкий уровень 10%</b> <b>Средний уровень 90%</b>

# Диаграмма полученных результатов





**Анализ данных показал что по шкале «Эмоциональное истощение» высокий уровень не выявлен.**

**30% имеют средний уровень эмоционального истощения, у них слегка понижен эмоциональный тонус, снижена работоспособность, жизненная активность, но нельзя забывать, что некоторый уровень эмоционального истощения является возрастной особенностью. Средний возраст педагогов 41,2 года. (От 27 до 61 года)**

**Низкий уровень эмоционального истощения - у 70% исследуемых, данная категория педагогов не испытывает негативных переживаний, работа, рабочий коллектив их вдохновляют, они чувствуют в себе заряд сил и энергии.**





**По шкале «Деперсонализация»**

**высокий уровень так-же не выявлен.**

**40% исследуемых имеют средний уровень деперсонализации, это говорит о том, что некоторым педагогам сложно установить контакт с воспитанниками, родителями, а если контакт установлен, то чувствуется напряжение.**

**У 60% выявлен низкий уровень деперсонализации, педагоги хорошо устанавливают эмоциональные контакты с окружающими, активно включаются в работу и инновационную деятельность.**



**По шкале «Редукция личных достижений»  
высокий уровень не зафиксирован.  
Самый высокий результат по редукции  
личных достижений  
у среднего уровня - 90% , характеризуется  
заниженной самооценкой значимости  
реально достигнутых результатов и  
снижении продуктивности ввиду  
изменения отношения к работе.**

# Профилактика профессионального «выгорания» педагогов



**Как и во многих других случаях, спасение утопающих – дело рук самих утопающих. Для борьбы с эмоциональным выгоранием нужно, чтобы сам человек изменил позицию «жертвы обстоятельств» на позицию «хозяина своей жизни», который сам несет ответственность за все, что с ним происходит, а значит, сам довёл себя до такого состояния.**

А помочь при этом могут  
следующие способы



## **Естественные способы регуляции организма**

длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, движение, танцы, музыка.

баня, сауна, массаж; горячая ванна с пеной; SPA-процедуры.



## **Физиологическая саморегуляция**

различные движения, потягивания и расслабления мышц, посещение бассейна, тренажерного зала, занятия йогой, релаксация.



## **Способы эмоциональной саморегуляции**

Смех, улыбка, юмор; размышления о хорошем, приятном; рассматривание цветов в помещении, пейзажа за окном, фотографий.



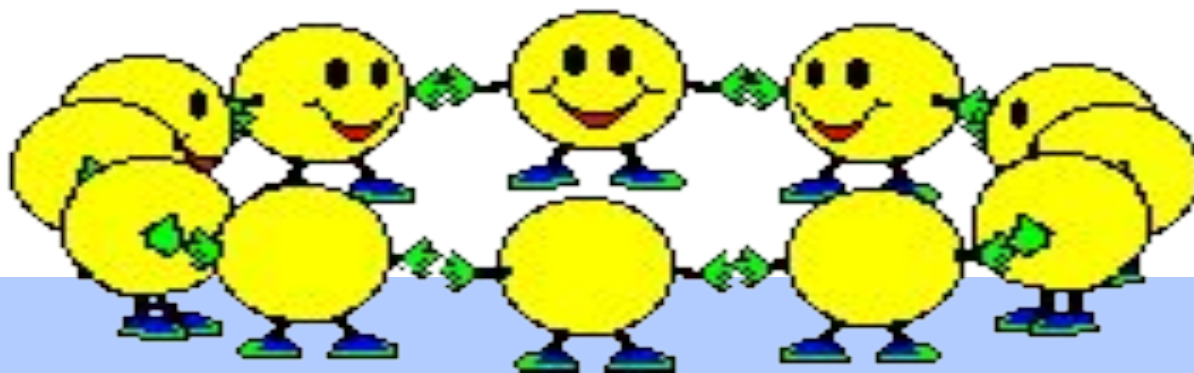
**Посещение тренингов, лекций, упражнений.**

# Изучение социально- психологического климата в трудовом коллективе

**«Экспресс-методика»**

**по изучению социально-  
психологического климата  
в трудовом коллективе**

**О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто.**





- **Методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе.**
- **В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится — не нравится», «приятный — не приятный».**
- **При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга».**
- **Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание — незнание особенностей членов коллектива».**

**Эмоциональный компонент групповой идентификации** заключается в переживании своей принадлежности к группе в форме различных чувств - любви или ненависти, гордости или стыда;

**Когнитивный компонент групповой идентификации** состоит в осознании человеком принадлежности к группе и достигается путем сравнения своей группы с другими группами по ряду значимых признаков.

**Поведенческий компонент** проявляется тогда, когда человек начинает реагировать на других людей с позиций своего группового членства, а не с позиций отдельной личности с того момента, когда различия между своей и чужими группами становятся заметными и значимыми для него.

# В анкетировании приняли участие 18 членов коллектива

Пол	Средний возраст	Семейное положение	Стаж работы
женский	44 года.	В браке -15 человек; 3 человека- не в браке;	От 1 года до 30 лет.

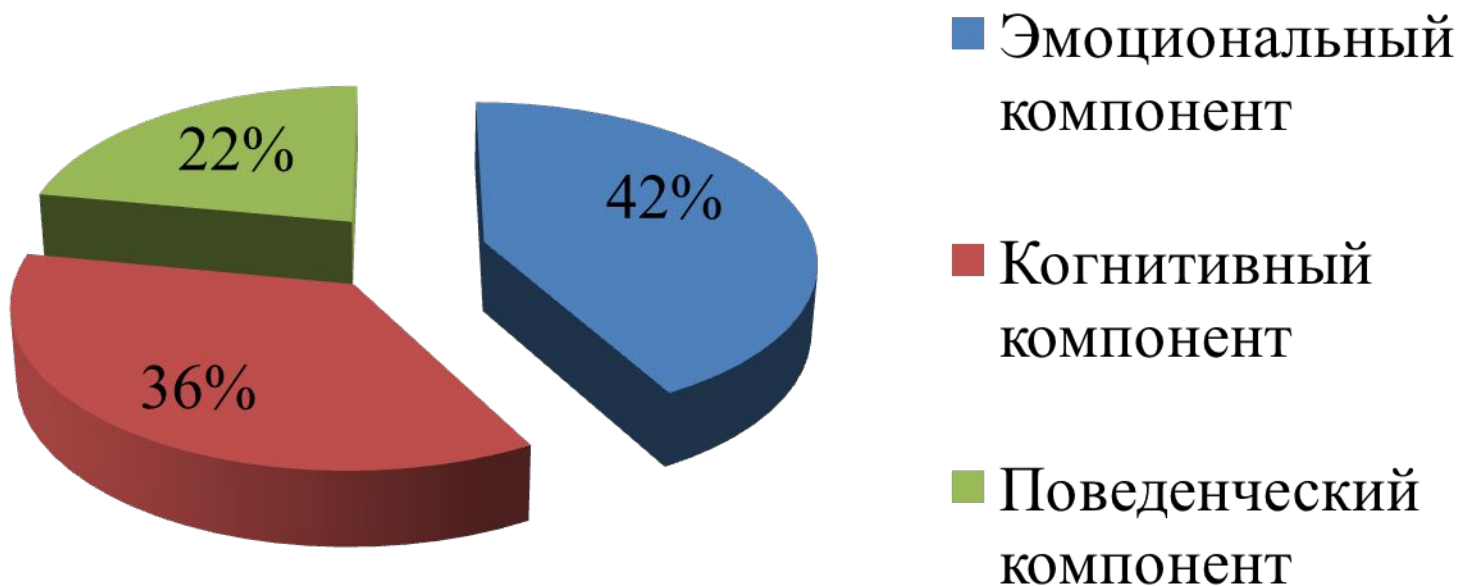


# Анализируются 3 компонента:

№	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1	+	0	0
2	+	+	+
3	0	0	0
4	0	+	+
5	+	+	0
6	+	+	+
7	+	0	0
8	+	+	+
9	0	0	0
10	+	+	0
11	+	+	+
12	+	+	+
13	+	+	+
14	+	+	+
15	+	0	0
16	+	+	0
17	+	+	0
18	+	+	0
Общее значение	+ 15 42%	+ 13 36%	+ 8 22%

# Диаграмма полученных результатов

## положительные оценки



# Результаты диагностики

**Положительные в целом ответы по эмоциональному и когнитивному компоненту свидетельствуют о благоприятном климате в коллективе.**

**Коллектив сформирован достаточно давно, люди хорошо знают друг друга, привыкли друг к другу. В коллективе преобладает позитивное настроение, люди положительно оценивают своих коллег, готовы к сотрудничеству. При этом, в группе наблюдается взаимосвязь деловых и дружеских отношений.**

**Полученные результаты действительно говорят о благоприятном климате в группе, большинство членов коллектива чувствуют себя благополучно.**





**Остальная часть положительно оценивает климат коллектива, но не расположена к более тесному общению, данные респонденты находятся несколько в стороне, но не испытывают дискомфорта и эмоционального давления со стороны других членов группы.**

**При оценке коллектива по поведенческому компоненту именно эти люди давали среднюю оценку, определяя коллектив «не плохим, но и не хорошим». Это говорит о том, что в целом они нормально чувствуют себя в данном коллективе, однако не являются активными участниками в дружеских взаимоотношениях.**

# Консультативная помощь оказывается педагогам в индивидуальной форме

**Консультации психолога организуется**

**в ДОУ следующими способами:**

**-По приглашению (по итогам психодиагностики);**

**-По личным обращениям сотрудников;**





# *Просветительская работа*



**Психологическое просвещение – важная составляющая работы педагога-психолога.**



**Психологическое просвещение в ДОУ проходит в виде: лекций, бесед, семинаров, распространения печатных материалов.**

Автор сотрудник детского сада В.Е. Ролина



Про коллектив «детсадовский»

Хотим Вам рассказать,

В душе мы тоже дети,

Хоть нам за 25!

Рисуем, клеим, лепим,

Танцуем и поём.

И, в общем, в нашем садике

Мы весело живём!

Умеем коллективно

Проблемы мы решать.

Есть старшие по возрасту-

Их надо уважать!



**Давайте  
жить  
дружно!**

