



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального
выгорания педагогического персонала образовательных учреждений**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Психологическое консультирование»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

81,24 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 10 » июня 2025 г.

и. о. зав. кафедрой ТиПП

Батина Батенова Ю. В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-522-227-5-1

Мосина Екатерина Владимировна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТиПП

Нуртдинова Анна Алексеевна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	8
1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	18
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	31
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	41
2.1 Этапы, методы, методики исследования	41
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	46
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	64
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений	64
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	71
3.3 Психолого-педагогические рекомендации по снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений	80

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	90
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.....	105
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений до реализации программы	118
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Содержание программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов	124
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений после реализации программы	153

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях современного образовательного процесса педагоги сталкиваются с высокой эмоциональной нагрузкой, обусловленной возрастанием требований к профессиональной деятельности, необходимостью постоянного взаимодействия с обучающимися, родителями и коллегами, а также увеличением объема бюрократической работы. Эти факторы нередко становятся причинами развития эмоционального выгорания – состояния хронического стресса, истощения и профессиональной деформации, приводящего к снижению работоспособности, ухудшению психологического климата в коллективе, что ведет к ухудшению качества образования, росту кадровой текучести.

В 2019 г. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) обновила Международную классификацию болезней (МКБ-11), где эмоциональное выгорание было включено в раздел, связанный с профессиональными факторами, влияющими на здоровье. Однако важно отметить, что эмоциональное выгорание не было признано отдельным заболеванием. В МКБ-11 синдром эмоционального выгорания классифицируется как фактор, влияющий на состояние здоровья (и описывается как синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. ВОЗ определяет эмоциональное выгорание через три ключевых признака: чувство истощения или упадка сил; циничное или негативное отношение к работе, снижение профессиональной эффективности; чувство неэффективности, снижение продуктивности.

Эмоциональное выгорание педагогов и других сотрудников образовательных организаций является не только личной, но и социальной проблемой, поскольку оказывает влияние на образовательный процесс в целом. Негативные проявления данного синдрома могут отражаться на взаимоотношениях с учениками и студентами, на уровне мотивации

педагогов, а также на их психическом и физическом здоровье (М.В. Барабанова, В.Е. Орел, Е.С. Романова, Т.В. Форманюк и др.).

Проблема эмоционального выгорания личности является предметом научного анализа в психологической теории и рассматривается в трудах таких исследователей, как В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.П. Ильин, К. Маслач, А.А. Рукавишников и других. Несмотря на значительное количество проведенных исследований, посвященных данной проблематике, в современной науке отсутствует единая концепция, объясняющая структурные компоненты этого феномена, а также доминирующие факторы, способствующие его формированию и развитию.

Данная тема имеет особую значимость в свете современных образовательных реформ и цифровизации обучения, увеличивающих когнитивную и эмоциональную нагрузку на педагогов. Коррекция эмоционального выгорания позволит не только повысить удовлетворенность трудовой деятельностью сотрудников образовательных организаций, но и повысить их эффективность и профессиональную компетентность.

Противоречие заключается в том, что с одной стороны, педагогический персонал сталкивается с высокой эмоциональной и психологической нагрузкой, что приводит к синдрому эмоционального выгорания. С другой стороны, существующие методы психолого-педагогической поддержки и коррекции не всегда являются эффективными, либо недостаточно адаптированы к специфике образовательной среды. Это приводит к необходимости поиска и внедрения более действенных и целенаправленных подходов к профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Исходя из актуальности сформулирована тема исследования: «Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений».

Цель исследования: теоретически изучить и опытно-экспериментальным путём проверить эффективность реализации модели и программы психолого-психологической коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогического персонала образовательных учреждений.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Гипотеза исследования: эмоциональное выгорание у педагогического персонала образовательной организации изменится, если разработать и реализовать программу психолого-психологической коррекции.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть проблему эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.
2. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.
3. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.
4. Описать этапы, методы, методики исследования.
5. Дать характеристику выборки и проанализировать результаты исследования.
6. Разработать и апробировать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать рекомендации по снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание;

2. Эмпирические: констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические:

– методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);

– методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко);

– методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников).

4. Математико-статистические методы обработки научных данных: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Образовательный Центр № 1 г. Челябинска».

В исследовании принимали участие педагоги в количестве 36 человек, среди которых 29 женщин и 6 мужчин, в возрасте 25-60 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

Синдром выгорания активно исследуется в зарубежной психологии с 1960-х г. Непосредственно сам термин выгорание пришел в отечественную психологию из американской психиатрии, его ввел Х.Дж. Фрейденберг в 1974 г. для описания психологического состояния, характеризующиеся интенсивностью и эмоциональными нагрузками при оказании профессиональной помощи [Цит. по: 6, с. 14]. Изначально в психологии этот термин использовался только для так называемых помогающих профессий, как например медсестры и учителя. Замечая неприемлемое поведение медсестер Х.Дж. Фрейденберг задумался, что слишком сильная отдача себя своим пациентам и приводит к состоянию, которое он назвал выгоранием, которое с английского «burnout» переводиться буквально [68]. Сама метафора, как название для данного состояния человека, идеально описывает ситуацию, которую можно наблюдать со стороны. Но позже многочисленные исследования подтвердили факт того, что выгоранию подвержены не только представители помогающих профессий, но и другие соционамические профессии [8, с. 24].

Л.А. Швачкина отмечает, что синдром выгорания сложен в изучении. Для качественных исследований необходимы длительные лонгитюдные исследования, чтобы на протяжении нескольких лет наблюдать за развитием выгорания. Было много попыток структуризировать теоретические данные, создавались теории и модели. И особое внимание

уделялось практическому применению накопленных знаний: применение различных копингов для профилактики выгорания, лечение симптомов, которые схожи с другими психологическими явлениями, предотвращение развития на разных стадиях [Цит. по: 51, с. 515].

Также хотелось бы отметить, что в настоящее время существуют несколько моделей, описывающих данный синдром. Далее мы рассмотрим их и попытаемся сравнить.

Как полагает Д. Гринберг, самая первая модель однофакторная, предложенная А. Аронсоном и Е. Пайнсом, определяет выгорание как истощение физиологическое и эмоциональное, вызванное длительным стрессом. Но тогда мы не видим особой разницы между профессиональным стрессом и выгоранием. Т.е. по сути выгорание выступает перед нами как хронический профессиональный стресс или скорее как хроническая усталость, в связи с этим они приписывают феномен выгорания представителям абсолютно всех профессий [11, с. 65].

По мнению Е. Ю. Астраханцевой, двухфакторная модель Д. Дирендонк, В. Шауфелли и Х. Сиксма сводит выгорание к эмоциональному истощению и деперсонализации. Что уже больше дифференцирует выгорание от других синдромов. Они начали говорить о изменении взаимоотношений медсестер с пациентами и с коллегами, и этот компонент был «установочным». Также менялся взгляд на себя, происходило переосмысление своей деятельности. Эмоциональный компонент проявляется в ощущениях усталости, напряженности, плохого самочувствия. Его они называли «аффективным». И самое главное субъективном чувстве «выгорания», как затухания трудовой мотивации [2, с. 142].

Трехфакторная модель К. Маслач и С. Джексона, которая, с нашей точки зрения, является наиболее содержательной, практикоориентированной, охватывающей все аспекты и проявления данного синдрома. Именно она легла в основу отечественного

представления о выгорании, добавила к предыдущим факторам еще один. И теперь эмоциональное выгорание рассматривается как совокупность трех компонентов: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. В данной модели эмоциональное истощение является основой для выгорания, то есть основной фактор, который взаимосвязан с выгоранием, хотя не может проявляться в одиночку. Он выражается в снижении положительного эмоционального фона на работе, равнодушии к своему делу, физическому и эмоциональному истощению, субъективном чувстве утраты ресурсов для выполнения прямых обязанностей [Цит. по: 21, с. 43]. Деперсонализация проявляется в изменении отношении с другими людьми, с социумом, как с коллегами на работе, так и с пациентами, и раз уж мы упомянули, что выгорание распространяется на соционамические профессии, то следует упомянуть, что клиенты и пациенты будут называться реципиентами. Как было и в предыдущей модели, негативное отношение к работе и трудовой деятельности сказывается на развитии отношений и взаимодействиях с окружающими, чувствуется некоторая холодность и равнодушие. Эти изменения могут быть двух типов. Либо повышение зависимости от других, так, например, от коллег в рабочих вопросах или эмоциональной поддержки, либо прямо противоположно, отстранение, замкнутость, цинизм, негативизм установок и чувств по отношению к людям [69].

И собственно новый компонент, как отмечают П.В. Дашкуева, Л.С. Озиева, А.А. Цамаева редукция личных достижений проявляется в занижении своих профессиональных успехов, достижений и их субъективном преуменьшении, принижении своих возможностей и отлынивании от обязанностей заранее боясь провала и пессимистических представлений о его результатах. То есть субъект труда начинает воспринимать трудовую деятельность через призму негатива, отчаяния и теряет мотивацию ее выполнения. И как можно представить, даже средний уровень выраженности этих компонентов сильно сказывается на рабочем

процессе. И стоит упомянуть, что это может повлиять не только на психологическое, но и на физическое здоровье человека [57, с. 329].

Из этой модели П.В. Дашкуева, Л.С. Озиева, А.А. Цамаева полагают, что выгорание – это некий профессиональный кризис и он связан непосредственно с трудовой деятельностью в целом, со всеми ее аспектами, а не только во взаимоотношениях с реципиентами, как предполагалось изначально.

А.В. Молокоедов и И.М. Слободчиков пишут о том, что представили четырехфакторной модели, Г. Фитч, А. Мимс, и др., взяли за основу предыдущую теорию, однако предложили разделять фактор деперсонализации на два, а именно на рабочую и социальную, относящиеся к общению с реципиентами или наоборот с друзьями, близкими, знакомыми. В целом фактору деперсонализации и в предыдущей теории уделялось внимание, и говорилось о всех видах взаимоотношениях с окружающими людьми, в данной же теории их развели и сделали двумя разными факторами. Поэтому о больших различиях говорить не стоит, ведь другие два фактора оставили те же и их определения тоже сохранились [34, с. 65].

Г.Н. Измайлова описывает эмоциональное выгорание как динамический процесс и именно на самом развитии симптомов делается акцент. Сам же процесс раскладывается на определенные фазы, описанием которых и занимаются процессуальные модели [20, с. 199].

Процессуальные модели, как описывает Е.В. Ермакова, рассматривают эволюцию выгорания как процесс, в ходе которого происходит нарастание эмоционального истощения, что в свою очередь приводит к негативным взглядам на коллег (профессиональные субъекты). Профессионалы стремятся установить эмоциональную дистанцию в своих взаимодействиях, чтобы справиться с этим истощением. На фоне этого формируются негативные установки относительно собственных карьерных достижений, что ведёт к уменьшению их значимости. Выгорание

рассматривается как динамичный процесс, который со временем становится всё более выраженным. Разные учёные, такие как Дж. Гринберг, Б. Перлман и другие, выделяют различные стадии этого процесса [18, с. 28].

Изучение возникновения синдрома профессионального выгорания как психического явления, препятствующее развитию личности в профессии, связано прежде всего с работами К. Маслач. Она предложила видоизменить термин на «burnout» («выгорание»), подразумевающий процесс, сопряженный с состоянием истощения, изнеможения, с ощущением собственной бесполезности. Выгорание – это профессиональный синдром, который говорит не столько о самом профессионале, сколько о состоянии его работы и о его профессиональном взаимодействии [31].

Первая статья К. Маслач была опубликована в 1976 г. и вызвала значительный резонанс. В течение десяти лет после публикации исследования в данной области стали распространяться и на более широкий круг профессионалов – специалистов помогающих профессий [31, с. 74].

Рассматривая эмоциональное выгорание как сложное, интегративное психическое явление, К. Маслач с командой выделяет три показателя, являющихся маркерами выгорания и позволяющими диагностировать данное явление: эмоциональное истощение, деперсонализации и редукция личностных и профессиональных достижений. В совокупности выраженности этих проявлений можно говорить о проявлении выгорания.

Эмоциональное истощение проявляется в стойком ощущении усталости, когда нет сил и желания приступать к работе, эмоциональная сфера человека тускнеет, нет желания и интереса реагировать на окружающую действительность. Человек больше не способен воспринимать свою работу с прежним энтузиазмом [69].

Ю.Н. Шкурко считает, что деперсонализация проявляется как потеря «чувства Я» или обезличивание. Это может выражаться двояко: специалист может «деперсонализировать» самого себя, считая, что от него ничего не зависит и отказываясь от самостоятельных решений. Во втором случае, он

может «деперсонализировать» других людей, рассматривая их как бездушные «объекты деятельности». В педагогике такой подход связан с обезличиванием в процессе обучения и воспитания [65, с. 32].

Редукция (обесценивание) профессиональных достижений, как считает Н.Е. Водопьянова, может проявляться в двух видах: негативная самооценка и занижение собственных профессиональных успехов, а также негативное отношение к объектам труда и профессиональным обязанностям. Специалист может склоняться к отрицательной оценке своей эффективности и испытывать сомнения в успешности своей профессиональной деятельности, даже до желания сменить профессию. В таких случаях он становится излишне чувствительным и подверженным излишней тревожности, считая, что его труд не получает достаточной оценки со стороны администрации и коллег [9, с. 89].

Отечественный психолог В.В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как динамический процесс, который развивается поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса описанным Г. Селье:

- 1) нервное (тревожное) напряжение: психотравмирующие ситуации;
- 2) резистенция (сопротивление) – попытки личности оградить себя от напряжения;
- 3) истощение (оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса).

В соответствии с каждым этапом возникают отдельные признаки (симптомы) нарастающего эмоционального выгорания.

В отечественной психологии, в связи с развитием такого направления исследования психики человека как психология здоровья, вопросы возникновения профессионального и эмоционального выгорания также становятся предметом изучения ученых [Цит. по: 5, с. 43].

В.В. Бойко считает, что эмоциональное выгорание проходит через следующие три последовательных фазы:

1. Невротическая реакция: на этой стадии в первую очередь меняются физическое и эмоциональное состояние человека. Возникают неврастения, утомляемость, снижается интеллектуальная работоспособность, возникает раздражительность и повышенная конфликтность.

2. Резистенция: на этой стадии меняется поведение человека. Отношение к работе изменяется, даже до полного отвращения, из-за чего обязанности выполняются формально. Также наблюдается социальная отгороженность, человек строит психологический барьер для защиты от окружающих.

3. Истощение (стойкое изменение личности): на этой стадии происходит профессиональная деформация личности, проявляющаяся в циничности и агрессивности. Все это происходит в условиях потери способности радоваться жизни. Могут возникать длительные периоды депрессии [5, с. 46].

Д. Гринберг выделяет такие стадии развития эмоционального выгорания:

1. Первая стадия – «медовый месяц». Работник доволен всем и много работает, его мотивация на пике, как и наслаждение от результатов труда, и исходя из этого эмоционального состояния происходит названия этого этапа, но после длительных сложностей, стрессов, возможно даже определенным диссонансом между ожиданиями и реальностью, увлеченность работой снижается. Опыта работы мало, как и копинг стратегий для разрешения сложившихся сложностей в трудовой деятельности. Начинающий специалист с багажом знаний, которые просто не удастся применить без должного опыта. Сотрудник только «загорелся».

2. Вторая стадия – «недостаток топлива». На этой стадии начинаются первые нарушения в эмоциональной и физиологической сферах, но пока в легких формах. Может начать теряться интерес к трудовой деятельности, исчезать привлекательность работу в конкретной организации, теряться смысл итоговой цели всей деятельности. Иногда

появляются нарушения дисциплины и субординации. Человек продолжает гореть.

3. Третья стадия – хронические симптомы. На этой стадии усугубляются физиологические и психологические симптомы. Проявляются усталость и другие заболевания. Люди становятся более раздражительными и подавленными, сопровождающиеся чувством отсутствия времени как для работы, так для отдыха.

4. Четвертая стадия – кризис. Все симптомы начинают приобретать хронический характер. Недовольство работой перерастает в неудовлетворение качеством жизни. Также, уже видимо для окружающих, теряется работоспособность, практически отсутствие мотивации.

5. Пятая стадия – «пробивание стены». Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой [11].

Все вышеперечисленные теории широко используются в психологии, однако на наш взгляд конструктивной и обоснованной, более глубоко выделяющий суть синдрома, видится трехфакторная модель. В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева считают, что данная модель хорошо демонстрирует различие выгорания и его симптомов от остального, от стресса, личностных расстройств и в полной уверенности доказывает, что выгорание это синдром. Так, например, было доказано, что три компонента выгорания не связаны с различными краткосрочными последствиями стрессов, такими как умственная усталость, монотония, пресыщение, ощущение стресса [15, с. 24].

В целом причины как выгорания, так и профессиональных стрессов можно разделить на две категории, условно назвав их внешние и внутренние факторы.

Так к внутренним причинам, или их можно назвать индивидуальными, можно отнести личные предрасположенности к стрессу, которые могут способствовать его появлению и поддержанию, низкая стрессоустойчивость, снижение трудоспособности и другие личностные установки. Это более общие примеры. Но есть более четкая классификация [32, с. 156].

Первая группа внутренних факторов, с точки зрения Т.Н. Валуйских, Н. В. Кислова, – это именно определенные характеристики личности. Излишняя гуманность и идеалистичность, чрезмерный энтузиазм и сочувствие, и сопереживание, и импульсивность, неуверенность в себе, мягкость характера, заикленность на чем-то конкретном, ориентация на людей и реципиентов, но при этом интровертированность полная самоотдача делу и другим людям. Другими слова, личности, которые полностью отдают себя другим, полностью погружаться в рабочей процесс и поставленные задачи, более подвержены профессиональному выгоранию [7, с. 232].

Вторая группа, как считает Н.Б. Москвина, охватывает влияние мотивации в трудовой деятельности и ее связи с видом взаимоотношения с реципиентами. Риск выгорания увеличивается, когда сотрудник перестает видеть цель своей работы, значимость для общества и для себя, которая может проявляется в обратной связи от клиента или просто субъективном чувстве правильности целей и их важности для общества [35, с. 29]. А.О. Минакова пишет о том, что чувство успешности выполняемой деятельности тоже субъективно и невозможно выделить четких критериев. Слишком сильное заикливание на успехе, власти, деньгах держит человека в очень сильном напряжении, что также негативно сказывается на рабочем процессе и лишь способствует развитию выгорания [32, с. 157].

И.И. Пацакула, Е.А. Рязанцева полагают, что третья группа отражает концепцию встречи ожидания и реальности, то есть диссонанс между социальными ожиданиями специалиста от его будущей работы, сферы

труда, нового места работы, карьерного повышения и реальными условиями труда и течение трудовой деятельности, в которой оказался этот специалист. Особенно ярко этот фактор проявляется у молодых начинающих специалистов, которые еще не имеют реального опыта и стажа, а только представления, фантазии и идеалистические ожидания. Они склонны представлять, что у них сразу все получится, что они не будут сталкиваться с трудностями, что работа с людьми не требует много сил, что труд хорошо оплачивается. В качестве примера можно привести деятельность педагогов. Часто случается так, что хорошо подготовленный специалист сталкивается с детским нежеланием учиться [40, с. 67].

В качестве примеров внешних причин А.Н. Иванова приводит плохие условия труда, различные экономические кризисы, иногда семейные проблемы могут оказывать влияние на трудоспособность, чрезмерную загруженность, бюрократизм, отсутствие необходимой доли ответственности за свою работу, нехватка отдыха и отпусков. Иногда в качестве стресс-фактора может выступить внедрение новых технологий в рабочий процесс, то есть работник не в силах адаптироваться к новым условиям, иногда возможно в силу возраста [19, с. 196].

Таким образом, в результате анализа научной литературы было установлено, что эмоциональное выгорание представляет собой комплексный психологический феномен, возникающий в ответ на длительное воздействие профессионального стресса и характеризующийся эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением субъективной оценки профессиональных достижений.

Различные теоретические подходы к изучению эмоционального выгорания демонстрируют многоаспектность данного явления. В отечественной науке (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова) эмоциональное выгорание рассматривается как поэтапный процесс деформации личности под влиянием стресса приводящие к утрате профессиональной мотивации. В зарубежных исследованиях (К. Маслач, С. Джексон, Дж. Гринберг)

акцент делается на социально-психологические и организационные факторы возникновения синдрома, а также на его негативное влияние на качество профессиональной деятельности.

Таким образом, эмоциональное выгорание можно рассматривать как сложный психологический процесс, возникающий в условиях длительного профессионального стресса. Его изучение в рамках различных концепций позволяет более глубоко понять механизмы его формирования, а также возможные пути предупреждения и коррекции данного состояния.

1.2 Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Профессия педагога относится к категории социэкономических профессий, то есть группе профессий системы человек – человек. С.М. Шингаев отмечал, что отличие педагогической профессии от прочих заключается прежде всего в том, что она одновременно относится как к управляющим, так и преобразующим профессиям [62, с. 32]. Именно поэтому педагогическая работа является одним из наиболее напряженных видов труда как в физическом, так и в эмоциональном плане, а следовательно педагоги в большой степени подвержены формированию профессиональной деформации.

Стремительная модернизация образования, появления новых информационных и технологических возможностей в деятельности педагогов требуют от них быстрого освоения и внедрения в свою практику. Недостаток квалифицированных педагогических кадров, в следствие падения престижа профессии и недостаточная оплата труда приводят к неудовлетворенности работой и отсутствию стремления к самосовершенствованию [64, с. 93].

Г. Фрейденбергер также рассматривал выгорание как механизм психологической защиты: когда эмоциональные ресурсы на исходе,

психика пытается уберечься через притупление чувств. В контексте педагогов это проявляется, когда увлечённый своей миссией учитель после длительного перенапряжения внезапно становится равнодушным – таким образом психика «выключает» эмоции, чтобы защититься от дальнейших стрессов [68, с. 160].

По мнению К. Маслач, выгорание у педагогов во многом порождается хроническими трудностями во взаимоотношениях: с учениками, родителями, коллегами. Если учитель постоянно вынужден подавлять эмоции, сталкивается с неблагодарностью или конфликтами, происходит эмоциональное опустошение [31, с. 19].

В работах В.В. Бойко подчёркнуто, что педагогическое выгорание рождается во взаимодействии личности и среды. С одной стороны, негативные условия работы (перегрузки, плохая организация, конфликты) подталкивают к выгоранию, с другой – личные особенности учителя (характер, умение справляться со стрессом) либо ускоряют, либо замедляют этот процесс. Бойко указывал, что у некоторых педагогов «запас прочности» выше: они умеют регулировать эмоции, сохранять психическую энергию, и потому более устойчивы. Другие же, наоборот, склонны эмоционально выгорать из-за особенностей темперамента, акцентуаций характера или недостатка навыков саморегуляции. Таким образом, концепция В. В. Бойко интегрирует разные аспекты: и психологические особенности педагога, и стрессоры профессиональной среды. Практически его подход вылился в разработку рекомендаций по психопрофилактике и инструментария для раннего выявления выгорания у специалистов [5, с. 73].

М.Д. Непрокин представил результаты своего исследования деятельности педагогов. Под педагогическим стрессом он понимает длительное переживание педагогом отрицательных эмоций, получаемых от осуществления педагогической деятельности. С одной стороны, педагогический стресс заставляет педагога стремиться улучшить качество своей работы, но с другой стороны, может мешать успешному

педагогическому процессу. Поскольку выгорание педагога имеет негативные последствия на индивидуальном уровне педагога, воспитанника, организационного и социального уровня, факторы, связанные с выгоранием педагога, требуют большего внимания. К причинам педагогического стресса исследователем было отнесено: поддержание мотивации в детях и дисциплины, высокая рабочая нагрузка, большой документооборот, взаимодействие с педагогическим коллективом и администрацией, отсутствие материально-технического оснащения [36, с. 247].

Подробно изучая вопрос профессионального развития учителя Л.М. Митина выделила более 50 личностных свойств и качеств идеального педагога как профессионально значимых качеств: доброжелательность, инициативность, коллективизм, стремление к самосовершенствованию, ответственность и другие. Однако эти качества некоторые исследователи определяют как предпосылки к выгоранию [33, с. 217].

По мнению А. Фарбера существует три типа выгорания педагогов: «износ», при котором человек сдается, чувствуя себя истощенным в противостоянии стрессу; классическое» выгорание, при котором человек все больше и больше работает перед лицом стресса; и «недооцененный» тип, при котором человек сталкивается не с чрезмерными степенями стресса как таковых (например, перегрузки), а скорее с монотонными и не стимулирующими условиями труда [67, с. 68].

Рассмотрим причины возникновения этого синдрома у школьных учителей, его симптомы и стадии, последствия для участников образовательного процесса, различные научные подходы к пониманию выгорания, а также методы профилактики и преодоления данного состояния.

Н.В. Басалаева, Т.В. Захарова выделяет профессиональные (внешние) факторы. Большинство современных исследований сходятся на том, что главные причины развития выгорания связаны с профессиональной

деятельностью педагога. К внешним организационным факторам относят чрезмерную рабочую нагрузку и многозадачность, постоянный аврал во времени, большие объёмы документации и бюрократии, а также частые проверки и аттестации [3, с. 137]. С.М. Шингаев считает, что свою роль играет и неблагоприятный рабочий климат: дефицит поддержки со стороны администрации и коллег, отсутствие должного вознаграждения и признания труда, низкая оплата и снижение престижа профессии учителя. Всё это приводит к тому, что педагог ощущает, будто его усилия не ценятся, и постепенно теряет мотивацию. Кроме того, у школьных учителей нередко возникает психоэмоциональное перенапряжение из-за работы с «трудным» обучающимися или конфликтными родителями. Необходимость постоянно сохранять самообладание в сложных ситуациях, быть эмоционально вовлечённым и одновременно контролировать класс создает хронический стресс [63, с. 333].

К. Маслач, представляющая межличностный подход, считает, что выгорание зачастую провоцируется именно дисгармонией во взаимоотношениях «педагог – ученик (или родитель)», когда учитель испытывает постоянное напряжение и конфликт в общении с подопечными [31, с. 56].

Сторонники же организационного подхода (например, Н.Е. Водопьянова) подчёркивают влияние особенностей труда педагога: чрезмерная нагрузка, жёсткие рамки и ограничения в организации работы, недостаток автономии учителя, однообразие деятельности и др. выступают существенными предпосылками выгорания [8, с. 79].

Таким образом, внешние причины можно обобщить как хронический рабочий стресс, вызванный сочетанием высоких требований, ответственности и напряжённого рабочего окружения при недостатке ресурсов и поддержки.

Помимо внешних причин, важную роль играют индивидуально-психологические особенности самого учителя. В.В. Бойко к внутренним факторам выгорания относил личностные черты и состояние педагога [5].

А.Н. Иванова отмечает, что риск выгорания повышен у педагогов с определёнными чертами: например, с повышенной тревожностью, перфекционизмом, чувством повышенной ответственности и низкой стрессоустойчивостью. Склонность принимать всё близко к сердцу (сильная интериоризация переживаний), эмоциональная впечатлительность и одновременно эмоциональная ригидность (трудность гибко реагировать на стресс) – комбинация, которая ведёт к тому, что негатив накапливается [19, с. 195]. Идеалистически настроенные учителя, чрезвычайно преданные работе и склонные «сгорать» на энтузиазме, также находятся в группе риска. Парадоксально, но высокая мотивация и идеализм в начале карьеры могут обернуться разочарованием и истощением, если реальность не оправдывает ожиданий – этот аспект подчёркивается А. Пайнсом и Э. Аронсоном. Другие личностные предпосылки, отмеченные исследователями, включают низкую самооценку профессиональных достижений, слабую организацию своего времени и ресурсов, отсутствие навыков саморегуляции в стрессовых ситуациях [Цит. по: 12, с. 43].

В.В. Бойко указывает, что иррациональное расходование сил и неспособность своевременно отдыхать служат «пусковым механизмом» выгорания – человек тратит последние ресурсы, не замечая предупреждающих сигналов усталости [5].

Таким образом, личные качества и поведение педагога могут как ускорять выгорание (если учитель склонен жертвовать собой, тревожен и неустойчив к стрессу), так и защищать от него.

Эмоциональное выгорание развивается не сразу, а постепенно, и проявляется целым комплексом симптомов на разных уровнях. На психологическом уровне ключевым признаком является ощущение глубокого эмоционального истощения: учитель чувствует хроническую

усталость, упадок сил, эмоциональную пустоту [28, с. 45]. Н.А. Добровидова, И.Л. Матасова, Е.Н. Устюжанинова, М.А. Шаталина отмечают, что к эмоциональному истощению присоединяется деперсонализация – черствое, циничное отношение к ученикам, коллегам и работе в целом. Педагог может становиться безразличным к успехам и проблемам детей, проявлять раздражительность или негативизм в общении. Нередко возникает редукция личных достижений – снижение удовлетворённости собой как профессионалом, ощущение собственной неэффективности и бесполезности труда. В поведении выгорание выражается в дистанцировании от учеников и коллег (формальное исполнение обязанностей, избегание лишних контактов), утрате энтузиазма, апатии. Возможны частые опоздания, безынициативность, либо, наоборот, импульсивные вспышки гнева. На физиологическом уровне появляются психосоматические симптомы: головные боли, нарушения сна, хронические заболевания могут обостряться на фоне постоянного стресса [22, с. 24].

Н.Б. Москвина предлагает классифицировать симптомы выгорания педагога на несколько групп: физиологические (нарушение сна, утомляемость, ухудшение здоровья), эмоциональные (преобладание негативных чувств – раздражение, уныние), конативные или поведенческие (импульсивность, агрессивность, апатия, ригидность поведения), когнитивно-личностные (искажения восприятия, цинизм, снижение мотивации и смысла деятельности) и социальные (стремление к самоизоляции от коллег, замкнутость). Не у всех педагогов проявляется весь спектр симптомов – картина выгорания индивидуальна, и некоторые признаки могут преобладать над другими. Однако общим итогом является негативное изменение отношения к работе и резкое ухудшение качества жизни педагога [35].

Стадии развития выгорания. Психологи отмечают, что синдром выгорания у педагогов развивается как динамический процесс, проходящий через ряд этапов. В отечественной литературе часто опираются на модель

стадий В.В. Бойко, который рассматривает выгорание как своего рода защитный механизм, постепенно снижающий эмоциональную вовлечённость человека в ответ на стресс. Согласно В.В. Бойко, можно условно выделить три фазы: напряжение, резистенция и истощение [5, с. 76].

И.С. Новикова, М.Н. Швецова отмечают, что фаза нервно-психического напряжения – начальная стадия, когда накапливается стресс. Учитель сталкивается с хронически напряжённой обстановкой: постоянные перегрузки, эмоционально сложные ситуации, высокий уровень ответственности и «трудные» учащиеся вызывают нарастание тревоги и напряжения. Педагог ещё мотивирован работать, но уже ощущает, что тревога и утомление стали постоянным фоном [37, с. 245].

Фаза резистенции (сопротивления) – на этом этапе человек пытается защищаться от переизбытка негативных эмоций и стресса. Для учителя это может выражаться в эмоциональном отчуждении: он уменьшает личностное вовлечение, формально выполняет обязанности, избегает дополнительной нагрузки [23, с. 111]. По сути, включается защитный механизм – «экономия эмоций». Внешне это заметно как черствость или безразличие к ученикам и коллегам. Частично такая психическая «броня» помогает продолжать работать, но нарушает нормальный педагогический процесс [43, с. 9].

Фаза истощения, по мнению Е.Г. Огольцовой, – заключительная стадия, на которой ресурсы личности истощены. Прежние способы сопротивления уже не помогают, и у педагога наблюдается полное эмоциональное обессиление. Наступает профессиональная деформация: равнодушие к работе и детям, отсутствие удовольствия от преподавания, часто – физическое и эмоциональное выматывание до состояния негодования или депрессии [38, с. 69]. На этой стадии, как отмечает И.В. Самойлова, ярко проявиться психосоматические нарушения (постоянные недомогания) и утрата интереса ко всему, что раньше было важно. Как отмечают исследователи, крайней степенью выгорания нередко

становится клиническая депрессия; на последней стадии человек уже не в силах вернуть интерес к работе и с трудом вовлекается в любую деятельность [47, с. 46].

Б. Перлман и Э. Хартман (динамический подход) выделяли четыре этапа: сначала возрастающее напряжение из-за рассогласования требований и возможностей учителя, затем острое переживание стресса, за которым следуют изменения в поведении и эмоциях (развитие негативизма, истощения), и, наконец, хронический стресс, закрепляющий синдром выгорания [Цит. по: 50, с. 53].

Немецкий исследователь М. Буриш описал шесть стадий прогрессирующего выгорания: от чрезмерной активности и трудоголизма на начальном этапе (когда учитель «сгорает на работе» и жертвует отдыхом) – через последующее ухудшение отношений с окружающими и рост эмоциональных реакций – к фазе деструктивного поведения и ценностного кризиса, затем появлению психосоматических расстройств и ослаблению защит, и вплоть до полной утраты смысла жизни и опустошённости на финальном этапе [Цит. по: 48, с. 319].

С точки зрения М.В. Федюковской, хотя модели разнятся в количестве стадий, в целом они описывают схожий процесс: от энтузиазма и чрезмерной нагрузки – к разочарованию и эмоциональному опустошению. Важно помнить, что не каждый педагог проходит все стадии линейно; выгорание – индивидуальный процесс, зависящий от множества факторов, и раннее выявление симптомов на начальных этапах может предотвратить его прогрессирование [53, с. 62].

Проанализировав работы по изучению эмоционального выгорания отечественных исследователей, можно обобщить внешние проявления выгорания на каждой стадии:

1. На первой стадии педагог начинает испытывать сложности в выполнении ежедневных рабочих действий, нарушается их произвольность в следствие усталости. Педагог старается компенсировать это повышенным

собственным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

2. На второй стадии можно наблюдать потерю мотивации к выполнению профессиональной деятельности, отсутствию стремления к профессиональному росту и общению с коллегами, ухудшение физического здоровья, появляются хронические заболевания, вызванные постоянным нервным напряжением, появляется раздражительность;

3. Третья стадия подразумевает сильное нервно-психическое напряжение, сопряженное с отсутствием защитных механизмов, препятствующих воздействию стресса, приводящие к серьезным физическим и психическим нарушениям [49].

М.В. Тихоненко пишет о том, что в результате воздействия стрессогенных факторов в профессиональной деятельности, у педагогов возникают симптомы, связанные с уменьшением восприимчивостью этих факторов, например, личностная и эмоциональная отстраненность, избирательность проявления эмоций, эмоциональная сухость. Все это в конечном итоге перерастает в игнорирование индивидуально-личностных особенностей воспитанников [52, с. 215].

Специфика профессиональной деятельности педагогов разных уровней образования, с точки зрения Е.К. Хромовой, также влияет на формирование эмоционального выгорания, к примеру, проведенные исследования подтверждают тот факт, что педагоги высших образовательных учреждений в качестве фактора напряжения указывают необходимость одновременного ведения преподавательской и научной деятельности, педагоги, работающие в средних образовательных учреждениях испытывают сложности в результате постоянной необходимости в поддержании дисциплины в классе [56, с. 54].

Рассматривая эмоциональное выгорание педагогов А.С. Букатова и Т.В. Шелкунова, отмечают, что в педагогической практике также существуют педагогические кризисы, вступая в которые педагог, находится

на распутье: продолжать развиваться, искать интересные для него направления педагогической деятельности или оставаться на существующем уровне профессионализма, или закончить профессиональную карьеру [61, с. 62]. Педагог, который перестает повышать свое педагогическое мастерство, также подвержен эмоциональному выгоранию. К основным педагогическим кризисам К.Н. Поливанова относит:

1. Кризис 1 года или начало педагогической деятельности. В этот период идеалистичные представления специалиста о своей будущей карьере, сталкиваются с большим количеством бумажной работы, недооценкой себя как профессионала и т.д.

2. Кризис 5–7 лет. С ним сталкиваются педагоги, которые уже достигли каких-то профессиональных высот. У них нет сложности с выполнением текущей работы, но все чаще у них возникает чувство усталости, достижения не приносят удовлетворения, а общение с коллегами становится тяжелой ношей.

3. Кризис 12–15 лет. В этот период чаще всего развивается эмоциональное выгорание. Педагог становится менее восприимчивым к инновациям в педагогическом протесте, организационные изменения вызывают игнорируются и вызывают недовольство.

Длительное обсуждение и взаимодействие с коллегами вызывает раздражение, педагог стремится к сведению общения к минимуму. Проведенные исследования К.Н. Поливановой подтверждают, что в возрасте 31–40 лет педагоги остро ощущают неудовлетворенность работой. Это можно объяснить тем, что у более опытного педагога уже сформированы навыки профессионального самосохранения, сформированы профессиональные интересы. Пройден этап профессионального становления [42].

Н.А. Полесовщикова справедливо отмечает, что эмоциональное выгорание негативно сказывается не только на самом педагоге, но и на

окружающих его людях и на результатах образовательного процесса. Для самого учителя последствия выгорания прежде всего выражаются в ухудшении профессиональной деятельности и благополучия. Снижается качество преподавания: выгоревший педагог менее подготовлен к урокам, теряет творческий подход, избегает новых методик. Эффективность работы учителя существенно падает, что отмечается и в исследованиях [41, с. 124]. Одновременно страдает психическое и физическое здоровье: хроническая усталость может перерасти в серьёзные заболевания, обострение психосоматических недугов (гипертония, язва, мигрени и др.). Частым спутником выгорания становится депрессия или тревожные расстройства [24, с. 41]. Педагог утрачивает удовлетворённость профессией и нередко задумывается о том, чтобы оставить работу или сменить сферу деятельности. Высокий уровень выгорания учителей в школе приводит к текучести кадров – опытные специалисты преждевременно уходят из профессии, что бьёт по всей системе образования. В личностном плане выгорание может привести к стойким негативным изменениям характера: озлобленности, цинизму, равнодушию [25, с. 34]. М.В. Тихоненко отмечает, что выгорание деформирует личность педагога и ведёт к «эмоциональному охлаждению» – равнодушному, иногда грубому отношению к воспитанникам. Это особенно опасно, ведь эмоциональная отстранённость учителя разрушает саму суть педагогического призвания [58, с. 214].

По мнению К.В. Криусовой, для учеников выгорание учителя тоже не проходит бесследно. Учитель, утративший интерес к работе, уже не способен поддерживать доброжелательную, вдохновляющую атмосферу в классе. Это может выражаться в том, что он меньше взаимодействует с учениками, не проявляет эмпатии к их проблемам, не отдаёт энергии в урок. В классе воцаряется холодная или напряжённая атмосфера, которая подавляет познавательный интерес школьников. Негативизм и апатия учителя способны передаваться детям: ученики чувствуют равнодушие и сами теряют мотивацию к учёбе. В конечном итоге страдают успеваемость

и качество знаний – исследования подтверждают, что благополучие учителя прямо влияет на успехи обучающихся [27, с. 147]. В выгоревшем состоянии учитель реже готов идти на контакт с учениками, что снижает эффективность обратной связи и поддержки для ребенка. Е.И. Клычкова пишет о том, что возможно учащение конфликтов: эмоционально истощённый педагог легче срывается на крик или наказание, а дети, чувствуя несправедливость или холод, могут вести себя более вызывающе. Таким образом, выгорание педагогов напрямую отражается на детях, затрудняя их обучение и психологический комфорт в школе [26, с. 24].

На образовательную среду в целом (уровне класса и школы) синдром выгорания оказывает системное негативное воздействие. В классе страдают взаимоотношения: пропадает сотрудничество, доверие между учителем и учениками. Школа, где многие учителя выгорели, сталкивается с падением общего уровня преподавания, формализмом в работе, снижением инновационной активности коллектива [16]. В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева, А.А. Кунилова отмечают, что моральный климат в педагогическом коллективе ухудшается – если значительная часть учителей испытывает цинизм и неудовлетворенность, это порождает атмосферу профессионального пессимизма. Коллеги, видя выгорание друг друга, могут перенимать такие установки, считая это нормой. В долгосрочной перспективе распространённое выгорание ведёт к профессиональным деформациям отрасли: падает престиж учительского труда, новое поколение специалистов не задерживается надолго, появляется кадровый дефицит опытных педагогов [14, с. 107]. Для администрации школы, как отмечает Н.В. Басалаева, эмоциональное выгорание педагогов находит свое отражение в проблемах с качеством образования и необходимостью постоянно нанимать и обучать новых сотрудников. Наконец, общество в целом несёт потери: ухудшение психологического состояния учителей снижает качество подготовки молодежи, что сказывается на будущем. Не случайно эмоциональное выгорание рассматривается как

профессиональный кризис, резко снижающий качество жизни самого педагога и качество выполняемой им работы [4, с. 135].

Л.В. Антипова, М.Д. Петраш полагают, что хроническое выгорание учителя – это замкнутый круг негативных последствий: страдает учитель (его здоровье и карьера), страдают ученики (их обучение и развитие) и страдает вся школьная культура и результаты образования. Осознавая серьезность этих последствий, исследователи подчёркивают необходимость своевременно решать проблему выгорания, чтобы сохранить психологическое благополучие учителя и здоровую образовательную среду [1, с. 22].

Таким образом, эмоциональное выгорание педагогов является сложным многофакторным явлением, возникающим под влиянием как внешних (организационно-профессиональных), так и личностных (внутренних) причин. Оно характеризуется постепенным нарастанием эмоционального истощения, развитием циничного отношения к окружающим и снижением субъективной значимости собственных достижений. Данное состояние приводит к негативным последствиям не только для здоровья и профессиональной эффективности учителя, но и для обучающихся, а в более широком смысле – к снижению общего качества образовательного процесса. Своевременная профилактика и комплексная поддержка педагогов на уровне учреждения (рациональное распределение нагрузки, благоприятный психологический климат, организационные меры) и на личностном уровне (формирование навыков саморегуляции и стресс-менеджмента) существенно снижают риск выгорания и сохраняют высокую мотивацию к работе.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Прежде чем рассмотрим и обоснуем модели психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений определим, что такое модель и моделирование.

Метод научного моделирования широко применяется в психологии как способ опосредованного изучения сложных психических явлений. Моделирование в психологии определяется как построение и исследование моделей психических процессов или поведения с целью объяснения и предсказания фактов. В общем виде различают два основных направления моделирования: во-первых, моделирование психики – создание знаковых или программных имитаций психических механизмов и функций (например, математических моделей процессов памяти или восприятия); во-вторых, психологическое моделирование деятельности – воспроизведение определённого вида деятельности человека путём искусственного конструирования условий (например, лабораторный эксперимент как модель реальной ситуации). В обоих случаях модель служит упрощённым аналогом реальности, позволяя исследователю проверять гипотезы и выявлять закономерности без прямого вмешательства в сам объект изучения [46].

Особое значение метод моделирования имеет при планировании и проведении психологических исследований. Моделирование самого исследования проявляется, например, в построении структурно-функциональных схем предполагаемых связей между переменными, в создании экспериментальных ситуаций как моделей реальных условий, а также в использовании статистических моделей (структурного моделирования данных) для проверки гипотез.

Важно подчеркнуть, что успех моделирования во многом предопределён чёткостью постановки целей исследования. Модель должна отвечать на конкретный вопрос, и для этого исследователь изначально определяет, какую систему целей он преследует. В этом контексте методология психологической науки тесно переплетается с проблемой целеполагания. Так, В. И. Долгова в своих трудах по психолого-педагогическому проектированию отмечает, что совершенствование процесса целеполагания открывает широкий потенциал для повышения эффективности программно-целевого управления исследованиями и проектами. Иными словами, чем яснее и структурированнее цели, тем более адекватную модель ситуации можно построить. В.И. Долгова не только теоретически обосновывает значимость грамотного целеполагания, но и предлагает практические инструменты: ею разработаны специальные тренинги и методические рекомендации, направленные на улучшение навыков постановки целей у специалистов. Таким образом, переходя от обсуждения моделирования к проблеме целеполагания, мы подчеркиваем: модель психологического исследования должна основываться на ясно выстроенном «дереве целей». Далее рассмотрим сущность этого понятия и его значение для научного анализа [13, с. 41].

Целеполагание в научном исследовании – это процесс определения и структурирования целей, который предшествует реализации практических действий. В исследовательской деятельности целеполагание рассматривается как первичная фаза планирования, включающая формулирование общей (генеральной) цели и совокупности конкретных целей, образующих иерархическую систему. Такая иерархия часто изображается в виде «дерева целей», где вершиной (стволом) служит главная цель, а от неё «разветвляются» подцели и задачи нижнего уровня. Понятие «дерево целей» обозначает метод структурирования целей проекта или исследования, при котором исходная комплексная цель декомпозируется на подцели и более мелкие шаги. В результате получается

графическая схема, напоминающая дерево: на вершине располагается глобальная цель, ниже – уровни подцелей, и в основании – конкретные меры или действия для достижения поставленных задач. Подобная структура позволяет наглядно представить логику перехода от общего замысла к практическим шагам [13, с. 42].

В психологических исследованиях и прикладных проектах использование «дерева целей» повышает обоснованность и эффективность работы. Чёткая структура целей служит ориентиром при разработке методик и моделей: зная конечную цель и промежуточные задачи, легче подобрать адекватные методы сбора данных, спланировать эксперименты и выбрать тип модели для анализа.

В.И. Долгова подчёркивает, что грамотное целеполагание, оформленное в виде дерева целей, является залогом успеха психологического проекта. По её мнению, совершенствование процесса постановки целей напрямую повышает эффективность управления проектом, позволяя обеспечить программно-целевой подход в исследовании. Это подтверждается практическими находками: разработанные В.И. Долговой тренинговые программы по целеполаганию показали, что специалисты, освоившие методику «дерева целей», более эффективно планируют и реализуют психологические исследования и вмешательства. Анализ трудов В.И. Долговой демонстрирует, что использование структуры целей способствует лучшей координации действий команды и адекватному распределению ресурсов при проведении исследования [13].

Представим или разработаем «дерево целей» психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений (рисунок 1).

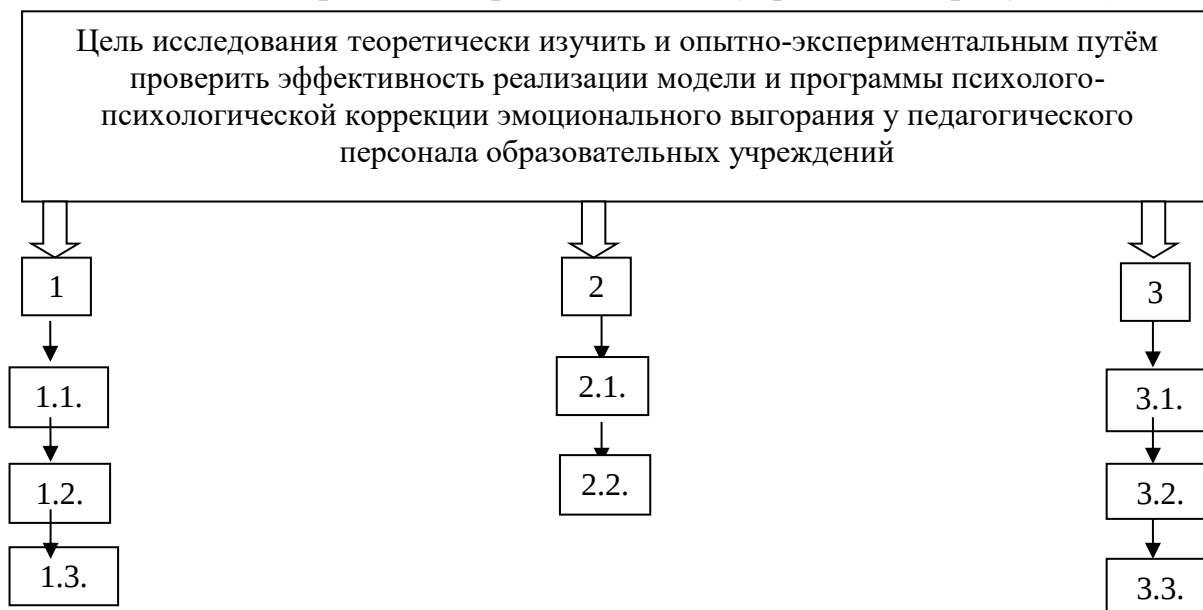


Рисунок 1 – Дерево целей психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Основой исследования является понимание его цели, из этого мы определяем задачи. Целью является верх «дерева целей», задачи выражены его ветвями с системой первого второго, третьего. порядка. Мы использовали метод целеполагания.

Генеральная цель исследования: теоретически изучить и опытно-экспериментальным путём проверить эффективность реализации модели и программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений.

1. Изучить теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

1.1. Рассмотреть проблему эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

1.2. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

1.3. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

2. Организовать исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

2.1. Определить этапы, методы, методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку испытуемых, провести констатирующий эксперимент и проанализировать его результаты.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3.1. Разработать и апробировать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации по снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений.

На основе вышеизложенных этапов мы рассмотрим модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений (рисунок 2).



Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Модель «психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

включает четыре основных блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический, каждый из которых выполняет свою функцию, обеспечивая целостность коррекционной работы.

Теоретическая часть модели служит основой для ее разработки и внедрения, позволяя сформировать научно-методические принципы, на которых базируется весь процесс коррекции. Она опирается на современные исследования в области психологии и педагогики, что обеспечивает её научную обоснованность. Важным преимуществом данного подхода является его гибкость, позволяющая адаптировать модель под специфику образовательного учреждения и индивидуальные потребности педагогов. Учитывая многофакторную природу эмоционального выгорания, теоретический блок направлен на поиск оптимальных коррекционных стратегий, позволяющих не только устранить симптомы выгорания, но и предотвратить их появление в дальнейшем.

Ключевым этапом в реализации программы является диагностика уровня эмоционального выгорания. Этот процесс позволяет выявить его выраженность, определить индивидуальные и профессиональные факторы, способствующие его развитию, а также разработать персонализированные стратегии коррекции. В основе диагностического блока лежит использование современных психодиагностических методик, что обеспечивает объективную оценку эмоционального состояния педагогов. Кроме того, регулярное проведение диагностики помогает отслеживать динамику изменений и корректировать вмешательство в зависимости от полученных данных. Такой подход делает возможным переход от общей профилактики к адресному воздействию, повышая эффективность коррекционной работы.

В диагностическом блоке предполагается констатирующий эксперимент с целью определения уровня синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений посредством следующих диагностических методик: «Диагностика

эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой); методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко); методика «Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников).

Формирующий (коррекционный) блок проводится на основе результатов диагностик. Цель программы заключается в укреплении психологического здоровья педагогического персонала образовательных учреждений через систематическую диагностику признаков эмоционального выгорания, совершенствование навыков эмоциональной саморегуляции и преодоления стресса, а также внедрение мер профилактического и коррекционного характера, ориентированных на повышение мотивации, снижение уровня тревожности и формирование позитивного восприятия профессиональной деятельности. Одним из важнейших аспектов данной работы является формирование у педагогов новых моделей поведения, позволяющих конструктивно справляться с профессиональными трудностями и сохранять эмоциональную стабильность. Дополнительно в рамках данного блока реализуются обучающие программы, направленные на развитие навыков эмоционального самоконтроля и повышение удовлетворенности трудовой деятельностью [17].

Завершающим этапом модели является аналитический блок, который предполагает оценку эффективности коррекционной программы, анализ полученных данных и выявление перспектив её дальнейшего совершенствования. В ходе анализа рассматриваются не только количественные изменения в уровне эмоционального выгорания, но и качественные аспекты, связанные с профессиональной мотивацией, удовлетворенностью работой и личностными ресурсами педагогов. Полученные результаты позволяют уточнить стратегию коррекции, адаптируя её к специфике конкретного образовательного учреждения. Кроме того, данный этап дает возможность не только оценить достигнутые

результаты, но и наметить пути дальнейшего развития программы, ориентированные на долгосрочное снижение уровня профессионального выгорания.

Предлагаемая модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов сочетает в себе научную обоснованность, системность и практическую направленность. Её преимущество заключается в системном подходе, который охватывает диагностику, профилактику и коррекционную работу. Гибкость модели позволяет адаптировать её к различным категориям педагогов, а также применять как в индивидуальной, так и в групповой форме. Постоянная аналитическая оценка эффективности коррекционной программы способствует её совершенствованию и адаптации к меняющимся условиям педагогической деятельности. Таким образом, использование данной модели создаёт условия для снижения уровня профессионального выгорания, повышения психологической устойчивости педагогов и формирования благоприятного эмоционального климата в образовательных учреждениях.

Выводы по главе 1

Анализ теорий эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексона, А.А. Рукавишникова, В.В. Бойко, А. Аронсона, Е. Пайнса) позволил выявить, что данный феномен представляет собой постепенный процесс истощения ресурсов личности, связанный с интенсивными стрессовыми нагрузками, высокой эмоциональной вовлечённостью в профессиональную деятельность и недостатком положительных подкреплений. Было установлено, что эмоциональное выгорание включает в себя три ключевых компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное выгорание педагогов является многогранным явлением, обусловленным как внешними, так и внутренними факторами. Интенсивность профессиональной деятельности учителей, высокая степень ответственности, постоянные стрессовые ситуации в процессе взаимодействия с учениками, родителями и коллегами способствуют формированию синдрома выгорания. Научные исследования подчеркивают, что этот процесс связан не только с условиями труда, но и с личностными особенностями педагогов: уровень стрессоустойчивости, эмоциональная вовлеченность, склонность к перфекционизму и другие характеристики могут либо ускорять, либо замедлять развитие выгорания. Внешние (организационные) факторы включают чрезмерные требования, нехватку ресурсов и неблагоприятный рабочий климат, что в совокупности ведет к хроническому стрессу. Внутренние (личностные) факторы, такие как тревожность, эмоциональная ригидность и высокая ответственность, также играют значительную роль.

Для того, чтобы разработать и реализовать опытно-экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений мы применили метод целеполагания и построили «дерево целей», разработали модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, состоящую из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего и аналитического.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1 Этапы, методы, методики исследования

После изучения основных теоретических аспектов по проблеме исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений проведено опытно-экспериментальное исследование, целью которого является проверка эффективности реализации модели и программы психолого-психологической коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений.

Опытно-экспериментальное исследование, в соответствии с ранее описанной нами моделью психолого-психологической коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений:

1. Поисково-подготовительный этап исследования включает в себя теоретический анализ психолого-педагогической литературы, относящейся к рассматриваемой проблематике, формулирование ключевых задач исследования, определение объекта и предмета изучения, выдвижение гипотезы, а также подбор и обоснование методик и специфики исследуемой темы.

2. Опытно-экспериментальный этап: произведено планирование исследования, знакомство с выборкой, также проведена психодиагностика испытуемых по выбранным методикам. Обработка данных исследования и оформление его результатов. Разработана и апробирована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений.

3. В рамках контрольно-обобщающего этапа была проведена повторная психодиагностика, проведен анализ и обобщение результатов проведенного исследования, сформулированы выводы, разработаны рекомендации.

Дадим определение методам и методикам, используемым в работе.

Теоретический анализ представляет собой метод систематизации и обобщения научных знаний, направленный на изучение существующих подходов, концепций и эмпирических данных по теме исследования. Он позволяет выявить ключевые категории, закономерности, противоречия и направления научной мысли. В рамках данной работы была рассмотрена литература, направленная на изучение природы эмоционального выгорания педагогов, факторов, способствующих его возникновению, а также подходов к его диагностике и профилактике [46, с. 23].

Моделирование в психологии – это исследовательский метод, при котором создаётся упрощённая, но структурно или функционально аналогичная модель психического явления (процесса, поведения, общения) и изучаются её свойства, чтобы косвенно понять и прогнозировать работу исходной системы [10, с. 45].

Целеполагание в научном исследовании – это процесс определения и структурирования целей, который предшествует реализации практических действий. В исследовательской деятельности целеполагание рассматривается как первичная фаза планирования, включающая формулирование общей (генеральной) цели и совокупности конкретных целей, образующих иерархическую систему [13, с. 41].

Данный метод позволил сформулировать проблемное поле исследования, определить его цели и задачи, а также обосновать выбор эмпирических методов.

Психологический эксперимент применялся в три этапа:

Констатирующий эксперимент был направлен на выявление исходного уровня проявлений эмоционального выгорания у педагогов. Его

цель – установить наличие и степень выраженности отдельных компонентов выгорания, а также проанализировать взаимосвязь с индивидуально-психологическими особенностями.

Формирующий эксперимент включал реализацию комплекса психокоррекционных и профилактических мероприятий, направленных на снижение уровня эмоционального выгорания. На этом этапе происходило внедрение программы воздействия и отслеживание динамики состояния участников [54].

Каждый из этапов эксперимента был подкреплён диагностическими методиками и количественной обработкой данных.

Анализ предполагает систематическую обработку, интерпретацию и сопоставление полученных данных. В рамках исследования применялись как качественные (содержательные) методы анализа, так и количественные (статистические). Это обеспечило объективную оценку уровня и динамики эмоционального выгорания у педагогов. Анализ позволил сделать обоснованные выводы, подтвердить или опровергнуть выдвинутые гипотезы, а также выявить значимые различия между группами и этапами эксперимента [59].

Т-критерий Вилкоксона (критерий знаковых рангов) относится к непараметрическим методам статистического анализа и применяется для оценки различий между двумя зависимыми выборками. Данный критерий используется в случаях, когда данные представлены в порядковой шкале или не соответствуют требованиям нормального распределения [22, с. 23].

Первоначально исследователь выдвигает предположение о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом – будет сдвиг в более редко встречающемся направлении. Гипотезы критерия Т Вилкоксона:

H₀: Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H1: Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Процедура применения Т-критерия Вилкоксона:

1. Вычисляются разности между значениями двух выборок.
2. Исключаются пары с нулевой разностью.
3. Абсолютные значения разностей ранжируются (от меньшего к большему).
4. Определяются суммы рангов отдельно для положительных и отрицательных разностей.
5. Рассчитывается статистика Т как наименьшая из двух сумм рангов.
6. Сравнение с критическими значениями (или вычисление р-значения) позволяет сделать вывод о значимости различий [70].

Интерпретация результатов:

Если $p < 0.05$ (при уровне значимости 5 %), различия считаются статистически значимыми.

Если $p > 0.05$, различия не считаются значимыми, и гипотеза о равенстве медианных значений выборок принимается [66].

В рамках настоящего исследования Т-критерий Вилкоксона применялся для сравнения показателей эмоционального выгорания до и после формирующего этапа эксперимента. Это позволило достоверно установить статистическую значимость изменений, произошедших после реализации психокоррекционной программы.

Для проведения исследования использовались следующие методики:

- методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
- методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко);
- методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников).

Охарактеризуем каждую методику более подробно.

Более детально методики представлены в (ПРИЛОЖЕНИИ 1).

Методика 1 «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

К. Маслач и С. Джексон создали данную методику в 1986 г. Данный опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений [8]. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше выражены различные стороны выгорания. Общее количество баллов говорит о тяжести выгорания. Опросник представлен 22 вопросами, шестью вариантами ответа [46].

Методика 2 «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) [29].

В.В. Бойко создал методику в 1996 г. Данная методика позволяет определить ведущие симптомы выгорания и к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы: напряжение, резистенция, истощение. Данная методика позволяет оценить степень выраженности эмоционального истощения, которое является признаком профессионального выгорания. Методика состоит из 84 вопросов с двумя вариантами ответа [41].

В данной методике эмоциональное выгорание рассматривается как процесс, состоящий из 3 стадий: напряжение, резистенция, истощение. У этих трех стадий есть соответствующие им 12 симптомов.

Необходимо выявление симптомов выгорания и определения их роли. Определить доминирующие симптомы и их количество в различных фазах формирования стресса [29].

Данная методика использована нами в исследовании для выявления особенностей эмоционального выгорания у педагогов.

Методика 3 «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) направлена на комплексную диагностику синдрома

психического выгорания и охватывает ключевые компоненты эмоционального состояния специалиста, работающего в системе «человек – человек». Она предназначена для оценки степени профессионального истощения, уровня социальной дезадаптации и динамики мотивационной сферы личности. В отличие от однофакторных опросников, данный инструмент позволяет глубоко проанализировать структуру выгорания и выявить его основные проявления на различных уровнях.

Структурно методика представляет собой опросник, включающий 72 утверждения, каждое из которых описывает типичные эмоциональные состояния, установки и реакции, возникающие в процессе профессиональной деятельности [44].

Таким образом, в данном параграфе представлена структура предполагаемого опытно-экспериментального исследования, направленного на изучение и психокоррекцию эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательных учреждений. Детально описаны этапы планируемой опытно-экспериментальной работы. Особое внимание уделено методикам, отобранным для диагностики эмоционального выгорания. Кроме того, обосновано использование Т-критерия Вилкоксона для статистического анализа результатов. Таким образом, в параграфе изложены научно-методологические основания исследования, позволяющие в дальнейшем реализовать эмпирическую часть с опорой на чётко структурированный и обоснованный методический аппарат.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Для проведения исследования была сформирована целенаправленная выборка, включающая 36 педагогов общеобразовательной школы. Все участники выборки в настоящее время активно осуществляют

педагогическую деятельность, что позволяет считать выборку репрезентативной по отношению к исследуемой профессиональной группе.

Распределение респондентов по основным характеристикам представлено таблице 1.

Таблица 1 – Распределение респондентов по основным характеристикам

№ п/п	Характеристика	Категория	Кол-во чел.	Доля от общего числа (%)
1	Пол	Женщины	29	80,6 %
		Мужчины	7	19,4 %
2	Возраст	До 30 лет	6	16,7 %
		31–40 лет	10	27,8 %
		41–50 лет	12	33,3 %
		Старше 51 года	8	22,2 %
3	Педагогический стаж	До 5 лет	5	13,9 %
		6–10 лет	7	19,4 %
		11–20 лет	13	36,1 %
		Более 20 лет	11	30,6 %
4	Квалификационная категория	Без категории	5	13,9 %
		Первая категория	14	38,9 %
		Высшая категория	17	47,2 %
5	Преподаваемая предметная область	Гуманитарные дисциплины	13	36,1 %
		Естественно-научные дисциплины	11	30,6 %
		Иностранный язык	4	11,1 %
		Начальные классы	5	13,9 %
		Прочие дисциплины (информатика и др.)	3	8,3 %

Среди опрошенных преобладают женщины. Так, 29 человек (80,6 %) – женщины, и 7 человек (19,4 %) – мужчины.

Возрастной состав педагогов варьируется в пределах от 25 до 60 лет. Выборка распределилась следующим образом: до 30 лет – 6 человек (16,7 %), от 31 до 40 лет – 10 человек (27,8 %), от 41 до 50 лет – 12 человек (33,3 %), старше 51 года – 8 человек (22,2 %). Таким образом, основную долю выборки составляют педагоги зрелого возраста с устойчивым профессиональным опытом.

Профессиональный стаж участников также охватывает широкий диапазон. Стаж до 5 лет имеют 5 человек (13,9 %), от 6 до 10 лет – 7 человек (19,4 %), от 11 до 20 лет – 13 человек (36,1 %), и более 20 лет – 11 человек

(30,6 %). Это свидетельствует о том, что большинство испытуемых обладает значительным практическим опытом, что важно при анализе профессионального самочувствия и эмоционального состояния.

В плане квалификационного уровня среди педагогов преобладают специалисты с высокой степенью профессиональной подготовки: высшую квалификационную категорию имеют 17 человек (47,2 %), первую категорию – 14 человек (38,9 %), и 5 человек (13,9 %) являются молодыми специалистами, не имеющими квалификационной категории. Это указывает на достаточно высокий уровень профессионализма участников исследования.

Предметная специализация педагогов представлена разнообразными дисциплинами. Наибольшее количество респондентов преподают гуманитарные предметы (русский язык, литература, история) – 13 человек (36,1 %). Далее следуют естественно-научные дисциплины (математика, физика, биология) – 11 человек (30,6 %), иностранный язык – 4 человека (11,1 %), начальные классы – 5 человек (13,9 %), а также прочие дисциплины, такие как информатика, технология и физическая культура – 3 человека (8,3 %).

Таким образом, выборка педагогов является сбалансированной по возрасту, стажу, квалификации и предметной направленности. Это позволяет проводить дальнейший анализ профессионального выгорания и факторов, влияющих на эмоциональное состояние педагогов, на достаточно широкой эмпирической базе.

Участники исследования представляют собой профессионально разнородную группу, отличающуюся по множеству индивидуальных и трудовых параметров. Такое разнообразие внутри выборки позволяет получить более полную и объективную картину исследуемого феномена. Важно отметить, что преобладание женщин в выборке обусловлено не только общими тенденциями в сфере образования, но и тем, что именно женская часть педагогического коллектива, как правило, в большей степени

подвержена эмоциональному выгоранию, о чём свидетельствуют современные научные исследования.

Анализ возрастных и профессиональных характеристик участников показывает, что значительная часть респондентов находится в наиболее активной фазе профессионального развития – от 31 до 50 лет, то есть в период наивысшей профессиональной нагрузки. При этом наличие значительного числа педагогов с более чем двадцатилетним стажем свидетельствует о возможности оценки выгорания на поздних этапах профессионального пути, что важно для сопоставления с более молодыми специалистами.

Высокая доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории, говорит о серьёзной профессиональной мотивации и стремлении к профессиональному росту.

Распределение по предметным областям обеспечивает охват различных аспектов педагогической деятельности – от работы с младшими школьниками до преподавания профильных дисциплин в старших классах. Это позволяет учитывать специфику трудовых нагрузок, а также разнообразие коммуникативных и организационных форм педагогического взаимодействия.

Таким образом, сформированная выборка обладает необходимым уровнем внутреннего разнообразия и позволяет выявить как общие закономерности проявления эмоционального выгорания среди педагогов, так и специфические черты, присущие различным возрастным, квалификационным и предметным группам.

Для оценки уровня эмоционального выгорания у педагогов была использована методика, разработанная В.В. Бойко, включающая диагностику по трем ключевым фазам: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза отражает определённую стадию развития эмоционального выгорания и позволяет оценить степень его сформированности.

Результаты исследования представлены на рисунке 3 и в (ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблица 6).

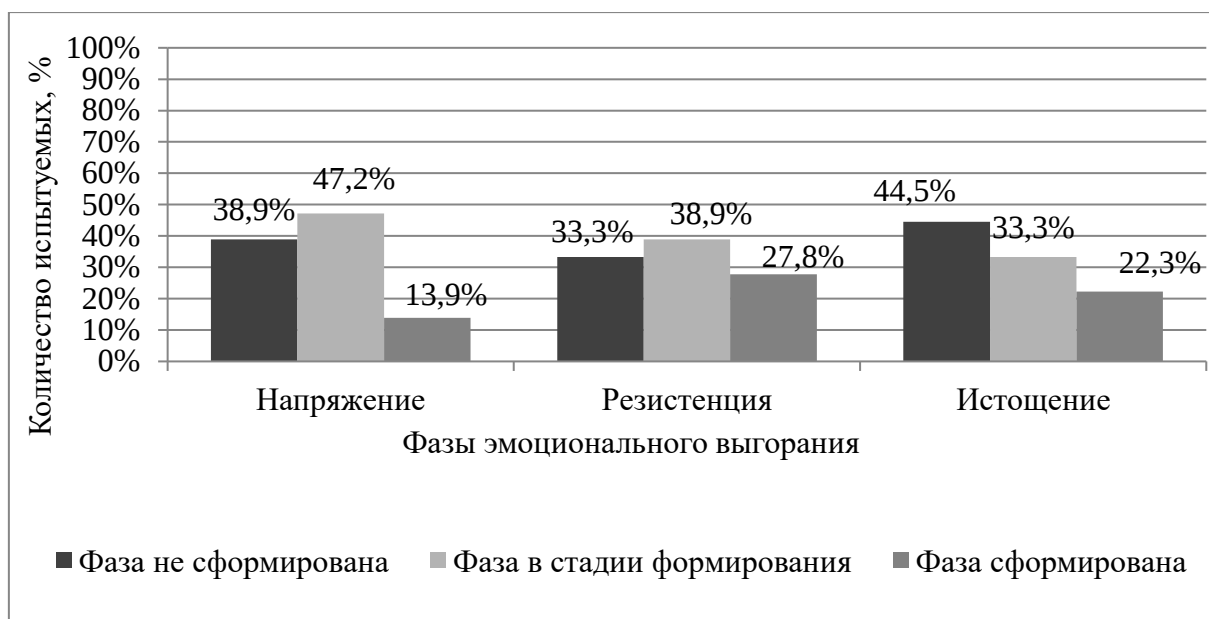


Рисунок 3 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Анализ полученных данных показал, что по шкале «Напряжение» у 38,9 % педагогов (14 чел.) фаза не сформировалась, что свидетельствует об отсутствии выраженного эмоционального напряжения и удовлетворённости профессиональной деятельностью. При этом у большинства – 47,2 % педагогов (17 чел.) фаза напряжения в стадии формирования. Вместе с тем у 13,9 % респондентов (5 чел.) наблюдается уже сформировавшаяся фаза напряжения, что указывает на наличие устойчивых признаков тревожности, внутренней неудовлетворённости и повышенного психоэмоционального фона. Это может быть связано с перегрузкой, нехваткой времени на восстановление или конфликтными ситуациями в педагогической среде.

По шкале «Резистенция» у 33,3 % респондентов (12 чел.) фаза не сформировалась, однако у 27,8 % педагогов (10 чел.) выявлена сформировавшаяся фаза и у 38,9 % (14 чел.) – фаза резистенции в стадии формирования. Это говорит о начале профессиональной деформации, проявляющейся в снижении уровня эмпатии, эмоциональной

вовлечённости, а также в развитии защитных реакций, таких как раздражительность или формальное отношение к выполнению обязанностей. Такие проявления могут снижать качество педагогической деятельности и ухудшать психологический климат в коллективе.

Далее проанализируем результаты по фазе «Истощение». Несмотря на то, что у 44,5 % педагогов (16 чел.) симптомы отсутствуют, у 33,3 % (12 чел.) зафиксирована стадия формирования, а у 22,3 % (8 чел.) – сформировавшаяся фаза. Это означает, что почти треть участников исследования уже испытывают выраженные признаки эмоционального и физического истощения: хроническую усталость, апатию, снижение мотивации и самооценки. Такие проявления могут привести к профессиональному выгоранию с риском снижения эффективности работы и личностных ресурсов.

Таким образом, результаты диагностики позволяют сделать вывод о наличии группы риска среди педагогов, нуждающихся в психологической поддержке и профилактических мерах. Особое внимание рекомендуется уделить респондентам с признаками истощения, а также тем, у кого зафиксированы признаки сформировавшейся фазы напряжения и резистенции. Необходима разработка и внедрение программы поддержки эмоционального благополучия педагогов, направленной на снижение уровня стресса, улучшение условий труда и формирование устойчивости к профессиональному выгоранию.

С целью более глубокой диагностики состояния эмоционального выгорания у педагогов проведён анализ выраженности симптомов по отдельным шкалам, отражающим различные аспекты профессионального и эмоционального состояния личности. Для каждой шкалы был определён уровень симптома: несложившийся, складывающийся или сложившийся (таблица 2).

Таблица 2 – Анализ результатов исследования симптомов эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по шкалам методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Шкала	Несложившийся симптом		Складывающийся симптом		Сложившийся симптом	
	чел	%	чел	%	чел	%
Переживание	18	48,6	0	0	3	8,1
Неудовлетворенность	34	91,9	0	0	0	0
Загнанность	35	97,3	0	0	0	0
Тревога	19	51,4	10	27,0	0	0
Реагирование	14	37,8	6	16,2	0	0
Дезориентация	34	91,9	1	2,7	0	0
Экономия	26	70,3	6	16,2	0	0
Редукция	18	48,6	4	10,8	0	0
Дефицит	15	40,5	9	24,3	3	8,1
Отстраненность	28	75,7	8	21,6	0	0
Личностная	28	75,7	3	8,1	0	0
Психосоматика	26	70,3	2	5,4	0	0

Наиболее благоприятная ситуация наблюдается по шкале «Неудовлетворённость» и «Загнанность», где у 91,9 % (34 чел.) и 97,3% (35 чел.) педагогов соответственно симптом не сформировался. Это свидетельствует об отсутствии выраженного чувства неудовлетворённости работой, а также о наличии у педагогов достаточных временных и энергетических ресурсов для выполнения профессиональных обязанностей.

Аналогично, по шкале «Дезориентация» также выявлено отсутствие симптома у большинства респондентов – 91,9 % (34 чел.). Это указывает на сохранение педагогами ориентации в профессиональных целях, ценностях и задачах.

Сложившийся симптом был выявлен только по двум шкалам: «Переживание» – 8,1 % (3 чел.) и «Дефицит» – 8,1 % (3 чел.). По шкале «Переживание» 48,6 % респондентов не продемонстрировали симптомов, однако наличие сложившегося симптома у части педагогов указывает на переживание ими устойчивого эмоционального напряжения, связанного с выполнением профессиональных функций. По шкале «Дефицит» ситуация более напряжённая: 40,5 % (15 чел.) не имеют симптома, 24,3 % (9 чел.) находятся на стадии формирования, а 8,1 % (3 чел.) уже испытывают выраженное ощущение нехватки эмоциональных или ресурсных

компонентов для полноценной работы. Это может говорить о начальных признаках выгорания, связанных с истощением внутренних ресурсов.

По шкале «Тревога» 51,4 % участников (19 чел.) находятся в безопасной зоне, однако у 27,0 % (10 чел.) наблюдается складывающийся симптом, что говорит о распространённости тревожных состояний в педагогической среде, которые могут быть вызваны высокой ответственностью, постоянным контролем и неопределённостью образовательной среды.

Интерес представляют шкалы «Реагирование», «Экономия», «Редукция», «Отстранённость», «Личностная» и «Психосоматика», где у части педагогов диагностированы складывающиеся симптомы. Например, по шкале «Экономия» 16,2 % (6 чел.) находятся на стадии формирования симптома, что может проявляться в тенденции к эмоциональной скупости, экономии чувств и участия. Аналогичная ситуация наблюдается по шкале «Редукция» (10,8 % – 4 чел.) – симптом, связанный с снижением качества работы и профессиональной ответственности.

По шкале «Отстранённость» 21,6 % респондентов (8 чел.) демонстрируют складывающийся симптом, что может проявляться в эмоциональной отстранённости от воспитанников и коллег. Также определённые тревожные тенденции выявлены по шкале «Личностная» – 8,1 % (3 чел.) на стадии формирования, что может указывать на снижение самооценки и профессиональной самоидентификации.

По шкале «Психосоматика» наблюдается относительная стабильность. Так у 70,3 % (26 чел.) не выявлена симптоматика, у 5,4 % (2 чел.) – начало формирования. Однако даже небольшая часть респондентов с признаками психосоматических реакций требует внимания, так как психосоматика – это уже телесное проявление длительного стресса.

В целом, у большинства педагогов симптомы эмоционального выгорания выражены слабо или находятся в неоформленной стадии. Однако наличие складывающихся симптомов по ряду шкал (особенно «Тревога»,

«Экономия», «Редукция», «Отстранённость», «Дефицит») и наличие сложившихся симптомов по шкалам «Переживание» и «Дефицит» указывают на необходимость профилактики эмоционального выгорания. Целесообразно разработать и внедрить мероприятия по поддержке эмоционального состояния педагогов, направленные на укрепление стрессоустойчивости, развитие эмоционального интеллекта и формирование позитивной профессиональной мотивации.

Для комплексной оценки выраженности эмоционального выгорания у педагогов была использована методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Данная методика выделяет три ключевых фазы эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Результаты исследования представлены на рисунке 4 и в (ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблица 9).



Рисунок 4 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

По шкале «Эмоциональное истощение» высокий уровень был зафиксирован у 41,6 % респондентов (15 чел.), что указывает на наличие у значительной части педагогов состояния хронической усталости, снижения

эмоционального ресурса и чувства переутомления. Средний уровень эмоционального истощения отмечен у 36,2 % (13 чел.) опрошенных, что говорит о нарастающем утомлении и снижении энергии. У 22,2 % педагогов (8 чел.) выявлен низкий уровень эмоционального истощения, что может свидетельствовать о достаточной устойчивости к профессиональному стрессу. Таким образом, почти 80% опрошенных педагогов в той или иной степени испытывают симптомы эмоционального истощения.

По шкале «Деперсонализация» у 41,6 % участников (15 чел.) наблюдается средний уровень, указывающий на формирующееся эмоциональное отстранение и снижение вовлечённости в профессиональное общение. Высокий уровень деперсонализации зафиксирован у 27,8 % респондентов (10 чел.), что может свидетельствовать о выраженном отчуждении, формальном отношении к своим профессиональным обязанностям и взаимодействию с обучающимися. В то же время, 30,6 % педагогов демонстрируют низкий уровень деперсонализации, что отражает благоприятное отношение к профессиональной деятельности и её субъектам. Таким образом, можно сделать вывод, что около трети педагогов находятся в группе риска.

По шкале «Редукция профессиональных достижений» высокий уровень выраженности выявлен у 38,8 % педагогов (14 чел.). Это указывает на снижение удовлетворённости от своей профессиональной деятельности, ощущение неэффективности и бесполезности своих усилий. Средний и низкий уровень проявлений редукции профессионализма зафиксирован у равного числа респондентов – по 30,6 %. (11 чел.) Это свидетельствует о наличии у части педагогов сохраняющейся позитивной самооценки и профессиональной мотивации, однако значительный процент опрошенных ощущают снижение профессионального ресурса.

Далее, по аналогии с предыдущей методикой, рассмотрим полученные средние баллы по трем шкалам в рамках всей выборки, с целью получения более обобщенной картины

По шкале «Эмоциональное истощение» средний балл составил 22,4, что соответствует среднему уровню выраженности симптома. Это указывает на то, что у большинства педагогов уже присутствуют признаки психоэмоциональной усталости, но они пока не достигли критического уровня. Симптомы могут проявляться в виде периодического чувства переутомления, снижения интереса к профессиональной деятельности, легкой раздражительности и стремления к уединению. Средний уровень эмоционального истощения свидетельствует о накапливающемся внутреннем напряжении и указывает на необходимость своевременной профилактики. При отсутствии мер поддержки и психологической разгрузки существует риск дальнейшего прогрессирования эмоционального истощения до высокого уровня, что может привести к снижению эффективности профессиональной деятельности и общему ухудшению психоэмоционального состояния.

По шкале «деперсонализация» средний балл составил 8,4, что соответствует среднему уровню выраженности симптома. Это означает, что у педагогов наблюдается частичное развитие эмоционального отстранения по отношению к обучающимся, коллегам и самому профессиональному процессу. Симптом может проявляться в виде снижения эмпатии, формализации общения, раздражительности или циничного отношения к рабочим обязанностям. Средний уровень деперсонализации свидетельствует о нарастающем психологическом дистанцировании, что часто является защитной реакцией на длительное эмоциональное перенапряжение. Такие проявления являются тревожным индикатором, так как при отсутствии коррекционных мер и психопрофилактики существует риск перехода симптома в высокую степень выраженности, что, в свою очередь, значительно ухудшает как профессиональную деятельность педагога, так и взаимодействие в образовательной среде.

Шкала «редукция личных достижений» имеет обратный отсчет, то есть, чем выше значения шкалы, тем ниже уровень редукции личных

достижений. Так у педагогов в целом не наблюдается негативное отношение к своей профессиональной деятельности, негативное отношение к служебным обязанностям, перекладывание ответственности на других сотрудников, стремление изолироваться от окружающих.

Таким образом, результаты диагностики позволяют сделать вывод о высокой степени распространённости признаков эмоционального выгорания среди педагогов. Наиболее выраженным компонентом выступает эмоциональное истощение, за которым следуют редукция профессиональных достижений и деперсонализация. Полученные данные указывают на необходимость реализации программ психологической поддержки и профилактики эмоционального выгорания, направленных на восстановление профессионального ресурса, формирование устойчивости к стрессу и повышение уровня мотивации педагогической деятельности.

Перейдем к анализу результатов по методике «Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)». Результаты исследования представлены на рисунке 5 и в (ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблица 10).

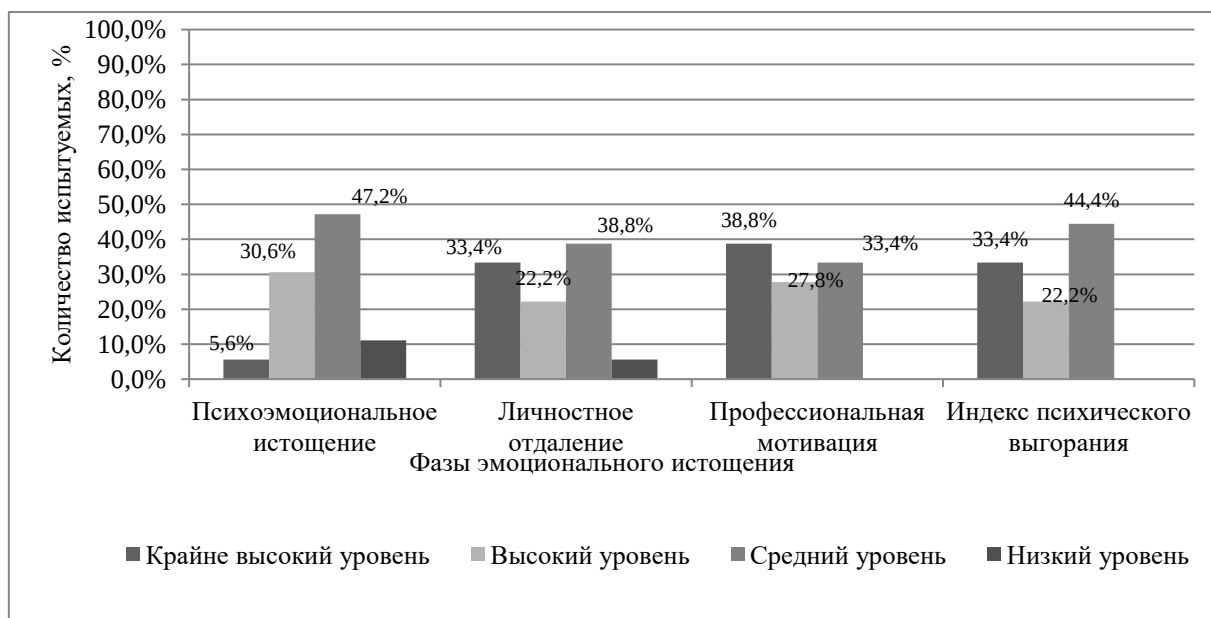


Рисунок 5 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)»

По результатам диагностики, средний уровень психоэмоционального истощения зафиксирован у 47,2 % респондентов (17 чел.). Это указывает на наличие признаков усталости, внутреннего напряжения и дефицита эмоциональных ресурсов у почти половины педагогов. Высокий уровень истощения выявлен у 36,1 % опрошенных (13 чел.), а крайне высокий – у 5,6 % (2 чел.), что уже свидетельствует о развитом состоянии хронической усталости, требующем вмешательства. Лишь 11,1 % респондентов (4 чел.) показали низкий уровень истощения, что указывает на достаточно высокую эмоциональную нагрузку в педагогической среде.

Наиболее выраженной проблемной зоной среди всех шкал стало личностное отдаление. Крайне высокий уровень выявлен у 33,4 % педагогов (12 чел.), ещё 22,2 % (8 чел.) находятся на высоком уровне, а 38,8 % (14 чел.) – на среднем. Эти данные говорят о том, что у большинства педагогов наблюдается выраженное эмоциональное отчуждение, снижение личностной вовлечённости в профессиональную деятельность, а также равнодушие и формализация общения с обучающимися и коллегами. Это может быть следствием затяжного стрессового состояния и служит серьёзным индикатором профессиональной деформации. Только у 5,6 % респондентов уровень симптома оказался низким.

Анализ результатов по шкале «Профессиональная мотивация» выявил, что крайне высокий уровень снижения мотивации наблюдается у 38,8 % педагогов (14 чел.), ещё 27,8 % (10 чел.) демонстрируют высокий уровень. Средний уровень отмечен у 33,4 % (12 чел.), а низкого уровня не зафиксировано вовсе. Эти данные свидетельствуют о снижении заинтересованности в профессиональной деятельности, утрате внутренней значимости профессии, ослаблении стремления к развитию и самореализации. Это тревожный показатель, указывающий на истощение не только физических и эмоциональных ресурсов, но и смысловых основ труда педагогов.

Итоговый интегральный показатель выгорания («Индекс психического выгорания (ИПв)») показывает общую картину психоэмоционального состояния педагогов. Наиболее распространённым оказался средний уровень, который выявлен у 44,4% респондентов (16 чел.). Крайне высокий уровень диагностирован у 33,4 % (12 чел.), а высокий – у 22,2 % (8 чел.). Таким образом, почти 56 % педагогов находятся в зоне выраженного выгорания. Ни у одного участника не зафиксирован низкий уровень ИПв, что указывает на общий высокий уровень напряжённости и эмоционального неблагополучия в профессиональной среде.

В рамках исследования были проанализированы средние баллы по ключевым шкалам, отражающим компоненты психоэмоционального состояния педагогов: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация, а также общий индекс психического выгорания. Анализ данных позволяет сделать выводы о степени выраженности симптомов и выявить зоны потенциального риска.

По шкале «Психоэмоциональное истощение» средний балл составил 35,3, что соответствует среднему уровню выраженности симптома. Это указывает на наличие у большинства педагогов признаков эмоциональной и физической усталости, чувства перенапряжения, недостатка энергии и эмоциональных ресурсов. Подобное состояние может быть следствием продолжительного воздействия стрессогенных факторов и перегрузки, характерной для педагогической деятельности. Несмотря на то, что показатель не достиг высокого уровня, он свидетельствует о потребности в восстановлении ресурсов и профилактических мерах по снижению стресса.

По шкале «Личностное отдаление» средний балл составил 34,4, что оценивается как высокий уровень выраженности. Это один из наиболее тревожных показателей: он отражает нарастающее эмоциональное отчуждение педагогов от профессиональной деятельности, обучающихся и коллег. Личностное отдаление часто проявляется в виде формального выполнения обязанностей, сниженной вовлечённости, эмоциональной

холодности и циничного отношения к происходящему в образовательной среде. Высокий уровень данного симптома указывает на угрозу формирования устойчивой профессиональной деформации, что требует своевременной психологической поддержки.

По шкале «Профессиональная мотивация» средний балл составил 31,3, что также соответствует среднему уровню. Это говорит о снижении удовлетворённости профессиональной деятельностью, уменьшении стремления к самореализации в профессии и ослаблении чувства значимости собственной работы. Хотя мотивация сохраняется на среднем уровне, важно учитывать, что при дальнейшем негативном воздействии факторов стресса она может снизиться, усиливая признаки выгорания.

Общий индекс психического выгорания составил 100 баллов, что также интерпретируется как средний уровень. Это свидетельствует о том, что в целом у педагогов присутствуют симптомы эмоционального выгорания, но они пока не достигли критических значений. Однако уже сейчас можно говорить о тенденции к нарастанию психоэмоционального напряжения, что требует системной профилактики и поддержки педагогического коллектива.

Результаты диагностики по методике А.А. Рукавишникова позволяют утверждать, что среди педагогов наблюдается высокий уровень эмоциональной нагрузки, ведущей к формированию симптомов профессионального выгорания. Особенно выражены такие компоненты, как личностное отдаление и снижение профессиональной мотивации, что говорит о глубинных внутренних изменениях отношения педагогов к своей деятельности. Отсутствие низких уровней по большинству шкал подтверждает системную природу проблемы. Это требует срочной реализации мер психологической поддержки, направленных на восстановление внутренней мотивации, снижение эмоционального напряжения и профилактику дальнейшего развития выгорания.

Таким образом, полученные данные подтверждают наличие выраженного и разноаспектного эмоционального выгорания среди педагогов. Это требует реализации комплексной профилактической работы в образовательных организациях, направленной на снижение уровня стресса, повышение мотивации, эмоциональной устойчивости и формирование благоприятной профессиональной среды.

Выводы по главе 2

Таким образом, в данной главе была раскрыта методологическая основа опытно-экспериментального исследования, направленного на изучение и коррекцию эмоционального выгорания педагогического персонала. Последовательно описанные этапы эксперимента – констатирующий и формирующий – позволили выстроить целостную систему психолого-педагогической работы с проблемой выгорания. Используемые методы теоретического анализа, целеполагания, моделирования, психодиагностические методики обеспечили надёжную эмпирическую базу для проверки гипотез исследования.

Проведённое исследование позволило выявить актуальные тенденции в проявлении симптомов эмоционального выгорания среди педагогов общеобразовательной школы. Анализ выборки показал, что респонденты представляют собой профессионально зрелую и квалифицированную категорию педагогов с большим опытом и высокой степенью профессиональной ответственности, что делает их особенно уязвимыми к эмоциональному истощению.

Результаты диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) показали, что наиболее проблемной зоной является фаза истощения: высокий уровень был зафиксирован у 41,6 % респондентов (15 чел.); средний уровень

эмоционального истощения отмечен у 36,2 % (13 чел.); у 22,2 % педагогов (8 чел.) выявлен низкий уровень.

По шкале «Деперсонализация» у 41,6 % участников (15 чел.) наблюдается средний уровень, высокий уровень деперсонализации зафиксирован у 27,8 % респондентов (10 чел.), 30,6 % педагогов (11 чел.) демонстрируют низкий уровень деперсонализации. По шкале «Редукция профессиональных достижений» высокий уровень выраженности выявлен у 38,8 % педагогов (14 чел.). Средний и низкий уровень проявлений редукции профессионализма зафиксирован у равного числа респондентов – по 30,6 % (11 чел.).

Дополнительный анализ выраженности симптомов по конкретным шкалам (переживание, тревога, дефицит и др.) показал наличие как складывающихся, так и уже сформировавшихся симптомов у части педагогов. Особенно выражены тревожные тенденции по шкалам «Дефицит», «Тревога», «Отстранённость» и «Редукция», что подтверждает наличие хронического психоэмоционального напряжения.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) выявила, что наиболее выраженным компонентом выгорания выступает эмоциональное истощение (высокий уровень у 41,6 % педагогов), за которым следуют редукция профессиональных достижений (38,8 % – 12 чел.) и деперсонализация (27,8 % – 10 чел.). Это указывает на ухудшение эмоционального фона и снижение удовлетворённости профессиональной деятельностью.

Анализ по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова подтвердил общие тенденции: у большинства респондентов фиксируются средние и высокие уровни психоэмоционального истощения, личностного отдаления и снижения профессиональной мотивации. Крайне высокие показатели наблюдаются у 12 человек по шкале личностного отдаления (33,4 %), у 14 человек выявлена сниженная мотивация (38,8 %). Ни у одного участника не выявлено низкого

уровня интегрального показателя выгорания, что свидетельствует о наличии системной проблемы в профессиональной среде педагогов.

Таким образом, полученные данные подтверждают наличие выраженного и разноаспектного эмоционального выгорания среди педагогов.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Педагогическая профессия относится к числу наиболее стрессогенных и эмоционально напряженных видов труда. Учителя часто сталкиваются с длительным психоэмоциональным напряжением, что без должной психогигиены приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания (СЭВ). СЭВ выражается в утрате интереса к работе, росте негативизма и агрессивности, снижении мотивации и эффективности труда. Накопление этих проявлений может привести к депрессии и желанию покинуть профессию. В современных условиях повышение внимания к психологическому благополучию педагогов является необходимым: эмоциональное выгорание педагога не только вредит его здоровью, но и негативно сказывается на качестве обучения. Исследования отмечают, что профессиональное выгорание развивается на фоне хронического стресса и ведет к истощению эмоционально-энергетических ресурсов личности.

К. Маслач описала это явление как «плату за сочувствие», подчеркивая, что выгоранию особенно подвержены специалисты типа «человек – человек» (учителя, врачи, социальные работники и др.).

Таким образом, разработка программы коррекции СЭВ у педагогов чрезвычайно актуальна для поддержки их профессионального долголетия и эффективности.

Цель программы: провести психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательной

школы, направленная на восстановление эмоционального благополучия и профилактику дальнейшего развития выгорания.

Задачи программы:

1. Развить умения саморегуляции и управления своим психоэмоциональным состоянием в стрессовых ситуациях.
2. Сформировать навыки позитивного мышления и конструктивного совладающего поведения (копинг-стратегий) для преодоления негативных переживаний.
3. Укрепить психологическую компетентность и коммуникативные навыки педагогов, способствуя улучшению психологического климата в коллективе.
4. Повысить самооценку, мотивацию к профессиональному развитию и удовлетворенность трудом.
5. Предотвратить дальнейшее развитие выгорания и снизить его текущий уровень, создав условия для эмоционального восстановления педагогов.

Принципы реализации программы: работа строится на ряде важных принципов. Принцип «здесь и сейчас» подразумевает фокус на актуальных переживаниях педагогов в моменте. Принцип открытости и искренности требует доверительной атмосферы в группе, где участники честно выражают эмоции. Принцип активности означает, что каждый педагог является активным участником упражнений и обсуждений, а не пассивным слушателем. Ключевым является принцип конфиденциальности: всё личное, чем делятся участники, остается внутри группы, что создает чувство психологической безопасности. Кроме того, программа опирается на принцип индивидуального подхода, учитывая уникальный опыт каждого педагога, и принцип опоры на сильные стороны – акцент на личностных ресурсах и успешных стратегиях, которые уже есть у участников. Соблюдение этих принципов обеспечивает эффективную и этически корректную реализацию программы.

Программа носит комплексный характер и включает несколько направлений коррекционной работы, охватывающих ключевые аспекты профилактики и преодоления выгорания.

Психопросветительское направление. Предусматривает повышение психологической грамотности педагогов. На занятиях этого направления участники получают научно обоснованные знания о природе эмоционального выгорания, его стадиях и симптомах, а также о стресс-факторах педагогической деятельности. Психопросвещение позволяет снизить тревожность перед непонятными состояниями, давая учителям понимание, что с ними происходит, и вооружает их информацией о способах самопомощи. Осознание проблемы – первый шаг к ее решению, поэтому важная часть программы посвящена теоретическим лекциям, обсуждению профессионального стресса и знакомству с новейшими исследованиями в области психологии выгорания.

Тренинговое направление. Включает активные групповые методы, направленные на отработку навыков и изменение дезадаптивных установок. Сюда входят психологические тренинги, ролевые игры, мозговые штурмы и дискуссии, позволяющие педагогам в безопасной обстановке практиковать новые модели поведения. Например, разыгрываются ситуационные упражнения по конструктивному разрешению конфликтов с коллегами или родителями, навыкам ассертивного общения и умению говорить «нет» сверхнагрузкам. Также проводятся тренинги целеполагания и тайм-менеджмента: умение эффективно распоряжаться временем и устанавливать реалистичные профессиональные цели рассматривается как метод профилактики выгорания. Тренинговые занятия сплачивают коллектив, повышают взаимопонимание и доверие между участниками, что создает ощущение поддержки со стороны коллег.

Телесно-ориентированная терапия. Данная терапия опирается на связь психики и тела: снижение мышечного и эмоционального напряжения через работу с телом помогает предотвращать накопление стресса. В

программу включены техники релаксации: дыхательные упражнения, прогрессивная мышечная релаксация. Регулярная практика релаксации способствует снижению уровня тревожности и эмоционального истощения. Также применяются кинезиологические упражнения для снятия мышечных зажимов, аутотренинг, массаж рук или пальчиковая гимнастика для саморегуляции. Особое место занимают элементы арт-терапии, связанные с телесным самовыражением (танцевально-двигательные разминки, дыхание под музыку). Телесно-ориентированные упражнения повышают осознанность в отношении своего тела и сигналов усталости, учат педагогов вовремя «разряжать» накопившиеся негативные эмоции через движение, а не удерживать их внутри. Это существенно повышает стрессоустойчивость.

Рефлексивное направление. Данное направление направлено на развитие навыка саморефлексии и осмысления собственного опыта. Педагогам предлагаются специальные упражнения для анализа своих эмоциональных состояний, ценностей и установок. Ведется рефлексивный дневник: после каждого занятия участники записывают возникшие инсайты, эмоции, отмечают динамику своего самочувствия. Обсуждение записей (по желанию участников) на последующих встречах помогает закрепить полученные уроки. Рефлексивные техники (метафорические карты, творческие задания на осознание своих чувств, групповые обсуждения опыта) позволяют педагогам лучше понять причины собственного выгорания и заметить позитивные изменения в ходе программы. Осознавая свои эмоциональные реакции «здесь и сейчас», учителя учатся не игнорировать первые признаки усталости и принимать меры заранее. Развитие рефлексии повышает уровень саморегуляции и личностного роста педагога, что подтверждают исследования эффективности подобных методик. В целом рефлексивное направление закрепляет результаты остальных блоков программы, превращая разрозненные техники в систему устойчивых привычек.

Программа рассчитана на 12 последовательных еженедельных занятий (1 раз в неделю) продолжительностью 60–90 минут каждое. Ниже представлено краткое тематическое описание каждого занятия.

Вот подробное текстовое описание программы в формате, подходящем для включения в методические материалы.

Занятие 1. Знакомство и осознание эмоционального выгорания.

Цель занятия – установить доверительную атмосферу, познакомить участников между собой, создать условия для первичного осознания признаков эмоционального выгорания.

Участники начинают с невербального приветствия, затем делятся своим эмоциональным состоянием, используя метафору «погоды». В ходе лекции знакомятся с понятием выгорания и его признаками. Далее через арт-упражнение «Портрет моего выгорания» они визуализируют свое состояние, завершая занятие краткой рефлексией.

Занятие 2. Телесная и дыхательная релаксация.

Цель – освоить техники расслабления, направленные на снижение мышечного и психоэмоционального напряжения.

Занятие начинается с разминки, включающей активные движения. Затем осваивается техника полного дыхания и прогрессивной мышечной релаксации. С помощью направленной визуализации участники представляют безопасное место. Завершается занятие кругом рефлексии, где обсуждаются ощущения и изменения в теле.

Занятие 3. Работа с негативными мыслями и аффирмации.

Цель – развитие навыков позитивного мышления и самоподдержки.

Участники выполняют разминку на внимание и переходят к работе с негативными установками, учась замечать их и формулировать альтернативные, конструктивные мысли. Затем они составляют личные позитивные утверждения (аффирмации) и закрепляют их через визуализацию успеха. Завершает занятие круговая рефлексия.

Занятие 4. Арт-терапия как способ выражения эмоций.

Цель – выразить внутреннее напряжение и негативные эмоции через творческое самовыражение.

Вначале участники изображают своё текущее эмоциональное состояние с помощью линий и цвета, затем создают образ «монстра выгорания». После этого переходят к рисованию мандалы спокойствия и сбору коллажа личных ресурсов. Занятие завершает обсуждение изменений состояния и осознание контраста между выгоранием и источниками восстановления.

Занятие 5. Повышение самооценки и уверенности в себе.

Цель – помочь участникам осознать свои сильные стороны, личностные и профессиональные ресурсы.

Сначала проводится упражнение «Комплимент по кругу», затем участники вспоминают свои достижения. В творческом задании «Цветок сильных качеств» они визуализируют свои положительные стороны. После этого каждый получает лист с обратной связью от коллег («Круг признательности»). В завершении – рефлексия на тему уверенности в себе.

Занятие 6. Эффективное и поддерживающее общение.

Цель – развить навыки конструктивного общения и поддержки в профессиональной среде.

Участники выполняют упражнение «Зеркала», затем работают в парах над техникой активного слушания. Далее осваивают «Я-высказывания» и отрабатывают их в ролевых ситуациях. В процессе игр тренируются распознавать эмоции. Занятие завершается обсуждением значимости общения без напряжения.

Занятие 7. Поддержка в коллективе и командное взаимодействие.

Цель – укрепление чувства сплоченности и формирования сети взаимной поддержки.

Участники выявляют общие черты, участвуют в построении «Паутины поддержки», решают проблемные кейсы в малых группах и участвуют в «Круге доверия». Завершает занятие обсуждение того, как

поддержка коллег влияет на снижение выгорания и укрепление эмоциональной устойчивости.

Занятие 8. Безопасная разрядка негативных эмоций.

Цель – освоить приемы конструктивной разрядки негативных эмоций.

Начинается с голосовой разминки и телесного выброса напряжения. Затем участники выражают накопленные чувства в «Письме эмоций», которое после прочтения уничтожают. Далее они осваивают дыхательную технику «Квадрат». В завершении проводится обсуждение переживаний и полученного облегчения.

Занятие 9. Восстановление ресурсов и жизненный баланс.

Цель – осознание личных источников энергии и формирование навыков сохранения баланса между работой и личной жизнью.

Сначала в пантомимической игре участники демонстрируют свои хобби, затем анализируют распределение своего времени в упражнении «Пирог жизненного баланса». После этого создается ресурсный коллаж и разрабатываются идеи «микропауз» в течение рабочего дня. Завершается всё рефлексией о том, какие радости участники готовы вернуть в свою жизнь.

Занятие 10. Личные границы и умение говорить «нет».

Цель – формирование навыков отстаивания личных границ и приоритизации задач.

Участники начинают с разминки на отказы в игровой форме, далее знакомятся с матрицей Эйзенхауэра и распределяют свои задачи по важности. Затем разыгрываются ролевые ситуации, где нужно корректно отказать или обозначить пределы. В упражнении «Границы в расписании» участники планируют время для себя. В завершении – круг намерений по соблюдению своих границ.

Занятие 11. Профессиональные смыслы и внутренняя мотивация.

Цель – переосмыслить профессиональные ценности, укрепить мотивацию к работе и гордость за педагогическую деятельность.

Участники вспоминают, почему выбрали профессию, делятся важными моментами из своей практики, пишут письма молодым коллегам и создают позитивный образ себя в будущем. Итог – рефлексия.

Занятие 12. Подведение итогов и планы на будущее.

Цель – закрепление полученного опыта, формирование личного антивыгорания-плана и завершение групповой работы.

Участники участвуют в энергичной разминке, играют в викторину по материалу программы, заполняют личный план профилактики выгорания. Завершение включает круг благодарности, обмен обратной связью.

Таким образом, программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания акцентирует внимание на формировании устойчивых навыков, пригодных к самостоятельному использованию педагогами в рамках их повседневной деятельности. Программа не только решает текущие задачи профилактики и коррекции, но и способствует долгосрочному развитию стрессоустойчивости и профессионального благополучия.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений были повторно проведены диагностические методики. Оценивался сдвиг между результатами «До» и «После» реализации программы.

Результаты по методике исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) представлены на рисунке 6 (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 11 и 12).

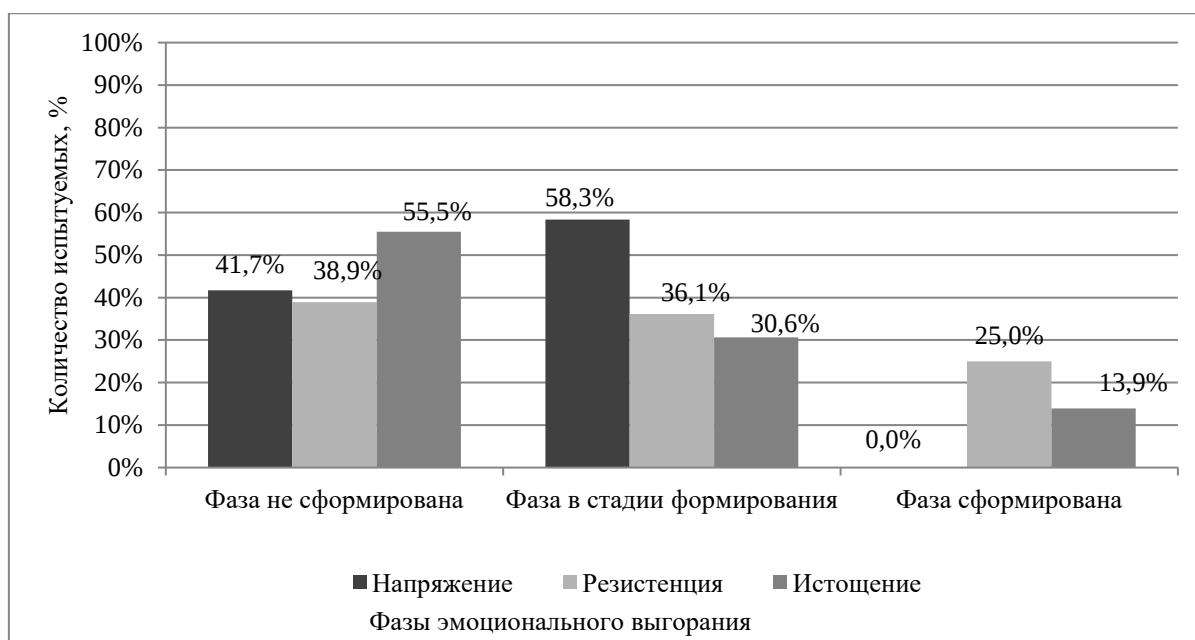


Рисунок 6 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) после реализации программы

Далее представим сравнительные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В. В. Бойко) «до» и «после» программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания (таблица 3).

Таблица 3 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) «до» и «после» реализации программы (%)

Шкала	Фаза не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Сформировавшаяся фаза	
	«До»	«После»	«До»	«После»	«До»	«После»
Напряжение	38,9	41,7	47,2	58,3	13,9	0
Резистенция	33,3	38,9	38,9	36,1	27,8	25,0
Истощение	44,5	55,5	33,3	30,6	22,2	13,9

В результате сравнительного анализа данных, полученных до и после реализации психолого-педагогической коррекционной программы, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания педагогов,

выявлены значимые позитивные изменения, что подтверждается данными по всем трём шкалам методики: «напряжение», «резистенция» и «истощение».

До начала программы 13,9 % педагогов (5 чел.) демонстрировали признаки сформировавшейся фазы напряжения. После вмешательства этот показатель снизился до 0 %, что свидетельствует об устранении выраженных признаков напряжения.

Количество респондентов, находящихся в стадии формирования, возросло с 47,2 % (17 чел.) до 58,3 % (21 чел.), что может указывать на частичное смещение из более тяжёлой фазы в менее выраженное состояние.

Доля педагогов, у которых фаза напряжения не сформировалась, также увеличилась: с 38,9 % (14 чел.) до 41,7 %; (15 чел.), что подтверждает рост числа участников без выраженной симптоматики.

Число педагогов в сформировавшейся фазе резистенции снизилось с 27,8 % (10 чел.) до 25,0 % (9 чел.), а в стадии формирования – с 38,9 % (14 чел.) до 36,1 % (13 чел.)

Положительная динамика наблюдается в категории педагогов, у которых фаза не сформировалась: рост с 33,3 % (12 чел.) до 38,9 % (14 чел.). Это позволяет говорить о частичном восстановлении профессиональной устойчивости, хотя изменения выражены умеренно.

Наиболее значительные улучшения выявлены по шкале истощения. Процент педагогов с выраженной фазой истощения снизился с 22,2 % (8 чел.) до 13,9 % (5 чел.), то есть почти на треть.

Участников со стадией формирования стало меньше: с 33,3 % (12 чел.) до 30,6 %; (11 чел.), тогда как количество педагогов, у которых фаза не сформировалась, выросло с 44,5 % (16 чел.) до 55,5 % (20 чел.).

Полученные данные показывают общее сокращение количества случаев явных проявлений синдрома выгорания (сформированной фазы и фазы в стадии формирования) (с 63,9 % до 38,9 %). Одновременно увеличилось число педагогов, у которых признаки выгорания отсутствуют.

Доля респондентов в ранней стадии формирования изменений незначительно изменилась, что свидетельствует о перераспределении между фазами, а не о формировании новых случаев.

Таким образом, полученные результаты подтверждают эффективность проведённой программы коррекции, направленной на снижение уровня эмоционального выгорания среди педагогических работников.

Далее проанализируем результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), представленные на рисунке 7 (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 13).

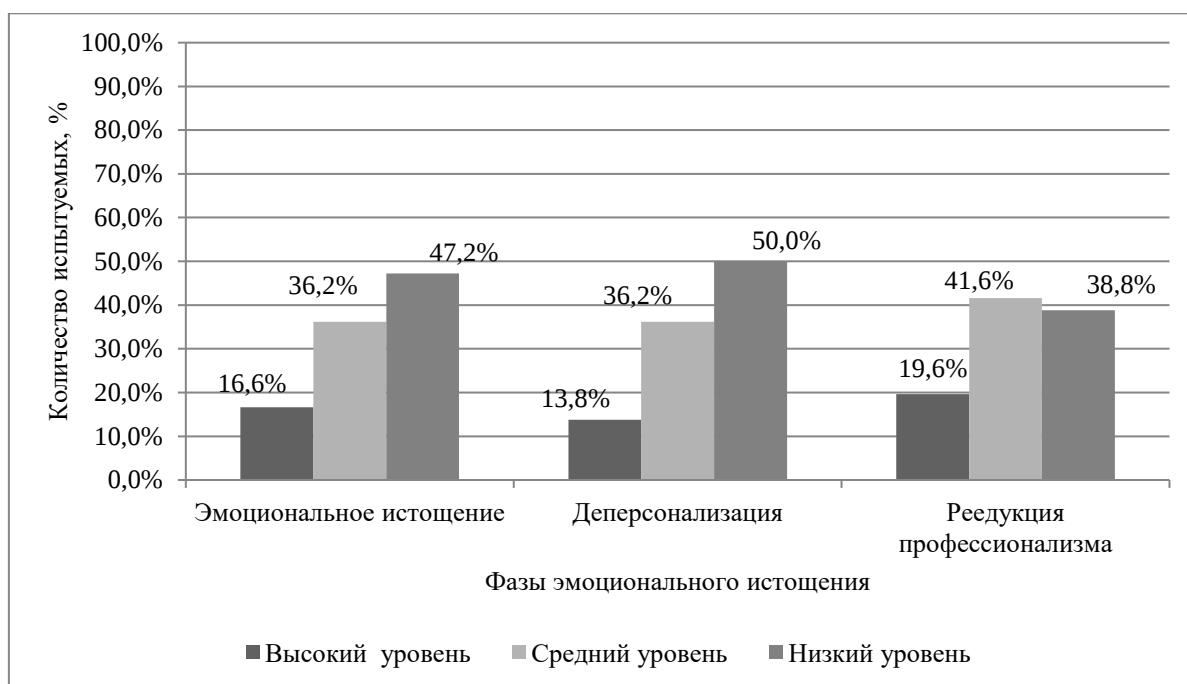


Рисунок 7 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) после реализации программы

Далее составим таблицу результатов исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) «до» и «после» реализации программы (%), чел.

Шкала	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	«До»	«После»	«До»	«После»	«До»	«После»
Эмоциональное истощение	41,6	16,6	36,2	36,2	22,2	47,2
Деперсонализация	27,8	13,8	41,6	36,2	30,6	50,0
Истощение	38,8	19,6	30,6	41,6	30,6	38,8

До начала программы высокий уровень эмоционального истощения демонстрировали 41,6 % педагогов (15 чел.). После реализации программы данный показатель снизился до 16,6 % (6 чел.) что свидетельствует о значительном снижении интенсивности профессионального стресса и перегрузки.

Число педагогов со средним уровнем истощения не изменилось (36,2 % – 13 человек), однако наблюдается рост доли респондентов с низким уровнем истощения: с 22,2 % (8 чел.) до 47,2 % (17 чел.). Это указывает на расширение группы с благополучными эмоциональными показателями.

До коррекционного воздействия высокий уровень деперсонализации наблюдался у 27,8 % педагогов (10 чел.). После реализации программы доля снизилась до 13,8 % (5 чел.).

Средний уровень показал умеренное снижение с 41,6 % (15 чел.) до 36,2 %; (13 чел.), тогда как доля респондентов с низким уровнем увеличилась с 30,6 % (11 чел.) до 50,0 % (18 чел.). Это говорит о восстановлении личностного отношения к профессиональной деятельности и обучающимся.

По шкале «Редукция профессионализма» также наблюдается позитивная динамика. Высокий уровень редукции снизился с 38,8 % до 19,6 % (7 чел.). Средний уровень, напротив, увеличился с 30,6 % (11 чел.) до

41,6 % (15 чел.), а количество педагогов с низкой редукцией выросло с 30,6 % (11 чел.) до 38,8 % (14 чел.). Это отражает рост профессиональной удовлетворённости и уверенности в собственной эффективности.

Таким образом, по всем трём шкалам синдрома эмоционального выгорания отмечается устойчивая тенденция к снижению выраженности негативных проявлений. Доля педагогов с высоким уровнем выгорания существенно уменьшилась, а количество специалистов с низкой выраженностью симптомов, напротив, возросло. Полученные данные подтверждают результативность программы психолого-педагогической коррекции и её положительное влияние на психологическое состояние педагогического персонала.

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) после реализации программы представлены на рисунке 8 (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, Таблица 14).

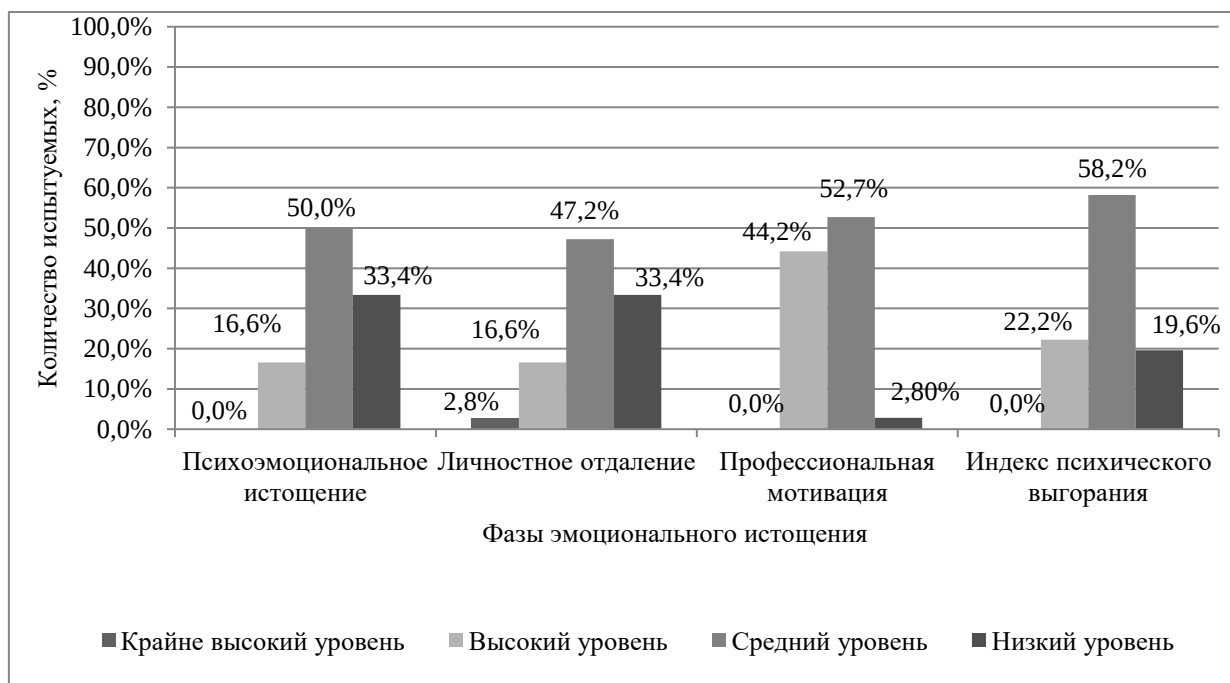


Рисунок 8 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) после реализации программы

По аналогии с двумя предыдущими методиками составим сравнительную таблицу результатов «до» и «после» реализации программы (таблица 5).

Таблица 5 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) «до» и «после» реализации программы (%), чел.

Шкала	Крайне высокий уровень		Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	«До»	«После»	«До»	«После»	«До»	«После»	«До»	«После»
Психоземotionalное истощение	5,6	0	36,1	16,6	47,2	50,0	11,1	33,4
Личностное отдаление	33,4	2,8	22,2	16,6	38,8	47,2	5,6	33,4
Профессиональная мотивация	38,8	0	27,8	44,2	33,4	52,7	0	2,8
Индекс психического выгорания	33,4	0	22,2	22,2	44,4	58,2	0	19,6

До реализации программы крайне высокий уровень истощения был зафиксирован у 5,6 % педагогов (2 чел.). После проведения коррекционных мероприятий этот показатель снизился до 0 % что свидетельствует об устранении наиболее тяжёлых форм эмоционального истощения.

Число респондентов с высоким уровнем уменьшилось вдвое – с 36,1 % (13 чел.) до 16,6 % (6 чел.), при этом увеличилось количество педагогов со средним уровнем: с 47,2 % (17 чел.) до 50,0 % (18 чел.) и низким уровнем (с 11,1 % (4 чел.) до 33,4 % (12 чел.).

По шкале «Личностное отдаление» количество педагогов с крайне высоким уровнем снизилось с 33,4 % (12 чел.) до 2,8 % (1 чел.), а с высоким уровнем – с 22,2 % (8 чел.) до 16,6 % (6 чел.).

Одновременно увеличилось число педагогов со средним уровнем. Так, до реализации программы число педагогов со средним уровнем составляло 38,8 % (14 чел.), а после – 47,2 %; (17 чел.). Существенная динамика наблюдается в количестве педагогов с низким уровнем: с 5,6 % (2 чел.) до 33,4 %; (12 чел.). Это свидетельствует о снижении отчуждённости и формализации в межличностных взаимодействиях.

Наиболее выраженные изменения наблюдаются по шкале «профессиональная мотивация». Доля педагогов с крайне низкой профессиональной мотивацией сократилась с 38,8 % (14 чел.) до 0 %, что указывает на устранение глубокой профессиональной деструкции.

При этом наблюдается перераспределение в сторону роста среднего уровня: с 33,4 % (12 чел.) до 52,7 % (19 чел.) и значительное увеличение высокого уровня мотивации: с 27,8 % (10 чел.) до 44,2 %; (16 чел.). Категория с низким уровнем мотивации осталась минимальной (2,8 % – 1 человек).

Суммарный интегральный показатель (индекс психического выгорания) также демонстрирует ярко выраженную положительную динамику. Доля респондентов с крайне высоким уровнем выгорания сократилась с 33,4 % (12 чел.) до 0 %.

Количество педагогов с высоким уровнем психического выгорания остался без изменений – 22,2 % (8 чел.), однако произошло заметное увеличение педагогов со средним уровнем: с 44,4 % (16 чел.) до 58,2 % (21 чел.) и появление значительной доли с низким уровнем с 0 % до 19,6 % (7 чел.).

Анализ данных, полученный по трём методикам позволяет сделать обоснованный вывод о высокой эффективности реализованной психолого-педагогической коррекционной программы. Во всех трёх диагностических подходах зафиксировано существенное снижение доли педагогов с тяжёлыми (сформировавшимися или крайне высокими) проявлениями синдрома эмоционального выгорания. Одновременно наблюдается прирост групп с низким и средним уровнями симптоматики, что указывает на восстановление эмоциональной устойчивости, снижение уровня профессионального стресса, улучшение мотивации и смягчение проявлений деперсонализации.

Наиболее выраженные позитивные изменения отмечены по шкалам «Эмоциональное истощение», «Профессиональная мотивация» и

«Личностное отдаление», что позволяет утверждать: программа не только снизила симптомы выгорания, но и способствовала укреплению личностных ресурсов педагогов, а также улучшению их профессионального самочувствия.

С целью расчета значимости и подтверждения гипотезы исследования о том, что уровень самооценки детей старшего дошкольного возраста, возможно, изменится после реализации психолого-педагогической программы, был применен критерий Т Вилкоксона. Расчёт критерия был проведён по данным методики «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблица 15).

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Гипотезы.

Нулевая гипотеза (H_0): программа психолого-педагогической коррекции не приводит к статистически значимому изменению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала.

Альтернативная гипотеза (H_1): программа психолого-педагогической коррекции способствует статистически значимому снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала.

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=666$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (1).

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+36)36}{2} = 666 \quad (1)$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т (формула (2)).

$$T = \sum_{t=1}^n R_t = 1 + 11 = 12 \quad (2)$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=36$:

$$T_{кр}=185 (p \leq 0.01),$$

$$T_{кр}=227 (p \leq 0.05).$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы «редких», в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.

Следовательно, нулевая гипотеза (H_0), согласно которой программа психолого-педагогической коррекции не приводит к статистически значимому изменению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала отвергается.

Полученные результаты свидетельствуют о статистически значимом снижении уровня сформированности синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений. Исследование, основанное на результатах повторной диагностики и анализе с использованием критерия Вилкоксона, подтверждает эффективность реализованной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Эмоциональное выгорание является одной из наиболее острых психолого-педагогических проблем, с которой сталкиваются современные педагоги. Оно представляет собой синдром, возникающий на фоне хронического стресса, связанного с профессиональной деятельностью, и

проявляется в виде физического, эмоционального истощения, деперсонализации и снижения профессиональной мотивации. В связи с этим, как отмечает С. Н. Финченко, важным аспектом становится разработка и внедрение системы рекомендаций, направленных как на индивидуальное снижение уровня выгорания у педагогов, так и на организационные меры со стороны администрации образовательных учреждений [55, с. 222].

Психологическое благополучие педагога – не только личностная, но и профессиональная задача. Поддержание эмоциональной устойчивости требует осознанных усилий, направленных на восстановление ресурсов, выстраивание баланса между работой и жизнью, а также развитие навыков самопомощи. Ниже приведены рекомендации, основанные на современных научных исследованиях в области профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Одним из ключевых направлений, как считает Л.М. Митина, является регулярная практика эмоциональной саморегуляции. Педагогу важно ежедневно находить время для психоэмоционального восстановления, используя доступные методы расслабления – дыхательные упражнения, медитацию, прогрессивную мышечную релаксацию, технику визуализации или просто уединённое и спокойное времяпрепровождение. Даже 10–15 минут таких практик после рабочего дня способны заметно снизить уровень напряжения и предотвратить накопление хронического стресса. Эффективность этих методов подтверждается клиническими исследованиями: регулярное применение техник релаксации способствует снижению уровня тревожности, улучшает качество сна и снижает показатели эмоционального истощения [33, с. 89].

Важным ресурсом, по мнению Н.П. Кириленко и И.Н. Чугуновой, является творческая активность. Педагогическая работа требует постоянной интеллектуальной и эмоциональной отдачи, поэтому крайне важно иметь в жизни пространство, не связанное с профессиональной деятельностью, в

котором возможно восстановление через удовольствие, спонтанность и самовыражение. Регулярные занятия творчеством (рисование, музыка, спорт, кулинария, садоводство или любое другое хобби) – становятся каналом для переработки эмоций и снятия психического напряжения. Арт-терапевтические подходы широко используются в практике психологической помощи и доказали свою эффективность в снижении симптомов выгорания у работников сферы образования и медицины. Осознанное включение хобби в повседневную жизнь позволяет не только переключаться от профессионального напряжения, но и способствует восстановлению чувства личной идентичности вне педагогической роли [25, с. 35].

И.А. Емец, О.М. Никитина отмечают, что для сохранения внутреннего равновесия важно также развивать навыки позитивного мышления и переоценки ситуаций. Эмоциональное выгорание нередко сопровождается автоматическими деструктивными мыслями – сомнениями в собственной компетентности, обесцениванием усилий, тревожными прогнозами. При столкновении с трудностями полезно осознанно заменять негативные установки на конструктивные формулы, отражающие поддержку, принятие и реализм: вместо «я не справляюсь» – «сегодня было трудно, но я сделал(а) всё возможное». Использование позитивных аффирмаций, внедрённых в повседневную речь, укрепляет уверенность в себе и снижает уровень психологического дистресса. Метод когнитивной реструктуризации, как показывают данные исследований, способствует значительному улучшению эмоционального фона и формированию устойчивости к стрессу [17, с. 9].

Не менее значимой является способность педагога устанавливать личностные и профессиональные границы. Соблюдение баланса между работой и личной жизнью, чёткое разграничение времени труда и отдыха, отказ от практики постоянного «переноса» работы в домашнее пространство – важнейшие элементы сохранения психоэмоционального

ресурса. Педагогу рекомендуется установить собственные правила «отключения» от рабочей нагрузки – будь то вечерняя прогулка, чтение, тёплое общение с близкими или творческое занятие. Согласно данным исследований, педагоги, которые соблюдают границы между профессией и личной сферой, демонстрируют более высокий уровень удовлетворённости жизнью и меньше подвержены эмоциональному истощению [55, с. 223].

Наконец, крайне важным защитным фактором является наличие профессиональной и эмоциональной поддержки. Педагогу не следует оставаться один на один со своими переживаниями. Открытое обсуждение эмоциональных трудностей с коллегами, участие в группах поддержки, совместный анализ педагогических проблем способствуют снижению чувства одиночества, нормализации эмоциональных реакций и восстановлению чувства принадлежности. Даже краткие, с точки зрения Е.Ю. Астраханцевой, но регулярные встречи за чашкой чая, возможность проговорить свой день и получить обратную связь от коллег, значительно снижают уровень стресса. В случае нарастающего напряжения целесообразно обратиться к школьному психологу – не с целью «лечения», а как к специалисту по эмоциональной гигиене, помогающему восстановить равновесие. Вовремя полученная поддержка позволяет избежать перехода эмоционального напряжения в хроническое состояние и сохраняет профессиональную устойчивость педагога [2, с. 142].

Поддержка со стороны руководства образовательной организации рассматривается в исследованиях как один из ведущих факторов профилактики профессионального выгорания (К. Маслач) [69]. Руководству необходимо выстраивать доверительные, партнёрские отношения с педагогическим коллективом. Учителя, ощущающие эмоциональную поддержку и признание их вклада, демонстрируют более высокий уровень профессионального благополучия и ниже подвержены эмоциональному истощению.

Одно из важнейших направлений в деятельности руководства – формирование культуры поддержки и признания. Многочисленные исследования подтверждают, что учителя, ощущающие заинтересованность и заботу со стороны администрации, значительно реже сталкиваются с симптомами выгорания. Поддерживающее поведение руководителя выражается в умении выстраивать доверительные, уважительные отношения с коллективом, в способности замечать и отмечать вклад каждого члена команды [43, с. 9].

Ключевым условием является формирование благоприятного организационного климата. Как отмечает И.В. Самойлова, климат доверия, открытости, уважения и поддержки со стороны руководства создаёт устойчивый фундамент для профессионального здоровья педагогов. Руководство – не только контролирующее, но и поддерживающее звено, способствующее снижению эмоционального напряжения в коллективе [47, с. 46].

Руководству образовательной организации следует выстраивать доверительные отношения с педагогическим коллективом. Учителя, которые чувствуют поддержку руководителя и причастность к единой команде, гораздо реже испытывают выгорание и склонны оставаться в профессии. Рекомендуются наладить регулярную обратную связь: хвалить за достижения, отмечать вклад каждого педагога. Даже простое признание стараний (устное или грамотой) повышает мотивацию и удовлетворенность учителей, создавая противовес негативу [2, с. 143].

Позитивная обратная связь, как в официальной форме – благодарности, грамоты, публичное признание, – так и в неформальной – словесная похвала, личная благодарность, – способствует формированию у педагогов чувства значимости, уменьшает ощущение изоляции и становится важным эмоциональным ресурсом. Практика показывает, что даже простое признание стараний и усилий сотрудника существенно

повышает его мотивацию и снижает уровень тревожности и усталости [66, с. 23].

Не менее значимым аспектом управленческой политики является оптимизация рабочей нагрузки и расписания. Педагогическая деятельность сама по себе сопровождается высокой интенсивностью, необходимостью постоянного эмоционального вовлечения, быстрых переключений и обработки большого объема информации. Нередко к этим условиям прибавляются дополнительные внеурочные обязанности, многочисленная отчетность и участие в мероприятиях, не связанных напрямую с преподаванием. Подобная перегрузка неизбежно ведёт к физическому и психоэмоциональному истощению, особенно если не обеспечено пространство для восстановления. Руководству следует проявлять чуткость в распределении нагрузки, учитывать не только квалификацию и опыт педагога, но и его индивидуальные ресурсы и жизненные обстоятельства. Грамотно составленное расписание, предусматривающее адекватное чередование рабочих периодов и времени для отдыха, а также сокращение избыточной документации и формальных мероприятий способны значительно снизить уровень хронического стресса. Профессиональное выгорание, как справедливо отмечает В.Н. Поникарова, во многом формируется под влиянием именно организационных факторов – и потому их учет должен стать приоритетной задачей управленческого корпуса [43, с. 10].

Особого внимания заслуживает вопрос профессионального роста педагогов. В современных условиях, когда от учителя ожидается постоянное обновление знаний и освоение новых технологий, крайне важно, чтобы обучение не превращалось в дополнительную нагрузку или источник давления. Участие в курсах повышения квалификации, тренингах по управлению стрессом, семинарах по психологии общения или тайм-менеджменту должно носить характер предложения, а не обязательности. Руководство, проявляя уважение к профессиональной автономии педагога,

формирует в коллективе атмосферу добровольного стремления к развитию, а не формального соответствия требованиям. Возможность выбора, учет интересов и потребностей, поддержка инициатив учителей – все это способствует росту их внутренней мотивации, укрепляет профессиональное самоопределение и снижает риск эмоционального выгорания. Исследования в рамках теории самодетерминации (В.А. Farber) подтверждают: чувство автономии и значимости своей деятельности – мощные защитные факторы, способные существенно повысить удовлетворенность трудом [67, с. 576].

Важным элементом является поощрение инициатив, направленных на саморазвитие и профессиональный рост педагогов. Обеспечение доступа к программам повышения квалификации, участие в научно-методических мероприятиях, а также признание и поощрение успехов педагогов способствуют укреплению их самооценки и мотивации.

Немаловажным элементом профилактики выгорания, как отметили П.В. Дашкуева, Л.С. Озиева, А.А. Цамаева, является создание в школе так называемой ресурсной среды. Это означает не только материальное обеспечение, но и организацию пространств и ритма жизни школы таким образом, чтобы в ней было место для восстановления, общения и эмоционального переключения. Так, позитивную роль играют комнаты отдыха для педагогов, где можно на несколько минут побыть в тишине, выпить чай, сделать дыхательные упражнения. Эффективно внедрение коротких «психологических пауз» на совещаниях и педсоветах – несколько минут на совместную разминку, дыхание, расслабление. Также важны регулярные тимбилдинговые мероприятия, праздники, где педагоги могут проявить себя вне рамок профессиональных ролей, почувствовать принадлежность к коллективу и получить эмоциональную разгрузку. Такие инициативы формируют в школе культуру заботы – культуру, в которой психоэмоциональное состояние педагога рассматривается как ценность, требующая внимания и уважения [57, с. 328].

Особую значимость приобретает внимательное отношение руководства к первым признакам выгорания среди сотрудников. Руководителю важно быть наблюдательным и чутким: изменение поведения, эмоциональной реактивности, спад продуктивности, раздражительность, отстранённость – все это может быть проявлением начинающегося истощения. Важно не игнорировать подобные сигналы и тем более не воспринимать их как дисциплинарное нарушение. Напротив, своевременное, тактичное обсуждение с педагогом его состояния, предложение гибкого графика, временного снижения нагрузки или возможности обратиться за психологической поддержкой, может предотвратить развитие выгорания в более тяжелые формы [68, с. 159].

Также необходимо отметить значимость кадровой политики, ориентированной на подбор сотрудников, устойчивых к стрессу, обладающих высоким уровнем социальной зрелости и эмпатии. При этом поддержка молодых специалистов, система наставничества и адаптационные программы позволяют снизить риск выгорания в начальный период профессиональной деятельности.

Таким образом, преодоление эмоционального выгорания педагогов требует согласованных усилий как самих работников образования, так и административных структур. Только системный подход, основанный на научно обоснованных методах, может обеспечить устойчивое психоэмоциональное состояние педагогов и высокий уровень профессиональной деятельности. Внедрение рекомендаций, направленных на саморегуляцию, формирование профессиональной среды поддержки, организацию профилактических мероприятий и повышение качества управления позволяет не только минимизировать риски выгорания, но и создать условия для полноценного профессионального развития и личностного роста педагогов.

Выводы по главе 3

Анализ результатов опытно-экспериментального исследования позволяет сделать обоснованный вывод о высокой эффективности реализованной программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала.

Разработанная программа представляет собой многоуровневую систему психолого-педагогической поддержки, направленную на снижение уровня эмоционального выгорания, восстановление внутреннего ресурса и укрепление профессионального благополучия педагогов. Программа включает четыре ключевых направления: психопросветительское, тренинговое, телесно-ориентированное и рефлексивное, что обеспечивает комплексное воздействие на когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты выгорания.

Занятия проводились в групповом формате, что позволило создать атмосферу психологической безопасности, доверия и взаимной поддержки. В рамках программы педагоги не только получали информацию о природе выгорания, но и осваивали техники саморегуляции, конструктивного общения, стресс-менеджмента, телесного расслабления, а также формировали устойчивые навыки позитивного мышления и рефлексии. Особое внимание уделялось практической направленности – каждая техника, предложенная участникам, была легко применима в их повседневной профессиональной деятельности.

Программа отличалась опорой на современные научно обоснованные методы, в том числе когнитивно-поведенческую терапию, телесно-ориентированные подходы, арт-терапию и элементы эмоционально-фокусированной терапии. Это обеспечивало не только коррекцию актуальных проявлений синдрома выгорания, но и воздействие на его глубинные причины – личностные установки, стиль мышления, особенности эмоциональной регуляции.

Результаты повторной диагностики, проведённой по трём валидизированным методикам (В.В. Бойко, К. Маслач – С. Джексон в

адаптации Н.Е. Водопьяновой, А.А. Рукавишников), показали устойчивую позитивную динамику по всем шкалам. Существенно сократилась доля педагогов с выраженными проявлениями эмоционального истощения, деперсонализации, редукции профессионализма и сниженной мотивации. Одновременно увеличилось число участников, демонстрирующих низкий уровень симптоматики и высокий уровень профессионального самочувствия.

Статистическая значимость выявленных изменений подтверждена с использованием Т-критерия Вилкоксона ($p \leq 0,01$), что позволяет достоверно утверждать об эффективности реализованной программы. Особенно заметные улучшения зафиксированы по шкалам «эмоциональное истощение», «личностное отдаление» и «профессиональная мотивация», что свидетельствует не только о снижении симптомов выгорания, но и о росте личностных и профессиональных ресурсов педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование, посвящённое проблеме эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, позволило комплексно подойти к изучению данного феномена, рассмотреть его теоретические основы, эмпирические проявления и, что особенно важно, предложить и апробировать эффективные пути его преодоления средствами психолого-педагогического воздействия.

В процессе анализа научных источников (К. Маслач и С. Джексон, А. Аронсон и Е. Пайнс, Л.А. Швачкина, Г. Фитч и А. Мимс, Н.Е. Водопьянова, В.В. Бойко, Д. Гринберг) в первой главе были систематизированы представления об эмоциональном выгорании как о специфическом профессиональном синдроме, возникающем в результате длительного воздействия стрессогенных факторов и выражающемся в состоянии эмоционального, физического и личностного истощения. В частности, внимание было сосредоточено на таких ключевых фазах выгорания, как эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений, которые наиболее ярко проявляются в педагогической среде.

Выявлено, что эмоциональное выгорание педагогов обусловлено не только особенностями профессиональной деятельности, включающей высокую степень ответственности, постоянное взаимодействие с различными субъектами образовательного процесса, дефицит положительной обратной связи, но и личностными характеристиками самих педагогов – тревожностью, эмоциональной ригидностью, склонностью к перфекционизму и сниженной стрессоустойчивостью. Значительную роль играют также организационные факторы: перегрузка, несоответствие ожиданий и возможностей, неблагоприятный психологический климат в коллективе. Таким образом, был сделан вывод о необходимости

интегративного подхода, учитывающего как индивидуальные, так и социально-профессиональные детерминанты выгорания.

Для того, чтобы разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений мы применили метод целеполагания и построили «дерево целей». разработали модель психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений, состоящую из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего и аналитического.

Во второй главе была раскрыта методологическая основа опытно-экспериментального исследования, направленного на изучение и коррекцию эмоционального выгорания педагогического персонала. Последовательно описанные этапы эксперимента – констатирующий и формирующий – позволили выстроить целостную систему психолого-педагогической работы с проблемой выгорания. Используемые методы теоретического анализа, моделирования, а также апробированные психодиагностические методики обеспечили надёжную эмпирическую базу для проверки гипотез исследования.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой); выявила, что наиболее выраженным компонентом выгорания выступает эмоциональное истощение (высокий уровень у 41,6 % педагогов), за которым следуют редукция профессиональных достижений (38,8 % – 12 чел.) и деперсонализация (27,8 % – 10 чел.). Это указывает на ухудшение эмоционального фона и снижение удовлетворённости профессиональной деятельностью.

Результаты диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) показали, что наиболее проблемной зоной является фаза истощения: высокий уровень был зафиксирован у 41,6 % респондентов (15 чел.); средний уровень

эмоционального истощения отмечен у 36,2 % (13 чел.); у 22,2 % педагогов (8 чел.) выявлен низкий уровень.

По шкале «Деперсонализация» у 41,6 % участников (15 чел.) наблюдается средний уровень, высокий уровень деперсонализации зафиксирован у 27,8 % респондентов (10 чел.), 30,6 % педагогов (11 чел.) демонстрируют низкий уровень деперсонализации. По шкале «Редукция профессиональных достижений» высокий уровень выраженности выявлен у 38,8 % педагогов (14 чел.). Средний и низкий уровень проявлений редукции профессионализма зафиксирован у равного числа респондентов – по 30,6 %. (11 чел.)

Анализ по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников подтвердил общие тенденции: у большинства респондентов фиксируются средние и высокие уровни психоэмоционального истощения, личностного отдаления и снижения профессиональной мотивации. Крайне высокие показатели наблюдаются у 12 человек по шкале личностного отдаления (33,4 %), у 14 человек выявлена сниженная мотивация (38,8 %). Ни у одного участника не выявлено низкого уровня интегрального показателя выгорания, что свидетельствует о наличии системной проблемы в профессиональной среде педагогов.

Анализ результатов опытно-экспериментального исследования позволяет сделать обоснованный вывод о высокой эффективности реализованной программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала.

Разработанная программа представляет собой многоуровневую систему психолого-педагогической поддержки, направленную на снижение уровня эмоционального выгорания, восстановление внутреннего ресурса и укрепление профессионального благополучия педагогов. Программа включает четыре ключевых направления: психопросветительское, тренинговое, телесно-ориентированное и рефлексивное, что обеспечивает комплексное воздействие на когнитивные, эмоциональные и поведенческие

аспекты выгорания. Занятия проводились в групповом формате с элементами индивидуализации, что позволило создать атмосферу психологической безопасности, доверия и взаимной поддержки. В рамках программы педагоги не только получали информацию о природе выгорания, но и осваивали техники саморегуляции, конструктивного общения, стресс-менеджмента, телесного расслабления, а также формировали устойчивые навыки позитивного мышления и рефлексии. Особое внимание уделялось практической направленности – каждая техника, предложенная участникам, была легко применима в их повседневной профессиональной деятельности.

Результаты повторной диагностики, проведённой по трём валидизированным методикам (В.В. Бойко, К. Маслач – С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой, А.А. Рукавишников), показали устойчивую позитивную динамику по всем шкалам.

По методике В.В. Бойко наиболее выраженные улучшения зафиксированы по шкале «эмоциональное истощение»: доля педагогов с сформировавшейся фазой снизилась с 22,2 % (8 чел.) до 13,9 % (5 человек), а число тех, у кого фаза не сформировалась, увеличилось с 44,5 % (16 чел.) до 55,5 % (20 чел.). По шкале «напряжение» полностью исчезла группа с тяжёлыми проявлениями (снижение с 13,9 % – 5 чел. до 0 %), а количество педагогов без признаков напряжения возросло с 38,9 % (14 чел.) до 41,7 % (15 чел.). Аналогичная тенденция наблюдается и по шкале «резистенции»: число педагогов с тяжёлой фазой уменьшилось с 27,8 % (10 чел.) до 25,0 % (9 чел.), а число педагогов без признаков выгорания возросло с 33,3 % (12 чел.) до 38,9 % (14 чел.). Таким образом, общее количество педагогов с тяжёлыми проявлениями синдрома выгорания сократилось с 63,9 % до 38,9 %, что подтверждает снижение выраженности выгорания в целом.

Результаты по методике К. Маслач – С. Джексон также продемонстрировали позитивную динамику. Высокий уровень эмоционального истощения до начала реализации программы наблюдался у

41,6 % педагогов (15 человек), после реализации программы – только у 16,6 % (6 чел.). Количество участников с низким уровнем по данной шкале почти удвоилось – с 22,2 % (8 чел.) до 47,2 % (17 чел.). По шкале деперсонализации также произошло снижение: с 27,8 % (10 чел.) до 13,8 % (5 чел.), а доля педагогов с низким уровнем увеличилась с 30,6 % (11 чел.) до 50,0 % (18 чел.). По шкале редукции профессиональных достижений высокая выраженность снизилась с 38,8 % (14 чел.) до 19,6 % (7 чел.), при этом число участников с низкой выраженностью симптома выросло с 30,6 % (11 чел.) до 38,8 % (14 человек). Эти изменения указывают на восстановление эмоционального ресурса, улучшение профессиональной самооценки и личностной включённости педагогов в деятельность.

По методике А.А. Рукавишникова наиболее значимое снижение зафиксировано по шкале «психоземotionalное истощение»: крайний уровень уменьшился с 5,6 % (2 чел.) до 0 %, высокий – с 36,1 % (13 чел.) до 16,6 % (6 чел.), а доля педагогов с низким уровнем выросла с 11,1 % (4 чел.) до 33,4 % (12 чел.). По шкале «личностное отдаление» также отмечена существенная положительная динамика: крайний уровень снизился с 33,4 % (12 чел.) до 2,8 % (1 чел.), а низкий уровень вырос с 5,6 % (2 чел.) до 33,4 % (12 человек). Особенно выраженные улучшения наблюдаются в профессиональной мотивации: доля педагогов с крайне низким уровнем мотивации уменьшилась с 38,8 % (14 чел.) до 0 %, тогда как высокий уровень вырос с 27,8 % (10 чел.) до 44,2 % (16 чел.). Интегральный показатель психического выгорания также дал положительную динамику: число респондентов с крайне высоким уровнем снизилось с 33,4 % (12 чел.) до 0 %, а с низким уровнем – возросло с 0 % до 19,6 % (7 чел.).

Таким образом, результаты по всем трём методикам подтверждают эффективность реализованной программы. Выраженность симптомов эмоционального выгорания значительно снизилась, а профессиональное самочувствие и мотивационная вовлечённость педагогов заметно улучшились.

Таким образом, программа психолого-педагогической коррекции зарекомендовала себя как научно обоснованная, структурированная и практико-ориентированная модель профилактики и преодоления эмоционального выгорания. Её внедрение в образовательную практику способствует не только индивидуальному восстановлению участников, но и улучшению психологического климата в коллективе, повышению профессиональной удовлетворённости и устойчивости к стрессу. Результаты исследования подтверждают актуальность и значимость системной поддержки педагогов в условиях современной образовательной среды.

В перспективе результаты настоящей работы могут быть расширены за счёт увеличения выборки, использовании программы в других типах образовательных организаций и учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и адаптации её содержания под различные категории педагогических работников. Кроме того, дальнейшее изучение индивидуальных стратегий совладания со стрессом у педагогов позволит дополнительно усилить эффективность профилактических и коррекционных программ в сфере образования.

Из вышеизложенного следует, что гипотеза исследования подтвердилась. Следовательно, поставленные в исследовании задачи решены, цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антипова Л. В. Выраженность синдрома эмоционального выгорания в связи с психологическими характеристиками личности и ситуацией профессионального развития / Л. В. Антипова, М. Д. Петраш // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2020. – № 3. – С. 20–27.
2. Астраханцева Е. Ю. Профессиональное выгорание : критерии оценки и способы своевременного предотвращения / Е. Ю. Астраханцева, А. В. Кучумов, Л. Т. Печеная, А. А. Цыганов // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 2 (51). – С. 141–151.
3. Басалаева Н. В. Проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Н. В. Басалаева, Т. В. Захарова // Перспективы науки. – 2021. – № 8(143). – С. 137–139.
4. Басалаева Н. В. Профилактика эмоционального выгорания у педагогов / Н. В. Басалаева, Т. В. Захарова // Перспективы науки. – 2021. – № 8(143). – С. 134–136.
5. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Информ.-изд. дом «Филинь», 1996. – 469 с. – ISBN 5-900855-60-0.
6. Боянов В. С. Эмоциональное выгорание как элемент профессиональной деформации личности в контексте профессионального кризиса / В. С. Боянов, Т. В. Капустина // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. – 2020. – № 10. – С. 14–21.
7. Валуйских Т. Н. Причины возникновения синдрома эмоционального выгорания педагогов / Т. Н. Валуйских, Н. В. Кислова // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – Омск : Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2016. – С. 232–233.

8. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.
9. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 198 с.
10. Вьюненко Л. Ф. Имитационное моделирование : учеб. и практикум для вузов / Л. Ф. Вьюненко, М. В. Михайлов, Т. Н. Первозванская ; под ред. Л. Ф. Вьюненко. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 283 с. – ISBN 978-5-534-01098-5.
11. Гринберг Д. С. Управление стрессом / Д. Гринберг ; пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. – Москва : Питер, 2002 (ГП Техн. кн.). – 495 с. – ISBN 5-318-00712-0.
12. Демьянчук Р. В. Эмоциональное выгорание учителя / Р. В. Демьянчук // Москва : Просвещение, 2016. – 138 с. – ISBN 5-09-012892-8.
13. Долгова В. И. Системные инновационные технологии целеполагания / В. И. Долгова // Международная виртуальная Интернет-конференция. – Лондон, Великобритания, 2012. – С. 41–45.
14. Долгова В. И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, А. А. Кунилова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8–1. – С. 106–110.
15. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция : моногр. / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева – Челябинск : Изд-во «АТОКСО», 2010. – 184 с.
16. Егорышев С. А. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности / С. А. Егорышев // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. : Социология. – 2023. – Т. 23, № 1. – С. 61–73.

17. Емец И. А. Теоретико-методические предпосылки разработки коррекционной программы по нивелированию синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений / И. А. Емец, О. М. Никитина // Психология человека и общества. – 2019. – № 9(14). – С. 5–11.
18. Ермакова Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е. В. Ермакова // Культурно-историческая психология. – 2010. – № 1. – С. 27–39.
19. Иванова А. Н. Синдром эмоционального выгорания у педагогов / А. Н. Иванова // Студенческая наука и XXI век. – 2020. – Т. 17, № 2-2(20). – С. 195–197.
20. Измайлова Г. Н. Синдром эмоционального выгорания педагогов / Г. Н. Измайлова // Наука в современном обществе : закономерности и тенденции развития : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Оренбург : Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2017. – С. 199–201.
21. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 782 с. – ISBN 978-5-4237-0059-1.
22. Исследование факторов синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Н. А. Добровидова, И. Л. Матасова, Е. Н. Устюжанинова, М. А. Шаталина // Научные горизонты. – 2020. – № 4(32). – С. 23–35.
23. Капитанец Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов / Е. Г. Капитанец // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 2. – С. 111–115.
24. Карапетян Л. В. Исследование взаимосвязи эмоционально-личностного благополучия с профессиональным выгоранием / Л. В. Карапетян, Г. А. Глотова // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. : Психологические науки. – 2019. – № 1. – С. 40–52.

25. Кириленко Н. П. Эмоциональное выгорание и профессиональная надежность педагога / Н. П. Кириленко, И. Н. Чугунова // Актуальные вопросы науки и образования : сб. мат-лов XI Междунар. науч.-практ. конф. – Москва : Издательство АНО ДПО «ЦРОН», 2024. – С. 33–40.
26. Клычкова Е. И. Проблема эмоционального выгорания педагогов : современные исследования, профилактика / Е. И. Клычкова // Образование. Карьера. Общество. – 2023. – № 4(79). – С. 24–29.
27. Криусова К. В. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагога в школе / К. В. Криусова // Неделя молодежной науки. – Москва : Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2022. – С. 146–150.
28. Кукулите Т. Г. Характеристика синдрома и факторов, влияющих на эмоциональное выгорание педагогов / Т. Г. Кукулите // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2019. – № 3(67). – С. 45–49.
29. Курбатова А. А. Изучение проблемы выгорания среди педагогов / А. А. Курбатова // Актуальные исследования. – 2023. – № 45-2(175). – С. 60–63.
30. Куц А. В. Психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов / А. В. Куц, И. А. Кочелаяева // Психология и образование. – 2024. – № 4(118). – С. 22–26.
31. Маслач К. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 522 с. – ISBN 5-8046-0101-6.
32. Минакова А. О. Причины возникновения и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов образовательных организаций / А. О. Минакова // Молодой ученый. – 2023. – № 42(489). – С. 156–158.
33. Митина Л. М. Психология труда учителя : учеб. для вузов / Л. М. Митина. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 337 с. – ISBN 978-5-534-12791-1.

34. Молокоедов А. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / А. В. Молокоедов, И. М. Слободчиков, С. В. Удович. – Москва : Левъ, 2018. – 250 с. – ISBN 978-5-91914-040-5.
35. Москвина Н. Б. Профилактика профессиональных деформаций учителя : учеб. пособие / Н. Б. Москвина. – Москва : Юрайт, 2024. – 218 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-05509-2.
36. Непрокин М. Д. Синдром эмоционального выгорания педагогов и его профилактика / М. Д. Непрокин, Е. А. Кузьменко // Международные молодежные научные чтения им. профессора Н.Н. Протопопова : сб. мат-ов. – Новосибирск : Сибирский университет потребительской кооперации, 2024. – С. 247–249.
37. Новикова И. С. Эмоциональное выгорание : структура явления и последствия / И. С. Новикова, М. Н. Швецова // Педагогическое образование : вызовы XXI века : мат-лы XII Междунар. науч.-практ. конф., посвященной памяти выдающегося ученого-педагога, академика В.А. Сластенина. – Москва : Некоммерческое партнерство «Международная академия наук педагогического образования», 2021. – С. 243–250.
38. Огольцова Е. Г. Синдром эмоционального выгорания педагогов : теоретический аспект / Е. Г. Огольцова, Я. В. Рождественская // Danish Scientific Journal. – 2020. – № 37-2. – С. 68–70.
39. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2005 (Ярославль : ООП ЯрПК). – 329 с. – ISBN 5-9270-0069-X.
40. Пацакула И. И. Особенности эмоционального выгорания педагогов / И. И. Пацакула, Е. А. Рязанцева // Калужский экономический вестник. – 2021. – № 2. – С. 66–69.
41. Полесовщикова Н. А. Эмоциональное выгорание педагога, методы исследования и коррекции / Н. А. Полесовщикова, Е. В. Быковских // Перспективы развития науки и образования : сб. науч. тр.

по мат-лам междунар. науч.-практ. конф. – Тамбов : ООО «Консалтинговая компания Юком», 2015. – С. 124–125.

42. Поливанова К. Н. Психология возрастных кризисов : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / К.Н. Поливанова. – Москва : Academia, 2000. – 180 с. – ISBN 5-7695-0643-1.

43. Поникарова В. Н. Динамика проявления эмоционального выгорания у педагогов / В. Н. Поникарова // Актуальные проблемы экологии и здоровья человека : мат-лы V Междунар. науч.-практ. конф. – Череповец : Череповецкий государственный университет, 2017. – С. 8–13.

44. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов : диагностика, тренинги, упражнения / О. И. Бабич. – Волгоград : Учитель, 2022. – 122 с. – ISBN 978-5-7057-3091-9.

45. Психологическое здоровье и технологии здоровьесбережения в современной образовательной среде : моногр. – Санкт-Петербург : ООО «НИЦ АРТ», 2019. – 396 с. – ISBN 978-5-906968-92-0.

46. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательский дом «БАХРАХ-М», 2006. – 672 с. – ISBN 978-5-94648-092-5.

47. Самойлова И. В. Синдром эмоционального выгорания как форма профессиональной деформации педагогов / И. В. Самойлова // Ямалский вестник. – 2020. – № 1(19). – С. 46–48.

48. Скворцов В. В. Синдром эмоционального выгорания / В. В. Скворцов, В. Б. Петруничева, Д. И. Родин // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2024. – № 3 (63). – С. 123–126.

49. Соловьева О. В. Особенности синдрома профессионального выгорания в педагогической среде / О. В. Соловьева, И. В. Ортман // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 62-2. – С. 318–321.

50. Тевелев Д. М. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов / Д. М. Тевелев // Современное образование Витебщины. – 2021. – № 4(34). – С. 53–55.

51. Теоретический анализ понятия «эмоциональное выгорание» психолога : подходы к его анализу и основные объяснительные модели / Л. А. Швачкина, В. И. Родионова, С. С. Бурулева, Т. Ю. Лапухова // Устойчивое развитие производственных и информационных систем в условиях формирования цифрового общества : сб. мат-лов Междунар. науч.-практ. конф. – Ставрополь : Издательство «АГРУС», 2023. – С. 513–517.

52. Тихоненко М. В. Профессиональное «выгорание» педагогов / М. В. Тихоненко // Научный альманах. – 2020. – № 5-2(67). – С. 214–217.

53. Федюковская М. В. Подходы к исследованию синдрома эмоционального выгорания в профессионально-педагогической деятельности преподавателей вуза / М. В. Федюковская // Общая психология. – 2019. – № 4. – С. 60–68.

54. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие для студ. вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 488 с. – ISBN 5-89939-086-7.

55. Финченко С. Н. Психологическая коррекция синдрома эмоционального выгорания / С. Н. Финченко // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 7. – С. 222–225.

56. Хромова Е. К. Проявление синдрома эмоционального выгорания педагога / Е. К. Хромова // Студенческий форум. – 2022. – № 40-1(219). – С. 53–56.

57. Цамаева А. А. Теоретические основы исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов / А. А. Цамаева, Л. С. Озиева, П. В. Дашкуева // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-1. – С. 328–331.

58. Чердымова Е. И. Синдром эмоционального выгорания специалиста : моногр. / Е. И. Чердымова, Е. Л. Чернышова, В. Я. Мачнев. – Самара : Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 2019. – 124 с. – ISBN 978-5-7883-1425-9.

59. Чуйкова Т. С. Синдром эмоционального выгорания у педагогов / Т. С. Чуйкова, И. С. Крупянко // Проблемы и вызовы научно-технологического развития в глобализирующемся мире : сб. науч. тр. по мат-лам Междунар. науч.-практ. конф. – Белгород : Общество с ограниченной ответственностью «Агентство перспективных научных исследований», 2023. – С. 120–123.

60. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 2-е изд. – Москва : МЕДпресс-информ, 2014. – 256 с. – ISBN 978-5-00030-028-2.

61. Шелкунова Т. В. Синдром эмоционального выгорания у современных педагогов / Т. В. Шелкунова, А. С. Букатова // Психологическое здоровье человека : жизненный ресурс и жизненный потенциал : мат-лы IV-й Междунар. науч.-практ. конф. – Красноярск : Красноярский государственный медицинский университет имени профессора В. Ф. Войно-Ясенецкого, 2017. – С. 61–67.

62. Шингаев С. М. Профессиональное выгорание и повышение стрессоустойчивости педагогов : учеб.-метод. пособие / С. М. Шингаев. – Санкт-Петербург : СПбАППО, 2009. – 77 с. – ISBN 978-5-7434-0538-1.

63. Шингаев С. М. Психологическое обеспечение профессионального здоровья педагогов / С. М. Шингаев // Психология образования: социокультурный ресурс Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» : мат-лы VI Всерос. науч. конф. : Москва. – Москва : ООО ФПОР, 2010. – С. 333–335.

64. Широбокова Т. С. Синдром эмоционального выгорания в работе педагога / Т. С. Широбокова, Е. С. Шарафутдинова // Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2022. – № 4. – С. 90–100.

65. Шкурко Ю. Н. Фазы развития эмоционального выгорания педагогов / Ю. Н. Шкурко // Проблемы теории и практики психологии развития : мат-лы VII регион. науч.-практ. конф. – Тверь : Тверской государственный университет, 2020. – С. 31–37.

66. Arystanbay A. Emotional burnout syndrome influence on the functional state of the teacher / A. Arystanbay, G. M. Tykezhanova // Bulletin of the Karaganda university. Biology. Medicine. Geography Series. – 2023. – Vol. 112, No. 4. – P. 22–30.

67. Farber B. A. Treatment strategies for different types of teacher burnout / B. A. Farber // Journal of Clinical psychology. – 2000. – No. 5. – P. 675–689.

68. Freudenberger H. J. Stuffburn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30, No. 1. – P. 159–165.

69. Maslach C. The Truth About Burnout / C. Maslach. – URL: <http://www.amazon.co.uk/The-Truth-About-Burnout-Organizations/dp/1118692136> (дата обращения: 12.02.2025).

70. Schwarzer R. Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout / R. Schwarzer // Mediation Analyses. – 2008. – No. 57. – P. 152–171.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений

Методика 1. «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

Данная методика выявляет степень профессионального выгорания.

Может использоваться как для самодиагностики, так и при профессиональной работе с клиентами.

Инструкция к выполнению.

Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Обратите внимание: если в формулировках опроса идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – клиенты, с которыми вы ежедневно работаете.

Вопросы:

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа два-три) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам то, чего требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю партнеру внимания меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли меня и т.п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или уделять ему меньше внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа «не делая людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо быть более отзывчивым к партнеру, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я учитываю особенности деловых партнеров хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера не только в связи с работой.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня ухудшается физическое или психическое самочувствие.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояние, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как на профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ключи для обработки данных:

«Напряжение»

Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61 (5), -73 (5)

Неудовлетворенность собой:

(3), +14 (2), +26 (2), -38 (10), -50 (5), +62 (5), +74 (3)

«Загнанность в клетку»:

+3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), -75 (5)

Тревога и депрессия:

+4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3)

«Резистенция» Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование:

+5 (5), -17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5)

Эмоционально-нравственная дезориентация:

+6 (10), -18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), -78 (5)

Расширение сферы экономии эмоций:

+7 (2), +19 (10), -31 (20), +43 (5), +55 (3), +67 (3), - 79(5)

Редукция профессиональных обязанностей:

+8 (5), +20 (5), +32 (2), - 44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10)

«Истощение»

Эмоциональный дефицит:

+9 (3), +21 (2), +33(5), - 45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2)

Эмоциональная отстраненность:

+10 (2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5),+72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Обработка данных:

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов выгорания с учетом коэффициента, указанного в скобках. Так, например, по первому симптому (переживание психотравмирующих обстоятельств) положительный ответ на вопрос № 13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос № 73 оценивается в 5 баллов и т.д. Количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.

Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования выгорания.

Находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания – сумма показателей всех 12 симптомов.

Интерпретация результатов:

Методика дает подробную картину синдрома профессионального выгорания. Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

14 и менее баллов – несложившийся симптом;

15 – 18 баллов – складывающийся симптом;

19 баллов – сложившийся симптом; и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» или «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. При этом:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37 – 60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Методика 2. Опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон
(адаптирована Н. Водопьяновой)

Инструкция: Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

Таблица 1.1 – Лист опросника выгорания «Эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция», «индекс сгорания» К. Маслач и С. Джексон

	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							

Продолжение таблицы 1.1

5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

Таблица 1.2 – Интерпретация результатов по опроснику выгорания «Эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция», «индекс сгорания» К. Маслач и С. Джексон

Интерпретация			
Подсчёт значений шкал			
Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:			
0 баллов - «Никогда»;			
1 балл - «Очень редко»;			
2 балла - «Редко»			
3 балла - «Иногда»;			
4 балла - «Часто»;			
5 баллов - «Очень часто»;			
6 баллов - «Каждый день».			
Шкала	Пункты в прямых значениях	Пункты в обратных	Максимальная
		значениях	сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20	6	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22		30
Редукция профессионализма	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		48
Оценка уровней выгорания			
Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
	L	M	H
Эмоциональное истощение (среднее – 19,73)	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация (среднее – 7,78)	0-5	6-10	11 и больше
Редукция профессионализма (среднее – 32,93)	37 и больше	31-36	30 и меньше

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

«Деперсонализация» проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в негативизме и циничном отношении. На поведенческом уровне «деперсонализация» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, ярлыков.

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

Методика 3. Определение психического выгорания по методике А.А. Рукавишникова

Назначение теста: данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тестовый материал

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.

12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.
31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.

42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня - источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалею о здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.

72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблицы норм

Таблица 1.3 – Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше

Таблица 1.4 – Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	16-10	17-31	32-40	41 и выше

Таблица 1.5 – Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Таблица 1.6 – Нормы для индекса психического «выгорания» (ИПв)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе.

Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

Таблица 1.4 – Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее окончить рабочий день. Появление прогулов.
ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений до реализации программы

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) отражены в таблице 8.

Таблица 2.1 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

№	Переживание	Неудовлетворенность	Загнанность	Тревога	Реагирование	Дезориентация	Экономия	Редукция	Дефицит	Отстраненность	Личностная	Психосоматика	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	20	5	13	15	28	23	11	15	23	0	13	12	53	77	48
2.	2	0	1	13	0	7	0	5	10	3	0	0	16	12	13
3.	19	10	3	21	12	2	18	13	15	0	10	20	53	45	45
4.	0	0	0	10	5	5	0	0	10	3	0	0	10	10	13
5.	22	10	13	18	22	2	10	23	28	13	20	18	63	57	79
6.	19	6	2	25	12	7	2	15	10	8	5	7	52	36	30
7.	27	10	8	13	20	9	11	28	18	16	28	17	58	68	79
8.	12	8	5	18	20	9	11	20	12	13	5	4	43	60	34
9.	25	12	0	16	28	17	28	30	20	10	33	28	53	103	91
10.	2	0	1	13	0	7	0	5	10	3	0	0	16	12	13
11.	19	10	3	21	12	2	18	13	15	0	10	20	53	45	45
12.	2	0	1	13	0	7	0	5	10	3	0	0	16	12	13
13.	2	10	3	18	22	7	8	7	22	16	5	13	33	44	56
14.	12	8	5	18	20	9	11	20	12	13	5	4	43	60	34
15.	7	0	6	15	27	7	13	23	17	16	8	13	28	70	54
16.	30	10	8	13	28	12	16	23	17	18	28	13	61	79	76
17.	22	8	7	20	15	7	8	17	12	16	3	12	57	47	43
18.	27	13	8	13	17	0	11	11	17	0	12	25	61	39	54
19.	0	3	0	10	3	7	0	0	10	3	0	0	13	10	13
20.	22	3	13	10	20	10	25	20	19	3	17	23	48	75	62
21.	12	11	5	8	2	5	8	6	23	3	8	2	36	21	36

Продолжение таблицы 2.1

22.	22	3	8	18	20	12	11	7	2	10	8	3	51	50	23
23.	0	20	11	25	3	10	17	25	26	12	0	2	56	55	40
24.	2	3	0	10	15	7	0	9	10	3	5	6	15	31	24
25.	22	3	13	10	20	10	25	20	19	3	17	23	48	75	62
26.	12	11	5	8	2	5	8	6	23	3	8	2	36	21	36
27.	22	3	8	18	20	12	11	7	2	10	8	3	51	50	23
28.	0	20	11	25	3	10	17	25	26	12	0	2	56	55	40
29.	2	3	0	10	15	7	0	9	10	3	5	6	15	31	24
30.	7	0	6	15	27	7	13	23	17	16	8	13	28	70	54
31.	30	10	8	13	28	12	16	23	17	18	28	13	61	79	76
32.	22	8	7	20	15	7	8	17	12	16	3	12	57	47	43
33.	27	13	8	13	17	0	11	11	17	0	12	25	61	39	54
34.	0	3	0	10	3	7	0	0	10	3	0	0	13	10	13
35.	22	3	13	10	20	10	25	20	19	3	17	23	48	75	62
36.	12	11	5	8	2	5	8	6	23	3	8	2	36	21	36

Таблица 2.2 – Профиль результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко

Шкала	Фаза не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Сформировавшаяся фаза	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Напряжение	14	38,9	17	47,2	5	13,9
Резистенция	12	33,3	14	38,9	10	27,8
Истощение	16	44,5	12	33,3	8	22,2

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) отражены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

№	Эмоц. истощение		Деперсонализация		Редукция профессионализма	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1	2	3	4	5	6	7
1.	29	высокий	12	высокий	29	высокий
2.	15	низкий	4	низкий	41	низкий
3.	26	высокий	3	низкий	33	средний
4.	10	низкий	1	низкий	42	низкий
5.	39	высокий	10	средний	24	высокий
6.	23	средний	8	средний	28	высокий
7.	29	высокий	7	средний	34	высокий
8.	25	высокий	16	высокий	36	средний
9.	31	высокий	20	высокий	14	высокий
10.	26	высокий	12	высокий	34	средний
11.	25	высокий	5	низкий	35	средний
12.	15	низкий	5	низкий	40	низкий
13.	14	низкий	8	средний	43	низкий
14.	18	средний	6	средний	34	средний
15.	18	средний	9	средний	28	высокий
16.	30	высокий	12	высокий	28	высокий
17.	24	средний	20	высокий	29	высокий
18.	35	высокий	7	средний	30	высокий
19.	16	средний	10	средний	35	средний
20.	26	высокий	10	средний	27	высокий
21.	28	высокий	15	высокий	34	средний
22.	22	средний	6	средний	29	высокий
23.	22	средний	11	высокий	21	высокий
24.	24	средний	8	средний	39	низкий
25.	18	средний	6	средний	34	средний
26.	15	низкий	5	низкий	40	низкий
27.	22	средний	8	средний	33	средний
28.	19	средний	5	низкий	44	низкий
29.	14	низкий	8	средний	43	низкий
30.	13	низкий	3	низкий	41	низкий
31.	28	высокий	11	высокий	28	высокий
32.	18	средний	5	низкий	39	низкий
33.	24	средний	9	средний	33	средний
34.	25	высокий	5	низкий	35	средний
35.	13	низкий	3	низкий	41	низкий
36.	28	высокий	11	высокий	28	высокий
Ср балл	31,8		15,4		20,8	

Эмоциональное истощение:

Высокий уровень – 15 человек (41,6%).

Средний уровень – 13 человек (36,2 %).

Низкий уровень – 8 человек (22,2 %).

Деперсонализация:

Высокий уровень – 10 человек (27,8%).

Средний уровень – 15 человек (41,6 %).

Низкий уровень – 11 человек (30,6 %).

Редукция профессионализма:

Высокий уровень – 14 человек (38,8%).

Средний уровень – 11 человек (30,6 %).

Низкий уровень – 11 человек (30,6 %).

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) отражены в таблице 10.

Таблица 2.4 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

№ п/п	Психоземotionalное истощение		Личностное отдаление		Профессиональная мотивация		ИПв	
1	2		3		4		5	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1.	46	высокий	44	крайне высокий	23	средний	113	крайне высокий
2.	52	крайне высокий	52	крайне высокий	23	средний	127	крайне высокий
3.	38	средний	37	высокий	25	высокий	100	высокий
4.	34	средний	38	высокий	40	крайне высокий	112	высокий
5.	42	высокий	40	высокий	33	высокий	115	крайне высокий
6.	32	средний	58	крайне высокий	35	крайне высокий	125	крайне высокий
7.	45	высокий	50	крайне высокий	27	высокий	122	крайне высокий
8.	33	средний	52	крайне высокий	60	крайне высокий	145	крайне высокий
9.	35	средний	24	средний	27	высокий	86	средний
10.	60	крайне высокий	31	средний	53	крайне высокий	144	крайне высокий
11.	49	высокий	42	крайне высокий	35	крайне высокий	126	крайне высокий
12.	26	средний	21	средний	54	крайне высокий	101	высокий
13.	41	высокий	40	высокий	36	крайне высокий	117	крайне высокий
14.	44	высокий	44	крайне высокий	26	высокий	114	крайне высокий
15.	14	низкий	40	высокий	23	средний	77	средний

Продолжение таблицы 2.4

16.	33	средний	25	средний	22	средний	80	средний
17.	35	средний	30	средний	44	крайне высокий	109	высокий
18.	15	низкий	31	средний	43	крайне высокий	89	средний
19.	41	высокий	20	средний	27	высокий	88	средний
20.	31	средний	40	высокий	20	средний	91	средний
21.	29	средний	16	низкий	22	средний	67	средний
22.	24	средний	21	средний	21	средний	66	средний
23.	41	высокий	23	средний	39	высокий	103	высокий
24.	18	низкий	35	высокий	20	средний	73	средний
25.	34	средний	21	средний	35	крайне высокий	90	средний
26.	35	средний	18	средний	36	крайне высокий	89	средний
27.	33	средний	37	высокий	38	крайне высокий	108	высокий
28.	26	средний	15	низкий	14	средний	55	средний
29.	41	высокий	18	средний	24	средний	83	средний
30.	27	средний	21	средний	40	крайне высокий	88	средний
31.	25	средний	31	средний	31	высокий	87	средний
32.	16	низкий	42	крайне высокий	37	крайне высокий	95	высокий
33.	41	высокий	44	крайне высокий	18	средний	103	высокий
34.	46	высокий	44	крайне высокий	23	средний	113	крайне высокий
35.	45	высокий	50	крайне высокий	27	высокий	86	средний
36.	44	высокий	44	крайне высокий	26	высокий	114	крайне высокий

Психозэмоциональное истощение:

Крайне высокий уровень– 2 человека (5,6 %).

Высокий уровень – 13 человек (36,1%).

Средний уровень – 17 человек (47,2 %).

Низкий уровень – 4 человек (11,1 %).

Личностное отдаление:

Крайне высокий уровень– 12 человека (33,4 %).

Высокий уровень – 8 человек (22,2%).

Средний уровень – 14 человек (38,8 %).

Низкий уровень – 2 человек (5,6 %).

Профессиональная мотивация:

Крайне высокий уровень – 14 человека (38,8 %).

Высокий уровень – 10 человек (27,8%).

Средний уровень – 12 человек (33,4 %).

Низкий уровень – 0 человек (0 %).

Индекс психического выгорания:

Крайне высокий уровень – 12 человека (33,4 %).

Высокий уровень – 8 человек (22,2%).

Средний уровень – 16 человек (44,4 %).

Низкий уровень – 0 человек (0 %).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Содержание программы психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов

Описание: данная программа рассчитана на 12 групповых занятий по 45 минут, проводимых школьным психологом для педагогов, испытывающих выраженные или начальные признаки эмоционального выгорания. Цель программы – снизить уровень стресса у участников, развить навыки саморегуляции, повысить самооценку, сплоченность и поддержку в коллективе, восстановить эмоциональные ресурсы и предотвратить дальнейшее выгорание. Занятия включают небольшие теоретические блоки (до 10 минут) и разнообразные практические упражнения (арт-терапевтические, телесно-ориентированные, когнитивные и групповые техники). Ниже представлена структура каждого занятия с указанием названия, цели, необходимого инвентаря, длительности и описанием упражнений.

Занятие 1: Знакомство и осознание эмоционального выгорания.

Цель: сплочение группы, создание доверительной атмосферы и повышение осознания участниками признаков собственного эмоционального выгорания.

Время: 45 минут

Материалы: Флипчарт или доска, маркеры; бумага и цветные карандаши/фломастеры для участников.

Упражнения:

1. Упражнение «Приветствие без слов».

Цель: разрядить напряжение и познакомиться участникам.

Описание: Все встают в круг. По команде психолога каждый одновременно приветствует всех жестом или мимикой, без слов. Например, помахать рукой, улыбнуться, поклониться – любой дружелюбный жест. Упражнение вызывает улыбки, помогает снять скованность и настроиться на совместную работу. Затем участники по очереди представляются, называя своё имя и одним словом свой нынешний настрой.

2. Упражнение «Погода в душе».

Цель: Выявить и обозначить текущее эмоциональное состояние каждого, повысить самосознание.

Описание: Каждый участник по очереди описывает своё настроение в образе погодного явления. Например: «Внутри меня сейчас пасмурно и идет мелкий дождь» или «У меня солнечно и спокойно». При желании можно коротко объяснить причину такого

«прогноза». Психолог отмечает, что у многих педагогов настроение связано с усталостью или напряжением, тем самым мягко подводя группу к теме выгорания.

3. Мини-лекция и обсуждение «Что такое эмоциональное выгорание».

Цель: Дать участникам знание о синдроме выгорания, его признаках и причинах, снизить чувство одиночества в проблеме.

Описание. Психолог в течение 5-7 минут рассказывает о феномене эмоционального выгорания педагогов: основные симптомы (хроническая усталость, раздражительность, потеря мотивации, эмоциональное истощение и др.) и факторы, которые к нему приводят. Информация может сопровождаться наглядной схемой на флипчарте. Затем организуется короткое обсуждение: психолог задает вопросы группе – какие из названных признаков знакомы участникам, замечали ли они у себя нечто подобное. Желаящие делятся своим опытом. Ведущий поддерживает откровенность, подчеркивая нормальность таких чувств и важность обращения с ними.

4. Упражнение «Портрет моего выгорания».

Цель: Помочь участникам осознать и выразить свое состояние творчески, со стороны взглянуть на проблему.

Описание: Педагог-психолог раздает участникам листы бумаги и набор цветных карандашей или фломастеров. Каждому предлагается нарисовать символический образ своего эмоционального состояния или своего «выгорания». Это может быть абстрактный рисунок, метафора (например, выжатый лимон, потухшая лампочка) или просто цвета и линии, отражающие текущие чувства. На выполнение дается ~7–10 минут. После завершения каждый, кто готов, показывает свой рисунок группе и поясняет, что на нем изображено. Психолог благодарит за каждый рассказ, отмечая общие мотивы (например, темные цвета, символы усталости) и акцентируя, что теперь у участников есть визуальный образ их состояния – первый шаг к тому, чтобы с ним работать.

5. Упражнение «Рефлексия дня».

Цель: Завершить занятие, закрепить полученные впечатления и настроить группу на дальнейшую работу.

Описание: Участники садятся в круг и по очереди завершают фразу: «Сегодня я понял(а)...» или «Для меня важным было...». Каждый называет коротко главное, что вынес из первого занятия (например, «я не один такой, другим тоже тяжело» или «мне понравилось, что можно говорить открыто»). Психолог подводит итог: признаков выгорания много, но их можно преодолеть совместными усилиями. Ведущий благодарит всех за откровенность и предлагает при желании вести личный дневник наблюдений между встречами, куда можно записывать свои чувства и мысли после занятий.

Занятие 2: Релаксация и снятие напряжения

Цель: Познакомить участников с телесно-ориентированными техниками снятия стрессового напряжения, научить расслабляться и восстанавливать внутреннее равновесие.

Время: 45 минут

Материалы: Удобные стулья (или коврики, если позволяет помещение, для упражнений лежа); аудиоколонки и спокойная фоновая музыка для релаксации.

Упражнения:

1. Разминка «Страхиваем напряжение».

Цель: Снять мышечное напряжение, взбодриться и настроиться на работу с телом.

Описание: Под легкую музыку психолог просит всех встать и выполнить серию простых движений: энергично встряхнуть по очереди кисти рук, предплечья, плечи, затем ноги. Затем – поднять и опустить плечи, покрутить головой, сделать несколько плавных махов руками. Можно добавить смешное упражнение: одновременно громко выдохнуть со звуком «Уф!», как будто сбрасывая груз. Участники повторяют за психологом и постепенно начинают улыбаться и расслабляться.

2. Дыхательное упражнение «Полное дыхание».

Цель: Научить глубокому диафрагмальному дыханию для быстрого успокоения и снижения тревоги.

Описание: Участники садятся удобно, спина прямая. Психолог объясняет технику полного дыхания: сначала вдохнуть медленно через нос, максимально наполняя нижнюю часть легких (живот слегка надувается), затем среднюю (раскрывая грудную клетку) и верхнюю (поднимаются плечи), после чего плавно выдохнуть через рот. Ведущий считает: «Вдох – 1...2...3... (постепенно заполняем легкие), выдох – 1...2...3...4...». Все вместе делают 5–7 таких дыхательных циклов. Затем обсуждают ощущения: обычно дыхание становится более свободным, а пульс замедляется. Психолог отмечает, что такую технику участники могут использовать, чтобы быстро успокоиться во время рабочего дня.

3. Упражнение «Прогрессивная мышечная релаксация».

Цель: Снять напряжение в основных группах мышц и прочувствовать разницу между состоянием напряжения и расслабления.

Описание: Психолог предлагает по очереди напрягать и расслаблять разные части тела. Участники могут сидеть или лежать. По инструкции ведущего все одновременно: крепко сжимают кулаки и напрягают руки – держат 5 секунд – затем полностью расслабляют кисти и руки, ощущая тепло и тяжесть в них. Далее – поднять брови,

напрячь лоб и глаза – и расслабить, почувствовать расслабление лица. Аналогично – напряжение шеи и плеч, затем расслабление; втянуть плечи к ушам и опустить; напрячь пресс – расслабить; сжать ягодицы – расслабить; напрячь ноги и ступни – отпустить. После прохода по всему телу психолог мягким голосом предлагает еще раз глубоко вдохнуть и на выдохе сбросить остатки напряжения. Участники делятся впечатлениями: многие ощущают приятную тяжесть в теле, расслабленность.

4. Упражнение «Релаксация с воображением» (визуализация безопасного места).

Цель: Дать участникам метод мысленного расслабления через позитивные образы.

Описание: Психолог просит всех сесть или лечь поудобнее, закрыть глаза. Спокойным медленным голосом он проводит короткую визуализацию: «Представьте себе место, где вам очень хорошо и спокойно. Это может быть реальное или воображаемое место – тихий морской берег, уютный дом, залитый солнцем луг. Почувствуйте атмосферу этого места: какие звуки вы слышите (шелест волн, пение птиц), какой воздух (теплый, свежий), что вокруг вас. Вы полностью в безопасности, вы отдыхаете...» В течение ~5 минут участники погружаются в приятное воображаемое пространство под негромкую расслабляющую музыку. Затем психолог тихо предлагает сделать вдох, открыть глаза и вернуть внимание в комнату. В обсуждении участники делятся, что они представляли и как изменилось их состояние. Обычно после такой визуализации лица выглядят более спокойными, некоторые отмечают, что даже задремали на минутку.

5. Рефлексия «Моё тело отзывается».

Цель: Осознать эффект релаксационных упражнений и закрепить намерение применять их самостоятельно.

Описание: Участники по кругу кратко описывают свое состояние одним словом или фразой – каким оно стало после упражнений («спокойный», «обмякший, как кисель», «голова прояснилась» и т.п.). Психолог подчеркивает, что релаксация – важный навык саморегуляции. Он спрашивает: «Где и когда вы могли бы использовать эти техники?» Участники называют возможные ситуации (перед важным уроком, после конфликта, перед сном). Ведущий поощряет попробовать делать дыхание или мышечную релаксацию ежедневно до следующей встречи и записывать в дневник самонаблюдений свои ощущения.

Занятие 3: Когнитивные техники саморегуляции

Цель: Научить участников справляться со стрессом, изменяя негативные мысли и установки на более позитивные и реалистичные, сформировать навыки позитивного самопрограммирования.

Время: 45 минут

Материалы: Бумага, ручки; флипчарт и маркеры для записей (например, примеров негативных и позитивных мыслей).

Упражнения:

1. Игра «Внимание, внимание!». Цель: Активизировать внимание, память и позитивный настрой участников в отношении друг друга. Описание: Участники садятся в круг. Психолог сообщает правила: каждый по очереди будет в роли репортера, который делает радостное объявление о соседе слева. Первый участник берет условный «микрофон» (например, маркер) и начинает с фразы: «Внимание, внимание! Говорит и показывает... Иван Иванович!» – называя имя соседа. Далее он добавляет короткую позитивную «новость» о нем, например: «...сегодня провел замечательный урок и улыбнулся 10 раз». Затем передает «микрофон» следующему. Каждый придумывает небольшое положительное сообщение о своем соседе (важно, чтобы оно было доброжелательным и соответствовало реальным качествам или событиям, без шуток на грани). Если кто-то долго думает, психолог деликатно помогает («Напомните, у коллеги такой-то недавно была победа...»). В итоге все участники услышат о себе что-то хорошее, группа оживляется, улучшается атмосфера.

2. Упражнение «Лови негативную мысль».

Цель: Научиться замечать свои негативные автоматические мысли, которые усиливают стресс, и искать им альтернативу.

Описание: Психолог объясняет, что наши мысли влияют на эмоции: если постоянно думать «я ничего не успеваю» или «меня никто не ценит», стресс усиливается. Он предлагает каждому участнику вспомнить одну типичную негативную мысль, приходящую в трудной рабочей ситуации. Все записывают на листе по одной фразе, которая их тревожит или демотивирует (например, «У меня ничего не получается», «Ученики меня не слушаются – это бесполезно»). Затем психолог совместно с группой показывает, как можно преобразовать такие мысли. Он рисует на флипчарте колонку «Негативная мысль» и рядом колонку «Новая, полезная мысль». Волонтеры называют свои примеры негативных высказываний, а всей группой формулируют, как можно перефразировать мысль более позитивно или реалистично. Например, «Никто не ценит мой труд» можно заменить на «Моя работа важна для детей, даже если мне редко говорят спасибо»; «Я плохой учитель» на «Мне бывает трудно, но у меня есть успехи, и я

развиваюсь». Участники переписывают для себя новые варианты мыслей. Это упражнение демонстрирует, как изменить внутренний монолог, чтобы уменьшить переживания.

3. Упражнение «Позитивные формулы».

Цель: Тренировать навык позитивного самопрограммирования через аффирмации (утверждения).

Описание: Психолог раздает карточки или небольшие листочки. Он объясняет правила составления эффективных аффирмаций: фразы должны быть в настоящем времени, без частицы «не», краткие и уверенные. Например, вместо «Я не буду нервничать на уроках» – «Я сохраняю спокойствие и уверенность на уроках». Участники придумывают для себя 1–2 таких «формулы», которые помогут им справиться со стрессом. Это могут быть утверждения типа: «Я ценю свои достижения каждый день», «Я умею отдыхать и восстанавливать силы», «Я спокойно реагирую на трудности». Каждый пишет свою фразу на карточке. По желанию 2–3 человека могут зачитать свои примеры вслух. Затем все встают, выпрямляются, делают глубокий вдох и несколько раз про себя повторяют свое позитивное утверждение, стараясь проникнуться его смыслом. Психолог рекомендует носить эту карточку с собой или положить на рабочем столе, чтобы регулярно напоминать себе позитивную установку.

4. Упражнение «Визуализация успеха».

Цель: Укрепить уверенность участников в своих силах через мысленное моделирование положительного опыта.

Описание: Психолог предлагает участникам сесть удобно, закрыть глаза. В течение 3–5 минут он мягко говорит: «Представьте, что наступает сложная для вас ситуация на работе – например, шумный класс или трудный разговор с родителем. А теперь вообразите, что вы действуете уверенно и спокойно. Вы контролируете ситуацию, говорите мягким, но твердым голосом, ощущаете уважение к себе. Все складывается успешно: класс слушает, родитель идет навстречу... Почувствуйте удовлетворение и гордость за себя». После паузы участники открывают глаза. Психолог спрашивает, что они увидели и почувствовали. Многие отмечают, что было приятно представить благополучное развитие привычно стрессовой ситуации. Ведущий объясняет: такая визуализация – репетиция успеха – помогает затем и в реальности действовать более уверенно.

5. Рефлексия «Позитивный вывод».

Цель: Закрепить опыт применения когнитивных техник и обменяться впечатлениями.

Описание: Каждый участник коротко отвечает на вопрос: «Какое новое позитивное утверждение или мысль я сегодня для себя беру?» Кто-то может поделиться, что понял что-то важное о своем мышлении (например, «Замечаю, как часто себя ругаю, буду стараться это менять»). Другой скажет: «Мне понравилось представлять успех – буду пробовать так перед сложными днями». Психолог хвалит группу за активность и напоминает, что изменение мыслей – процесс не быстрый, но регулярное применение этих простых техник (остановить негативную мысль и заменить ее, повторить позитивную фразу, представить хороший исход дела) со временем заметно снизит уровень стресса. Участникам предлагается практиковать это на следующей неделе и записать в дневник, какие фразы они используют.

Занятие 4: Арт-терапия для выражения эмоций

Цель: Дать участникам возможность через творческие методы выразить накопившиеся эмоции, снизить внутреннее напряжение и активизировать процесс самовосстановления.

Время: 45 минут

Материалы: Альбомные листы или ватман, цветные карандаши, фломастеры, мелки; при возможности – наборы цветной бумаги, журналы, ножницы, клей (для коллажа); спокойная инструментальная музыка.

Упражнения:

1. Упражнение «Линии настроения».

Цель: Переключить участников на творческий лад, снять контроль и дать выход текущим чувствам через простое рисование.

Описание: Психолог раздает каждому небольшой лист бумаги и цветной карандаш (или мелок). Задача – в течение 1–2 минут свободно рисовать линии и каракули, отражающие свое нынешнее настроение. Можно водить карандашом по бумаге с разным нажимом, скоростью, выводить абстрактные узоры – как рука пойдет. Не нужно рисовать что-то конкретное, важен процесс. После завершения все смотрят на свои «линии настроения». По желанию 2–3 человека показывают свои каракули и описывают, какие эмоции или образы они в них видят («сплошные острые углы – явно раздражение», «волнистые мягкие линии – значит, я расслабился немного»). Это упражнение помогает включиться в работу с цветом и формой, не беспокоясь о художественности.

2. Упражнение «Мой монстр выгорания».

Цель: Воплотить в образе свое эмоциональное выгорание или стресс, чтобы лучше понять и отстраниться от проблемы.

Описание: Каждому участнику предлагается на большом листе нарисовать так называемого «монстрика» – персонификацию своего выгорания. Это может быть какое-то существо, предмет или абстрактный образ, символизирующий усталость, опустошенность или раздражительность. Можно задаться вопросами: «Если бы мое выгорание было персонажем, как бы оно выглядело? Какой у него цвет, форма, выражение лица?» Участники рисуют 10 минут, создавая этого персонажа. Затем (по желанию, чтобы никого не принуждать) несколько человек представляют своих «монстров»: показывают рисунок и рассказывают, что за характер у этого образа – что он «говорит» или хочет. Некоторые рисунки могут выглядеть мрачно или забавно – группа принимает любую форму без осуждения. Психолог благодарит за поделившихся и обобщает: у выгорания, оказывается, есть разные лица – злой монстр гнева, унылое облако усталости, пустой колодец и т.д. Ведущий предлагает задуматься, зачем этому «монстру» приходить к человеку – возможно, он сигнализирует, что нужна помощь, отдых, изменение. Такое творческое отстранение позволяет взглянуть на проблему со стороны.

3. Упражнение «Мандала спокойствия».

Цель: Дать участникам метод быстрой эмоциональной саморегуляции через медитативное рисование.

Описание: Психолог рассказывает 2–3 минуты о том, что такое мандала (круговой симметричный рисунок) и как ее раскрашивание помогает успокоить ум. Он раздает каждому готовый шаблон мандалы (или просит нарисовать от руки большой круг и самим произвольно разделить его на секторы узорами). Затем включает тихую, приятную музыку. В течение ~7 минут все раскрашивают свою мандалу так, как им хочется, любимыми цветами. Это занятие не требует обсуждения – важно просто погрузиться в процесс. Когда время заканчивается, участники любуются получившимися узорами. Желаящие демонстрируют свои мандалы группе. Обычно даже за короткое время получаются красивые цветковые композиции. Психолог спрашивает: «Какое чувство у вас при взгляде на свой рисунок?» – многие отвечают: «умиротворение», «гармония», «гордость, что сам нарисовал такое». Ведущий отмечает, что рисование мандал или раскрашивание антистресс-раскрасок – простой способ снять тревогу, который можно использовать дома.

4. Упражнение «Коллаж ресурсов» (начало работы с ресурсами).

5. Цель: Переключить фокус с образа «монстра» на положительные аспекты жизни, которые дают силы и помогают противостоять выгоранию.

Описание: Психолог просит участников отложить рисунки «монстров» в сторону – «мы о них не забываем, но сейчас посмотрим в другую сторону». Участники получают большой лист бумаги, старые журналы, цветную бумагу, ножницы и клей. Задание: сделать небольшой коллаж «Мои ресурсы» – наклеить изображения или слова, которые символизируют то, что дает им энергию, радость, смысл в жизни. Это могут быть фотографии семьи, природа, любимые хобби, мечты, вдохновляющие цитаты – все, что вызывает положительные эмоции. Если нет журналов, участники могут нарисовать от руки свои ресурсы или написать списком и красиво оформить. На создание коллажа – около 10 минут (можно под спокойную музыку). Затем группа собирается и каждый кратко презентует свой коллаж или называет хотя бы один главный ресурс, который он изобразил. Атмосфера становится более светлой: педагоги вспоминают про свои увлечения, поддержку близких, духовные ценности. Психолог подчеркивает, что у каждого, даже в состоянии выгорания, есть «топливо» для возрождения – важно осознавать и пользоваться этими ресурсами.

6. Рефлексия «От монстра к ресурсам».

Цель: Завершить эмоционально насыщенное занятие на позитивной ноте, зафиксировать изменения в самочувствии.

Описание: Психолог предлагает участникам взглянуть на стол: с одной стороны лежат листы с изображениями «монстров выгорания», с другой – коллажи ресурсов и раскрашенные мандалы. Контраст очевиден. Ведущий спрашивает: «Как вы себя чувствуете сейчас, после творчества?» Участники делятся: многие отмечают облегчение, появление надежды, гордость за свои работы. Каждый называет одним словом свой текущий эмоциональный состояние – нередко оно более позитивное, чем в начале (например, «воодушевление», «спокойствие»). Психолог благодарит всех за смелость в выражении чувств и творчество. Он советует сохранить свои рисунки и коллажи – это отражение внутреннего процесса. Домашнее задание: если почувствуют напряжение, попробовать порисовать или покрасить что-то дома, возможно, продолжить вести дневник эмоций с рисунками.

Занятие 5: Повышение самооценки и уверенности в себе

Цель: Повысить самооценку педагогов, помочь им осознать свои сильные стороны и достижения, сформировать более ценностное отношение к себе как к профессионалу и личности.

Время: 45 минут

Материалы: Бумага, ручки, цветные маркеры; заранее подготовленные листы с именами участников (для упражнения в группе) или стикеры.

Упражнения:

1. Упражнение «Комплимент по кругу».

Цель: Создать позитивную атмосферу и научить участников дарить и принимать похвалу.

Описание: Группа становится в круг. Психолог предлагает выполнить цепочку комплиментов: каждый участник повернется к соседу справа и скажет ему короткий искренний комплимент. Это может быть что-то связанное с работой («ты так творчески ведешь уроки»), с личными качествами («у тебя всегда такое спокойствие, это ценю») или даже с сегодняшним настроением («ты улыбчивый, с тобой приятно рядом быть»). Сосед выслушивает и говорит «Спасибо». Затем он в свою очередь поворачивается к следующему справа и говорит комплимент уже ему – и так далее, пока комплимент не вернется к первому участнику. В конце все получают дозу положительной обратной связи. Психолог отмечает, что хотя поначалу хвалить коллег непривычно, но это укрепляет дружелюбие в коллективе. Также важно уметь принимать похвалу – простое «спасибо» вместо обесценивания.

2. Упражнение «Мои достижения».

Цель: Укрепить чувство профессиональной и личной состоятельности, вспомнив свои успехи.

Описание: Участники садятся и записывают в течение ~5 минут список своих достижений и побед. Психолог поясняет: достижение – это не только награды или грандиозные цели, но и любые значимые результаты, которыми вы гордитесь. Например: «подготовил призера олимпиады», «наладил контакт с трудным учеником», «получил благодарность от родителей», либо из личной жизни – «закончила курсы повышения квалификации», «вырастила двоих детей» и т.д. Важно написать минимум 5 пунктов. Затем по желанию 2–3 человека зачитывают один пункт из своего списка, который для них особенно ценен. Группа поддерживает аплодисментами или одобрительными жестами каждое достижение. Психолог обращает внимание, как много всего было сделано, и что в рутине мы часто забываем себя похвалить. Предлагается хранить этот список и пополнять его новыми успехами.

3. Упражнение «Цветок сильных качеств».

Цель: Осознать и визуализировать свои положительные качества, повысить уверенность в себе.

Описание: Психолог раздает листы бумаги и цветные маркеры. Инструкция: нарисуйте цветок – нарисуйте круг (сердцевину) и вокруг него 5–7 лепестков. В центре напишите свое имя. А на каждом лепестке – одно из ваших положительных качеств или

талантов. Это может быть что угодно: «терпеливость», «чувство юмора», «организованность», «креативность», «доброта» – все, что вы считаете своей сильной стороной. Если участникам сложно назвать себя, можно работать в парах: напарник помогает назвать качества, за которые ценит коллегу. После заполнения лепестков участники могут раскрасить свой цветок по желанию. Затем все раскладывают свои «цветы» на общем столе, чтобы получилась импровизированная выставка. Каждый по желанию комментирует свой рисунок: было ли сложно вспомнить хорошие качества, какие открытия сделали. Обстановка становится очень теплой: коллеги подбадривают друг друга, иногда добавляют: «А еще у тебя есть такое-то замечательное качество!». Психолог рекомендует сохранить «цветок» и чаще на него смотреть – это наглядное напоминание о вашей ценности.

4. Упражнение «Круг признательности».

5. Цель: Укрепить поддерживающие отношения в группе и помочь увидеть себя глазами окружающих.

Описание: Психолог заранее подготавливает для каждого участника лист бумаги с его именем (или использует листы, на которых участники только что рисовали «цветы» – можно на обратной стороне). Листы разносятся так, чтобы каждый получил не свой, а чужой лист. Затем участники передают эти листы по кругу: получив лист с чьим-то именем, человек пишет на нем 1-2 слова или короткую фразу, отражающую положительное качество или сильную сторону этого человека. Например: «Марина – очень отзывчивая» или «У Сергея отличное чувство юмора». Спустя ~30 секунд лист передается дальше, пока не обойдет весь круг и не вернется к хозяину. В итоге каждый получает свой лист, исписанный комплиментами и хорошими характеристиками от всех членов группы. Участники несколько минут читают то, что о них написали коллеги. На лицах, как правило, улыбки, иногда удивление. Психолог спрашивает: «Что вы почувствовали, читая эти слова?» Несколько человек делятся: кому-то стало теплее на душе, кто-то заметил качества, которых за собой не признавал. Ведущий подчеркивает, что со стороны виднее наши плюсы, и просит сохранить этот листок как «щит» против сомнений в себе – перечитывать, когда самооценка падает.

6. Рефлексия «Уверенность в себе».

7. Цель: Закрепить позитивное отношение к себе и поделиться эмоциональным состоянием.

Описание: Завершающее обсуждение проходит в форме круга: каждый участник отвечает на вопрос «Что ценного я в себе сегодня увидел(а)?». Например: «Я вспомнила, что умею вдохновлять детей», «Я понял, что коллеги считают меня надёжным», «Теперь

я ясно вижу 7 своих качеств – раньше бы и трёх не назвал». Психолог отмечает, что укрепление самооценки – важный фактор профилактики выгорания: уверенный в себе педагог легче переживает трудности. В конце все вместе громко произносят девиз на следующий рабочий период – можно придумать его группой. Например: «Мы – классные педагоги и справимся с любыми задачами!». Это создает приподнятое настроение и веру в себя.

Занятие 6: Навыки эффективного общения в стрессовых ситуациях

Цель: Развитие коммуникативных навыков, помогающих снижать стресс в рабочих взаимодействиях – умения активно слушать, ясно выражать свои чувства и потребности, конструктивно решать конфликты.

Время: 45 минут

Материалы: Бумага, ручки (для заметок); карточки с примерами ситуаций для ролевых игр (можно подготовить самостоятельно).

Упражнения:

1. Упражнение «Зеркала».

Цель: Повысить чувствительность к невербальным сигналам и установить доверительный контакт в паре.

Описание: Участники разбиваются на пары и встают друг напротив друга. В каждой паре один – «ведущий», другой – «зеркало». По команде психолога ведущий начинает медленно совершать простые движения руками, головой, мимикой, а «зеркало» старается синхронно повторять с минимальным запозданием, как отражение. Например, ведущий поднимает правую руку – партнер поднимает левую, как будто действительно зеркальное отражение. Через минуту роли меняются. Упражнение длится ~5 минут. Затем короткое обсуждение: легко ли было следовать движениям, что помогало синхронности (внимательный взгляд в глаза, концентрация). Психолог подводит итог: умение внимательно наблюдать и чувствовать состояние другого – ключ к эффективному общению.

2. Упражнение «Активное слушание».

3. Цель: Отработать навык активного слушания для лучшего понимания и поддержки собеседника.

Описание: Психолог кратко рассказывает про технику активного слушания: это когда мы не перебиваем, смотрим в глаза, киваем, перефразируем услышанное, проявляем эмпатию («Я тебя понимаю»). Далее снова работа в парах. В паре А – «говорящий», В – «слушатель». Говорящий в течение 2 минут рассказывает о каком-то недавнем рабочем стрессе или ситуации, которая его волнует (что-то не слишком

болезненное, скорее повседневное). Задача слушателя – практиковать активное слушание: внимательно молчать, периодически вставлять короткие реплики («Да, понимаю», «Расскажи подробнее»), в конце подвести итог («Правильно ли я тебя понял: ты очень устал из-за...»). Затем роли меняются еще на 2 минуты. После упражнения в группе обсуждают: говорящие делятся, каково было, когда их внимательно слушают (многие говорят: «приятно, почувствовал поддержку»), а слушающие – что было легко или трудно (кто-то ловил себя на желании сразу советовать, перебивать). Психолог подчеркивает, что активное слушание – мощный инструмент снижения напряжения в общении: часто человеку нужен не совет, а чтобы его услышали.

4. Упражнение «Я-высказывания» (ролевые ситуации).

Цель: Научиться выражать недовольство или просьбы в конфликтных ситуациях корректно, без обвинений, что снижает уровень противостояния и стресса.

Описание: Психолог объясняет разницу между «Ты-высказываниями» («Ты опять все сделал не так!») и «Я-высказываниями» («Мне трудно, когда так происходит, я чувствую...»). Затем предлагает разыграть парочку коротких сцен, знакомых педагогам.

Например: Ситуация 1: Родитель повышает голос и критикует учителя. Роли: учитель и «сложный родитель». Учитель должен ответить, используя я-высказывание (например: «Мне важно услышать вашу обеспокоенность, но когда на меня кричат, я чувствую себя несправедливо обвиненной. Давайте обсудим спокойнее, я готова решить проблему вместе»).

Ситуация 2: Коллега по работе постоянно просит заменить его на кружке, и учитель уже вымотан. Роли: два учителя. Один отрабатывает отказ через я-высказывание («Я ценю наши товарищеские отношения, но чувствую переутомление, когда беру столько замен. Мне нужно отдохнуть, поэтому на этой неделе я не смогу тебя подменить»). Добровольцы разыгрывают диалоги, психолог при необходимости подсказывает фразы. После каждого мини-ролевой разбирают, как изменилась реакция «оппонента», когда вместо обвинений прозвучало спокойное сообщение о чувствах и потребностях. Участники отмечают, что это действительно разряжает обстановку и позволяет обсудить проблему, не ссорясь.

5. Упражнение «Эмоциональные шарady» (угадай эмоцию).

Цель: Улучшить распознавание эмоций по невербальным признакам и развить эмпатию.

Описание: Психолог подготовил карточки с описанием эмоциональных состояний или ситуаций (например: «учитель, у которого опустились руки», «ребенок, который боится отвечать у доски», «коллега, который злится, но старается сдержаться»).

Один доброволец берет карточку и молча изображает эту сцену или эмоцию при помощи мимики, поз, жестов. Остальные пытаются угадать, что происходит или какая эмоция показана. Тот, кто угадал, поясняет, по каким сигналам он понял. Затем следующий участник берет другую карточку. И так несколько раз. В конце обсуждают, насколько точно удалось передать и распознать эмоции. Психолог акцентирует: умение видеть скрытые чувства собеседника (по выражению лица, позе, тону) помогает подобрать верный стиль общения – например, если коллега раздражен, стоит говорить мягче, а если подавлен – поддержать.

6. Рефлексия «Общение без напряжения».

Цель: Закрепить ключевые навыки занятия и мотивировать применять их в работе.

Описание: Ведущий просит по кругу завершить фразу: «Чтобы наше общение было менее стрессовым, я буду...». Участники называют, что для себя решили (например: «...буду стараться не повышать голос», «...слушать до конца, не перебивая», «...чаще говорить коллегам спасибо»). Психолог дополняет, если что-то важно: напомним про я-высказывания, про право отказывать. Он поощряет педагогов поддерживать друг друга: «Если видите, что коллега на пределе – выслушайте его активно или помогите словами поддержки». В конце все вместе придумывают условный жест приветствия или кодовую фразу, которую можно использовать в школе как сигнал «мне нужна поддержка» (например, фраза: «Коллеги, на зарядку!» – как шуточный сигнал, что кому-то надо выговориться или сделать перерыв). Это сплачивает коллектив и снижает вероятность острых конфликтов.

Занятие 7: Групповая поддержка и командное взаимодействие

Цель: Укрепить дух товарищества и взаимной поддержки среди педагогов, сформировать ощущение «мы – команда», вместе способная противостоять выгоранию.

Время: 45 минут

Материалы: Клубок прочной нитки или пряжи; карточки с описанием типичных проблемных ситуаций (для группового обсуждения).

Упражнения:

1. Упражнение «Общие черты».

Цель: Осознать, сколько общего между участниками, сблизить членов группы.

Описание: Психолог по очереди называет различные утверждения, а участники реагируют. Например: «Поднимите руку, у кого сегодня хорошее настроение», «Шагните в центр круга, если вы преподаете больше 5 лет», «Похлопайте, если любите кофе» и т.д. Начинают с нейтрально-позитивных: любимый предмет, стаж работы,

предпочтения (кофе/чай, сова/жаворонок). Постепенно можно добавить связанные с работой: «Поднимите руку, кто когда-либо ощущал себя выгоревшим», «У кого было желание бросить всё в тяжелый год». Участники видят, что на многие серьезные вопросы руки поднимаются у нескольких, а то и у всех. Это создает чувство единства («мы не одни такие»). Также веселые совпадения (например, все любят шоколад) вызывают смех. Упражнение задает доверительный тон: мы разные, но у нас много общего опыта.

2. Упражнение «Паутина поддержки».

Цель: Визуализировать сеть поддержки внутри коллектива и усилить чувство взаимосвязанности.

Описание: Участники становятся в круг. Психолог держит клубок ниток, берет свободный конец нитки в руку и первым делится: называет имя кого-то из круга и говорит этому человеку слова поддержки или благодарности. Например: «Оля, спасибо, что ты всегда готова помочь с советом». Затем, держась за конец нитки, он бросает клубок Оле. Оля ловит, наматывает нитку на палец (чтобы закрепить), выбирает следующего коллегу, кому хочет сказать что-то хорошее – и перекидывает ему клубок. Так продолжается, пока нитяная «паутина» не соединит всех (каждый должен хотя бы раз получить клубок). Можно и повторно бросать тем, кто уже держит нитку, укрепляя сеть. В конце группа осторожно натягивает образовавшуюся паутину нитей. Все видят наглядно: каждый с каждым связан. Психолог комментирует: «Вот так выглядит наша поддержка – мы все связаны невидимыми нитями. Если одному плохо и он дергает ниточку – отзовутся другие». Затем участники аккуратно кладут паутину на пол. Часто после такого упражнения в коллективе ощущается эмоциональный подъем, тепло.

3. Упражнение «Совместный мозговой штурм».

4. Цель: Выработать командные решения типичных проблем и увидеть ценность коллективного разума.

Описание: Психолог делит участников на небольшие подгруппы (3–4 человека). Каждая группа получает карточку с описанием гипотетической проблемной ситуации, близкой к реальности педагогов. Например: «Молодой учитель новенький, у него конфликт с родителями, он на грани увольнения из-за стресса» или «Класс неуправляем, учительница вымотана, начинает срываться на детях». Задача за 5–7 минут – обсудить в группе, что коллектив мог бы сделать, чтобы помочь в этой ситуации, и составить список идей. По истечении времени подгруппы озвучивают свои решения. Психолог записывает ключевые идеи на флипчарт. Обычно звучат вещи: распределить нагрузку, наставничество, эмоциональная поддержка, совместный разбор уроков, дружеские встречи вне работы и т.д. Таким образом, участники генерируют банк практических мер

поддержки друг друга. Ведущий подчеркивает: «Смотрите, сколько решений рождается, когда мы думаем вместе! Одному в таком положении трудно, а команда всегда может помочь найти выход». Участники сохраняют карточки с идеями как напоминание о взаимопомощи.

5. Упражнение «Круг доверия» (эмпатийный круг).

6. Цель: Углубить доверие между участниками посредством открытого выражения чувств и эмпатии.

Описание: Группа садится в тесный круг. Психолог предлагает добровольцу (или по очереди, если позволит время) поделиться искренне своими переживаниями, связанными с работой. Это может быть рассказ о том, что его больше всего выматывает, или о случае, когда он чувствовал поддержку коллег. Пока человек говорит, остальные внимательно слушают, не перебивая. После рассказа психолог благодарит его за откровенность и предлагает другим откликнуться с эмпатией: кто почувствовал то же самое, кто хочет поддержать. Например: «Спасибо, что поделился... Мне тоже знакомо это чувство отчаяния в конце четверти» или «Мы ценим тебя и хотим помочь, ты не один». Таким образом 2–3 человека могут выговориться (если группа небольшая, можно больше). Это упражнение очень сплавивает: возникает атмосфера глубокого понимания. Иногда выступающие даже прослезятся от облегчения, чувствуя поддержку. Ведущий следит, чтобы никто не критиковал и не давал советов – только высказывали понимание и поддержку.

7. Рефлексия «Мы – команда».

Цель: Завершить занятие укреплением чувства единства и общей борьбы с выгоранием.

Описание: Участники встают плечом к плечу или снова берутся за руки в круге. Психолог просит хором ответить на вопросы: «Мы единая команда?» – группа отвечает: «Да!»; «Мы поддерживаем друг друга?» – «Да!». Можно придумать и скандировать краткий девиз команды (например, кто-то предлагает: «Вместе – сила!», все поднимают руки и повторяют). Затем по кругу каждый говорит: «Сегодня я почувствовал поддержку, когда... (кто-то сделал то-то)» или просто «Я благодарен группе за...». Проходит обмен благодарностями или положительными наблюдениями. В конце психолог говорит: «Вы все теперь взаимосвязаны невидимыми нитями, помните об этом на работе. Протяните ниточку помощи, если кто-то начнет выгорать». Участники расходятся, ощущая локоть друг друга.

Занятие 8: Управление эмоциями и их здоровая разрядка

Цель: Ознакомить педагогов с техниками безопасной разрядки негативных эмоций (таких как гнев, раздражение, обида) и тренировать навыки эмоциональной саморегуляции, чтобы избегать накопления стресса.

Время: 45 минут

Материалы: Листы бумаги, ручки; мягкий мяч или антистресс-мяч; (опционально) бумажные полотенца или подушки для «крика» (если позволяет обстановка).

Упражнения:

1. Разминка «Голосовой выброс».

Цель: Дать участникам простое и веселое упражнение для освобождения зажатого напряжения через голос.

Описание: Психолог предупреждает, что сейчас можно чуть-чуть пошуметь. Участники встают. Сначала все вместе делают глубокий вдох и громко выдыхают со звуком «А-а-а...», словно вздыхают с облегчением. Затем – упражнение «тихий крик»: все открывают рот, изображают лицом громкий крик, но без звука (получается беззвучно, только напряжение в лице и груди). Держат «крик» 3 секунды и резко «бросают» его, расслабляя лицо. Это выглядит комично – обычно все начинают смеяться. Можно повторить 2–3 раза. Также психолог предлагает сделать «львиный рык»: широко раскрыть рот, максимально высунуть язык и одновременно напрячь мышцы лица и рук, как когти – а затем с выдохом издать звук «ррра!», но не очень громко, больше как игра. Такое гримасничание снимает эмоциональный зажим и поднимает настроение.

2. Упражнение «Брось стресс».

Цель: Физически выпустить наружу накопившуюся злость или раздражение безопасным способом.

Описание: Группа встает или остается сидеть в круге. Психолог показывает мягкий мяч (или небольшой свернутый плед/антистресс-игрушку). Он говорит: «Представьте, что этот мяч – весь ваш стресс или злость. Сейчас по очереди каждый сможет выбросить его». Первый участник берет мяч, сжимает его, концентрируясь на своих негативных эмоциях, затем резко бросает об пол или стену со словами, выражающими его состояние (например, «Надоело!») или просто эмоциональный звук «Ах!)). Остальные наблюдают. Затем он поднимает мяч и передает следующему. Каждый по очереди делает сильный бросок. Можно бросать несколько раз, пока не почувствуешь облегчение. Обстановка при этом рабочая, но допускается выплеск: громко хлопнет мяч, кто-то крикнет – все это разрешено. После круга психолог спрашивает, как ощущения. Обычно участники чувствуют небольшое облегчение,

приток энергии. Многие улыбаются, потому что выглядит упражнение чуть детским, но действенным. Ведущий отмечает: дома можно использовать подушку (бросить или побить кулаками) или свернутое полотенце, чтобы выбросить злость, вместо того чтобы держать ее в себе или срываться на окружающих.

3. Упражнение «Письмо эмоций» (неотправленное письмо).

Цель: Избавиться от негативных переживаний по поводу конкретной ситуации через выразительное письмо, не опасаясь последствий.

Описание: Участники получают листы бумаги. Психолог просит вспомнить ситуацию на работе, которая вызвала сильные негативные эмоции (злость, обиду, фрустрацию) – например, несправедливый выговор, конфликт с родителем, грубость ученика. Теперь в течение ~7 минут каждому предлагается написать «письмо» виновнику или в целом по поводу этой ситуации, выплеснув всё, что накопилось. Можно не стесняться в выражениях – это письмо никто, кроме них, не увидит. Пусть напишут все, что хочется сказать – упреки, требования, любые слова. Это может быть эмоциональный хаотичный текст – важно дать выход чувствам. По окончании письма психолог предлагает символически избавиться от него: скомкать лист и выбросить (или порвать на мелкие кусочки). Участники с видимым облегчением рвут свои письма. Этот акт зачастую сопровождается вздохами, кто-то даже говорит: «Ну и ну, сколько всего накопело...». Психолог уточняет: «Как вы себя чувствуете теперь, после написания и уничтожения письма?» Многим становится легче, злость утихает, приходит успокоение. Ведущий объясняет, что данную технику можно использовать самостоятельно в любой момент, когда переполняют эмоции – бумага все стерпит, а вам станет легче.

4. Упражнение «Успокаивающее дыхание и счет».

Цель: Освоить простую технику быстрого успокоения после эмоциональной разрядки, вернуть состояние равновесия.

Описание: После интенсивных упражнений психолог приглашает всех сесть, прикрыть глаза и сосредоточиться на дыхании. Он предлагает метод «квадрат»: вдох на 4 счета – задержка дыхания на 4 счета – выдох на 4 счета – пауза (без воздуха) 4 счета. Участники вместе с ведущим делают несколько циклов этого квадратного дыхания. Затем плавно переходят на обычное дыхание. Еще один элемент: добавить счет про себя от 10 до 1 на выдохах, представляя, как с каждым выдохом тело успокаивается. Через 2 минуты все открывают глаза. Психолог спрашивает, стало ли более спокойно. Большинство кивают. Ведущий отмечает: важно не только выпустить пар, но и уметь себя «собрать» обратно, успокоиться. Теперь, когда участники научились и

выплескивать эмоции, и затем успокаиваться, они лучше подготовлены к реальным ситуациям, где нужно быстро отреагировать, а потом вернуть себе баланс.

5. Рефлексия «Эмоции под контролем».

Цель: Обсудить опыт выражения эмоций и закрепить выводы о его пользе.

Описание: Психолог предлагает участникам по желанию поделиться одним инсайтом или ощущением: «Что для вас было самым полезным сегодня?» Кто-то может сказать: «Никогда бы не подумала, что бросить мяч так помогает снять злость», другой: «Письмо – классная штука, сразу легче на душе». Психолог акцентирует, что негативные эмоции сами по себе не плохи – плохо, когда они копятся внутри. Теперь в арсенале педагогов есть несколько способов экстренной эмоциональной разгрузки. В завершение каждый называет одним словом свое текущее состояние («спокойный», «облегчение», «ясность», «устал, но легче»). Ведущий рекомендует в будущем, чувствуя раздражение или гнев, находить возможность реализовать их безопасно: выйти пройтись и подышать, написать в черновик все обиды, дома побить подушку или покричать, а главное – потом восстановить равновесие дыханием. Группа прощается до следующего занятия дружным скандированием: «Стресс – выпустим, спокойствие – вернем!».

Занятие 9: Восстановление эмоциональных ресурсов и баланс жизни

Цель: Помочь участникам выявить и активнее использовать те источники энергии и радости, которые у них есть в жизни, а также наладить более здоровый баланс между работой и отдыхом.

Время: 45 минут

Материалы: Бумага, ручки, цветные маркеры; журналы, картинки, ножницы, клей (для коллажа ресурсов, если не был выполнен ранее); шаблон круга для баланса жизни (по желанию).

Упражнения:

1. Разминка «Хобби-пантомима».

Цель: Поднять настроение и напомнить участникам о любимых занятиях вне работы.

Описание: Каждый участник по очереди изображает жестами и мимикой какое-либо свое хобби или приятное занятие, которым он любит заниматься в свободное время. Говорить нельзя – только пантомима. Остальные стараются угадать. Например, один изображает, как он копается в саду (садоводство), другой – будто играет на гитаре, третий – делает вид, что печет пирог. Когда хобби угадано, следующий участник показывает свое. В конце упражнения психолог отмечает: смотрите, у каждого из нас

есть интересы и дела, которые приносят удовольствие. Эти занятия – важная часть нашей жизни, дающая нам силы.

2. Упражнение «Пирог жизненного баланса».

Цель: Осознать текущее распределение времени/энергии между различными сферами жизни и увидеть, что можно скорректировать ради лучшего самочувствия.

Описание: Психолог раздает бумагу. Каждый рисует большой круг – «пирог» своего времени. Нужно разделить его на секторы, которые символизируют основные области жизни и приблизительно отражают, сколько усилий или часов в неделю уходит на каждую. Например, части: работа (уроки, подготовка, проверки), семья, сон, хобби, общение с друзьями, спорт, отдых и т.д. У кого-то «кусок» работы займет полкруга, отдых – крошечный сектор, у кого-то наоборот. Затем, рядом, предлагается нарисовать второй такой же круг – как идеальный желаемый баланс. Как бы участник хотел перераспределить время и энергию? Может быть, добавить сектор «уход за собой» или увеличить «сон» и «семья», уменьшив «работа вечером». На это упражнение 10 минут. После рисования группа обсуждает: что все заметили? Многие говорят, что в настоящем пироге работа съедает львиную долю и почти нет времени на хобби или отдых. В идеале же хотели бы больше уделять себе, семье. Психолог задает вопрос: «Что можно сделать, чтобы реальный пирог стал чуть больше похож на идеальный? Хотя бы один маленький шаг». Участники называют идеи: например, перестать брать работу домой в выходные, снова начать ходить в бассейн раз в неделю, установить правило не работать после 9 вечера и т.д. Ведущий подводит итог: очень важно восстанавливать баланс, иначе выгорание неизбежно. Маленькими шагами можно начать.

3. Упражнение «Коллаж ресурсов и радостей».

Цель: Закрепить осознание своих источников радости и наглядно их отразить, чтобы мотивировать себя чаще к ним обращаться.

Описание: Участники делают творческое задание – создают коллаж «Мои ресурсы» (если он уже делался ранее, возможно, его доработают или сделают плакат «План радостей»). Используются журналы, изображения, цветная бумага, фломастеры. Пусть каждый вырежет или нарисует картинки, символизирующие все то, что наполняет их энергией: любимые люди, природа, увлечения, мечты, духовные практики – у кого что. Добавить ободряющие слова или цитаты. За ~10–12 минут получаются красочные коллажи или постеры. Затем в мини-выставке каждый показывает свой и называет главный ресурс, который для себя определил («мой ресурс – это музыка и природа», «мой ресурс – поддержка семьи», «мой ресурс – развитие, учеба новому»). Психолог тепло комментирует: у всех ресурсы разные, и это замечательно. Главное – помнить о

них и не откладывать на потом. Он предлагает участникам повесить этот коллаж дома или в учительской как вдохновляющий плакат.

4. Упражнение «План микро-паузы».

Цель: Научить включать краткие восстановительные паузы в рабочий день.

Описание: Психолог спрашивает: «Как вы думаете, можно ли в течение рабочего дня поддерживать свои ресурсы и снижать стресс маленькими перерывами?» Далее он рассказывает о концепции микроперерывов: 3–5 минут в течение рабочего дня, которые можно посвятить себе, чтобы перезарядиться – выпить воды и сделать дыхательное упражнение, пройтись по коридору, посмотреть на что-то приятное (например, фото семьи на столе), сделать пару энергичных движений. Затем каждый участник получает небольшой бланк или просто пишет на листочке: «Мой личный ресурсный перерыв». Нужно придумать и записать хотя бы 3 коротких действия, которые можно выполнять почти ежедневно на работе, чтобы чуть-чуть восполнить силы. Например: «в большой перемене выйти на улицу подышать свежим воздухом», «после каждого урока делать 5 глубоких вдохов у открытого окна», «слушать любимую песню по дороге домой вместо размышлений о работе». Участники записывают свои идеи. Потом, в кругу, каждый озвучивает хотя бы одну свою задумку микропауз. Группа одобряет, иногда обменивается идеями. Психолог предлагает договориться: в ближайшую неделю каждый реализует эти микропаузные задумки и наблюдает, станет ли легче.

5. Рефлексия «Мои ресурсы – мое топливо».

Цель: Укрепить намерение использовать свои ресурсы и соблюдать баланс.

Описание: Участники завершают занятие, отвечая на вопрос: «Какой один ресурс или радость вы обещаете себе обязательно дарить чаще?» Все по очереди обещают самим себе (вслух, в присутствии группы, что усиливает ответственность). Например: «Обещаю себе каждый вечер гулять хотя бы 20 минут», «Буду раз в неделю ходить на танцы, как раньше», «Начну снова читать книги, это меня вдохновляет». Группа дружно поддерживает каждое обещание аплодисментами или жестом «класс». Психолог заключает: у каждого из нас есть свой «аккумулятор», и теперь мы знаем, как его подзаряжать. Коллеги могут мягко напоминать друг другу о данных обещаниях, чтобы это не осталось только словами. На этой воодушевляющей ноте занятие завершается.

Занятие 10: Границы, приоритеты и умение говорить «нет»

Цель: Обучить педагогов навыкам управления нагрузкой – умению расставлять приоритеты, устанавливать личные границы и при необходимости отказывать или перераспределять задачи, чтобы предотвратить перегруз и выгорание.

Время: 45 минут

Материалы: Флипчарт и маркер; карточки с описанием ситуаций для отработки отказа; шаблон матрицы приоритетов (нарисовать на доске).

Упражнения:

1. Разминка «Учимся говорить «нет».

Цель: Снизить дискомфорт перед отказом через игровую практику.

Описание: Участники образуют пары. В каждой паре один будет просить, второй – отказывать. Психолог дает шуточные примеры просьб, чтобы тренироваться было легко: например, «Одолжи мне свою машину на год», «Напиши за меня годовой отчет за час». Задача партнера – вежливо, но твердо отказать, обосновав коротко свою невозможность. Через минуту роли меняются, новая пара фантазирует новую нелепую просьбу и т.д. Участники хохочут, придумывая все более абсурдные просьбы, и с удовольствием говорят «Нет, извиняюсь, но это невозможно, потому что...». После 2–3 смен психолог привлекает внимание группы: «Было весело, а теперь представьте, что просьбы реальные, но у вас не меньше причин отказать». Умение отказывать – важный навык самосохранения.

2. Упражнение «Расставь приоритеты» (матрица Эйзенхауэра).

Цель: Научиться различать срочные и важные дела, оптимально организовывая свое время.

Описание: На флипчарте психолог рисует квадрат, разделенный на 4 сектора (матрица приоритетов): Важно – Срочно, Важно – Не срочно, Не важно – Срочно, Не важно – Не срочно. Он объясняет: многие педагоги перегружены, потому что все дела кажутся одинаково необходимыми «на вчера». Ведущий вместе с группой разбирает примеры: подготовка к завтрашнему уроку – важно и срочно; подготовка к аттестации через полгода – важно, но не срочно; внезапная просьба заполнить какую-то форму «прямо сейчас» – может оказаться не очень важной, хоть и срочной, и т.д. Психолог раздает листки, предлагает каждому выписать 5–7 своих типичных задач/дел и попытаться распределить их по этим 4 категориям. После этого спрашивает: «Что обнаружилось?» – Участники осознают, что тратят массу времени на «срочное, но не очень важное» (например, бесконечные мелкие запросы), а то, что действительно важно, но не горит (например, собственное обучение, планирование отдыха), отодвигают. Ведущий советует: стараться каждый день делать дела из сектора «важно-не срочно» – это инвестиция в будущее (например, методически подготовиться к урокам заранее, уделить время здоровью). А вот «не важно-не срочно» (бесполезные совещания, бессмысленные отчеты) – по возможности сокращать. Такое упражнение дает ощущение контроля: не всем просьбам надо потакать, можно выбирать, на что потратить силы.

3. Упражнение «Отработка отказа» (ролевые ситуации).

Цель: Практически закрепить фразы и манеру, с помощью которых можно сказать «нет» или отстоять свою границу корректно.

Описание: Психолог предлагает несколько жизненных сценариев. Он делит участников на пары или тройки. Каждая получает карточку с ситуацией, где педагогу надо обозначить границы или отказать:

Ситуация А: Директор просит взять дополнительный класс вне плана, хотя вы и так перегружены.

Ситуация В: Коллега постоянно просит вас подменить его на кружке по пятницам, лишая вас единственного свободного вечера.

Ситуация С: Родитель пишет вам сообщения поздно вечером и ждет немедленного ответа.

Ситуация D: Вам предлагают возглавить еще один школьный проект, у вас уже нет сил на текущее.

Пары разыгрывают диалог: один – просящая сторона (директор, коллега, родитель), второй – педагог, который должен найти вежливую, но твердую форму отказа или компромисса. Психолог напоминает: используйте «я-высказывание», благодарность за доверие, но четко обозначьте причину отказа и (если возможно) предложите альтернативу. Например, в ситуации А: «Спасибо, что вы подумали обо мне, для меня это знак доверия. Однако, к сожалению, я не смогу эффективно вести дополнительный класс – у меня уже максимальная нагрузка, и я боюсь, пострадает качество работы и мое здоровье. Возможно, есть возможность распределить между несколькими учителями или перенести на следующий год?». Участники практикуются, затем желающие показывают свои сценки всей группе. Группа и психолог дают обратную связь: какие фразы прозвучали убедительно. Психолог отмечает удачные моменты – спокойный тон, четкое объяснение, предложение решения («давайте рассмотрим другую кандидатуру», «готов помочь, но в меньшем объеме»). В результате педагоги получают готовые формулировки, как можно отказать, не чувствуя вины.

4. Упражнение «Границы в расписании».

Цель: Закрепить установку на защиту личного времени и планирование отдыха.

Описание: Психолог раздает небольшие бланки-неделики (сетка дней недели) или просит нарисовать таблицу 7 дней. Участники отмечают на ней свое обычное рабочее время и обязательства. Затем психолог говорит: «А теперь обязательно впишите в каждую неделю время для себя – как будто это тоже важная встреча или урок. Пусть это будет хотя бы два часа в неделю, разбросанные по дням, или целый вечер, или утро

субботы – ваше личное неприкосновенное время». Участники записывают: например, среда 19:00–20:00 – спортзал; суббота 10:00–12:00 – прогулка с семьей; каждый день 22:00–22:30 – чтение перед сном и никакой работы. Психолог просит отнестись к этому как к договору с самим собой. После заполнения все по кругу называют один пункт из своего нового расписания, который они обещают соблюсти (например: «Обещаю не работать в воскресенье после обеда, а проводить время с семьей»). Ведущий подбадривает: соблюдение границ в плане времени – одна из самых трудных вещей для учителя, но крайне необходимая. Он предлагает повесить свое расписание где-то на видном месте и стараться придерживаться, а группа поддержки (коллеги) могут напоминать друг другу о выполнении обещаний отдохнуть.

5. Рефлексия «Мои границы – моя ответственность».

Цель: Подвести итоги по теме самозащиты от перегрузок, вдохновить участников применять новые умения.

Описание: В кругу каждый участник произносит фразу: «Я намерен(на)...», добавляя что-то про установление границ. Например: «...не читать рабочие чаты после 9 вечера», «...не стесняться говорить “не могу”, когда действительно не могу», «...перестать делать за других их работу». Группа одобрительно реагирует на каждое намерение. Психолог завершает тем, что уважение к своим границам со стороны окружающих начинается с уважения к себе. Он рекомендует поддерживать друг друга: если видите, что коллега снова взваливает лишнее, напомните ему об этой встрече. На прощание все дружно говорят слово «Нет!» – как символ того, что теперь они умеют и готовы отстаивать свое время и силы.

Занятие 11: Профессиональные ценности и мотивация

Цель: Пересмотреть профессиональные ценности и позитивные аспекты работы педагога, восстановить мотивацию и гордость за свою деятельность, тем самым противодействуя эмоциональному выгоранию через осознание смысла своей работы.

Время: 45 минут

Материалы: Бумага, ручки; (опционально) свеча для символического ритуала или открытки с вдохновляющими цитатами для каждого участника.

Упражнения:

1. Упражнение «Почему я стал педагогом».

Цель: Вспомнить изначальные мотивы и идеалы, ради которых участники пришли в профессию, обновить чувство смысла.

Описание: Психолог объединяет участников в пары. В каждой паре по очереди один выступает в роли «интервьюера», другой – «героя интервью». Интервьюер задает

вопросы о профессиональном пути: «Что подтолкнуло тебя выбрать профессию учителя? Кто или что вдохновило? Помнишь ли ты свой первый день в школе учителем?» и т.п. В течение ~3 минут один рассказывает, потом смена ролей. После этого в общем кругу каждый кратко делится самым важным, что он вспомнил или почувствовал, рассказывая о своем выборе профессии. Многие начинают говорить с теплотой: одни с детства мечтали учить, других вдохновил любимый учитель, третьи хотели «нести знания и добро». Психолог подчеркивает: эти ценности никуда не делись, они по-прежнему с вами, просто бывают заслонены усталостью. Важно иногда напоминать себе, зачем вы пришли в эту профессию.

2. Упражнение «Лучший момент в моей работе».

Цель: Укрепить позитивную идентичность педагога через осознание и признание своих успешных или радостных профессиональных эпизодов.

Описание: Каждый участник получает задание: вспомнить самый приятный, гордый или трогательный момент, связанный с работой учителем. Возможно, это успешный выпуск, благодарность от ученика, победа на конкурсе, момент, когда у сложного ребенка «загорелись глаза». Через пару минут размышлений психолог предлагает нескольким добровольцам поделиться своим эпизодом с группой. Атмосфера становится очень душевной: звучат истории – у кого-то слезы радости на глазах, у кого-то улыбка. Каждому рассказу группа аплодирует. Психолог комментирует: «Замечательно! Вот ради таких моментов стоит работать. Помните их, особенно когда будет тяжело – вспоминайте, сколько пользы и добра вы уже привнесли». Это упражнение заметно повышает чувство профессиональной ценности и придает силы.

3. Упражнение «Письмо молодому коллеге».

Цель: Осмыслить накопленный опыт и позитивные стратегии, дав совет «со стороны» – тем самым самоутвердиться и увидеть, сколько мудрости у самого участника.

Описание: Психолог предлагает творческое письмо: «Представьте, что к вам в школу пришёл новый молодой педагог, полный энтузиазма, но не знающий еще всех трудностей. Напишите ему небольшое письмо-наставление: что важного вы хотели бы ему сказать, чтобы он не выгорел? Поделитесь своими секретами устойчивости, вдохновите его». Участники 5–7 минут пишут такие обращения (по сути, совет самим себе в начале пути или молодому коллеге). Кто желает, затем зачитывает отрывок. В письмах обычно звучит: «Не пытайся быть идеальным», «Обязательно отдыхай и не забывай про семью», «Ищи поддержки у коллег, не бойся просить помощи», «Радуйся успехам детей, ради этого все», «Продолжай учиться новому, чтобы не застояться». Психолог собирает несколько ключевых тезисов на доске – получается своего рода

«мудрость коллектива». Все осознают, что многое понимают о том, как выжить и расцвести в профессии. Эти письма участники могут сохранить себе как напоминание.

4. Упражнение «Видение себя в будущем».

Цель: Переключить взгляд с прошлого на будущее, создать мотивирующий образ себя как успешного и удовлетворенного педагога, несмотря на пройденные трудности.

Описание: Психолог приглашает всех сесть поудобнее, закрыть глаза и немного помечтать с направлением. Спокойно говорит: «Вообразите себя через 5 или 10 лет в профессии. Представьте, что за это время вам удалось сохранить свое эмоциональное здоровье и по-прежнему получать удовлетворение от работы. Что вы видите? Как вы выглядите утром перед школой – с каким чувством идете на урок? Что нового появилось в вашей работе? Какие достижения за эти годы произошли? Какие теплые отношения сложились с учениками, коллегами? Почувствуйте гордость за себя – вы прошли через трудности и не сгорели, а стали мудрее и счастливее в профессии...». Через пару минут визуализации участники открывают глаза. Теперь психолог раздает небольшие открытки или листочки и просит записать или нарисовать символ своего видения – может быть, девиз или картинку (например, солнце над школой, или «учитель с сияющими глазами»). Каждый создает маленький «якорь» своего позитивного будущего. Затем все по кругу (если комфортно) делятся своими образами или девизами. Примеры: «Через 5 лет я вижу себя спокойным, любящим свою работу учителем, который умеет вовремя переключаться на семью», «Мой девиз: “Не носи школу на плечах, носи ее в сердце” – то есть меньше груза, больше любви». Такая финальная визуализация укрепляет надежду и мотивацию.

5. Рефлексия «Смысл и ценность».

Цель: Закрепить пережитое вдохновение и связать его с профилактикой выгорания.

Описание: Психолог просит всех завершить фразу: «Моя работа имеет смысл, потому что...». По очереди участники отвечают – получаются очень воодушевляющие высказывания: «...потому что я влияю на будущее детей», «...потому что дарю знания и поддержку тем, кому это нужно», «...потому что общество становится лучше через мою работу». После круга психолог говорит: «Вы сказали прекрасные вещи. Помните об этих фразах. Именно осознание смысла защищает от выгорания: когда чувствуешь, ради чего стараешься, сердце горит, но не сгорает дотла. Пусть ваше сердце горит ровным пламенем любви к делу и к себе». В качестве завершения занятия можно провести небольшой ритуал: например, каждый зажигает свечу (или воображаемую свечу) и вслух произносит свое намерение дальше нести этот свет (например: «Я зажигаю эту свечу в

знак того, что буду бережно относиться к себе и с теплотой – к детям»). Затем все вместе дуют на свечи, гася их – символизируя, что сильного пожара выгорания не случится, будет мягкий управляемый свет.

Занятие 12: Завершение программы и профилактика выгорания в будущем

Цель: Подвести итоги всей программы, закрепить полученные навыки и договоренности, создать план дальнейших самостоятельных действий для предотвращения выгорания, а также провести эмоциональное завершение групповой работы, отметив прогресс участников.

Время: 45 минут

Материалы: Флипчарт с кратким перечнем пройденных тем (для викторины); небольшие карточки или бланки для индивидуального плана; свеча или другой символический предмет для ритуала прощания.

Упражнения:

1. Разминка «Круг энергии».

Цель: Встряхнуть группу и зарядиться позитивом в финальный день.

Описание: Участники встают в круг. Психолог предлагает по очереди каждому показать какое-то бодрое движение или жест, который выражает радость или силу. Например, один хлопает над головой, другой пританцовывает, третий делает «фонтан» руками – что угодно. Весь круг дружно повторяет за каждым его движение и вместе издает радостный звук (ууух!, да!, ура! и т.д.). Затем ход переходит к следующему. Круг проходит 1–2 раза, пока все не повеселятся вдоволь. Такое взаимодействие раскрепощает и напоминает, сколько у группы сплоченности и веселой энергии.

2. Упражнение «Викторина по пройденному».

Цель: Повторить ключевые навыки и знания из всех занятий программы в игровой форме, закрепить их в памяти.

Описание: Психолог делит группу на две команды (или просто всех на две половины круга). Он подготовил вопросы и задания по материалам прошлых встреч. Например: «Назовите три способа быстро снять напряжение, которые мы практиковали» (ответы: дыхание, мышечная релаксация, визуализация), «Как правильно сформулировать позитивную аффирмацию?» (без «не», в настоящем времени...), «Что можно сделать, если очень разозлился на работе, чтобы никого не обидеть?» (выкрикивать в подушку, написать письмо и порвать, бросить мяч). Каждая команда по очереди получает вопрос – обсуждает несколько секунд – дает ответ. Можно и соревновательную форму: за каждый правильный ответ команда получает балл. Также можно включить задания: изобразить упражнение (другая команда угадывает, какое это

было из программы), или решить мини-кейс («У тебя совсем нет времени на хобби – какую технику из наших занятий применишь?») – правильных ответов несколько). Участники с азартом участвуют, вспоминая пройденное. Если что-то забыто, психолог дополняет. В конце объявляется, что победила дружба (или считает баллы – но, как правило, счет близкий). Все получают заряд уверенности: они реально многому научились за 12 занятий.

3. Упражнение «Личный антивыгорание-план».

Цель: Индивидуально определить конкретные шаги на будущее для поддержания своего эмоционального благополучия.

Описание: Психолог раздает каждому небольшую карточку с тремя вопросами (или пишет их на доске): 1) Что из полученных навыков я буду практиковать регулярно? 2) Что обещаю себе делать для отдыха и восстановления? 3) К кому обращусь за поддержкой, если почувствую признаки выгорания?. Участники 5 минут заполняют эти карточки, формулируя для себя 2–3 пункта в каждом разделе. Например, навык – «ежедневно по 5 минут дыхательные упражнения утром», отдых – «каждый выходной выезжать на природу», поддержка – «договорюсь созваниваться раз в две недели с подругой-педагогом, чтобы делиться переживаниями». После заполнения психолог предлагает объединиться в тройки и коротко рассказать свой план друг другу – это повышает чувство ответственности (когда озвучил, больше шансов выполнить). Группа живо обсуждает в мини-группах (около 5 минут). Затем ведущий спрашивает: «У всех теперь есть план действий?» – дружное «Да!». Он просит сохранить карточки и держать их на рабочем столе или дома на видном месте.

4. Упражнение «Обратная связь и благодарность».

Цель: Дать участникам возможность подвести личные итоги участия в группе и выразить благодарность, завершив процесс.

Описание: Все садятся в круг для финальной рефлексии. Психолог бросает мягкий мяч любому участнику и просит поделиться: «Что вам дала эта программа? Что было самым ценным?» Участник, поймавший мяч, рассказывает (например: «Я научилась расслабляться, и вообще узнала коллег поближе, теперь ощущение семьи»). Затем он бросает мяч другому – и так пока все не выскажутся. После этого психолог предлагает выполнить заключительный круг благодарности: каждый может сказать «Спасибо... (кому/за что)». Это может быть благодарность группе в целом или конкретному человеку за поддержку, или себе самому. Например: «Спасибо всем вам – вы меня очень поддержали», «Благодарю себя за то, что позволил себе эти встречи и рост». Такая обмен теплых слов скрепляет достигнутое. Многие благодарят психолога и

друг друга. Атмосфера чуть грустная (жалко, что заканчивается), но наполненная теплом.

5. Ритуал завершения «Единое целое».

Цель: Символически завершить совместный путь, подчеркнуть достигнутое единство и позитивно попрощаться.

Описание: Психолог ставит в центр круга зажженную свечу (или использует другой символ – например, общий плакат с отпечатками ладоней участников, сделанный заранее). Он говорит: «Эта свеча – символ нашего общего света, который разгорелся за время встреч. Пусть он продолжает гореть в вашей жизни ярко». Участники берутся за руки вокруг свечи. Несколько секунд молчат, вспоминая весь путь. Затем по сигналу все вместе дуют – свеча гаснет. Психолог объявляет программу завершенной, но отмечает, что группа поддержки никуда не девается: «Вы всегда можете обратиться друг к другу. Мы команда». В конце все обнимаются или жмут руки, если это принято, и расходятся воодушевленные, с ощущением обновления и единения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений после реализации программы

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) отражены в таблице 4.1 и 4.2.

Таблица 4.1 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко)

№	Переживание	Неудовлетворенность	Загнанность	Тревога	Реагирование	Дезориентация	Экономия	Редукция	Дефицит	Отстраненность	Личностная	Психосоматика	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	18	4	10	12	27	21	8	12	21	0	11	9	44	68	41
2.	0	0	0	12	0	6	0	4	7	0	0	0	12	10	7
3.	16	7	2	20	10	0	16	12	12	0	9	19	45	38	40
4.	0	0	0	9	2	4	0	0	7	0	0	0	9	6	7
5.	19	9	12	17	19	0	9	22	26	11	17	15	57	50	69
6.	18	4	0	24	9	6	0	13	7	5	3	6	46	28	21
7.	25	9	7	12	18	7	8	26	15	13	27	16	53	59	71
8.	11	6	3	17	18	6	8	18	9	12	2	1	37	50	24
9.	23	10	0	14	26	15	25	28	17	8	30	25	47	94	80
10.	0	0	0	10	0	6	0	2	9	0	0	0	10	8	9
11.	16	8	1	19	10	0	17	11	13	0	7	17	44	38	37
12.	1	0	0	12	0	6	0	3	8	0	0	0	13	9	8
13.	0	7	0	17	21	5	7	5	19	13	2	10	24	38	44
14.	9	7	2	16	19	8	10	18	10	11	3	2	34	55	26

Продолжение таблицы 4.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
15.	6	0	3	12	25	5	12	20	14	14	5	10	21	62	43
16.	29	8	6	12	27	10	14	20	15	17	27	11	55	71	70
17.	26	11	5	12	15	0	8	9	14	0	9	22	54	32	45
18.	0	0	0	9	1	6	0	0	7	1	0	0	9	7	8
19.	19	0	11	9	17	7	24	17	18	2	15	21	39	65	56
20.	10	10	3	5	1	4	7	4	22	2	6	0	28	16	30
21.	20	0	5	17	19	9	8	6	1	8	5	2	42	42	16
22.	0	17	10	23	2	8	14	23	23	10	0	0	50	47	33
23.	0	2	0	7	12	6	0	6	9	2	3	5	9	24	19
24.	19	2	11	9	19	9	22	19	18	1	14	21	41	69	54
25.	9	9	3	7	0	4	6	5	20	1	7	1	28	15	29
26.	19	2	7	15	19	9	9	4	1	8	6	1	43	41	16
27.	0	19	8	22	0	8	16	22	24	9	0	1	49	46	34
28.	0	0	0	9	12	5	0	6	7	0	4	5	9	23	16
29.	5	0	5	12	25	4	12	20	15	14	6	12	22	61	47
30.	28	9	5	11	27	9	14	21	14	16	25	11	53	71	66
31.	21	5	4	18	14	6	5	14	11	13	0	9	48	39	33
32.	24	11	6	10	14	0	8	10	16	0	10	23	51	32	49
33.	0	0	0	7	1	5	0	0	9	1	0	0	7	6	10
34.	21	1	11	9	18	9	24	19	18	1	14	22	42	70	55
35.	9	10	2	6	1	3	7	5	22	2	6	0	27	16	30

Таблица 4.2 – Профиль результатов диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко

Шкала	Фаза не сформировалась		Фаза в стадии формирования		Сформировавшаяся фаза	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Напряжение	15	41,7	21	58,3	0	0
Резистенция	14	38,9	13	36,1	9	25,0
Истощение	20	55,5	11	30,6	5	13,9

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика

эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)
отражены в таблице 4.3.

Таблица 4.3 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

№	Эмоц. истощение		Деперсонализация		Редукция профессионализма	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1	2	3	4	5	6	7
1.	25	высокий	12	высокий	25	высокий
2.	14	низкий	4	низкий	41	низкий
3.	25	высокий	3	низкий	32	средний
4.	10	низкий	1	низкий	42	низкий
5.	17	средний	8	средний	34	средний
6.	14	низкий	5	низкий	34	средний
7.	15	низкий	3	низкий	34	средний
8.	18	средний	12	высокий	33	средний
9.	17	средний	10	средний	34	средний
10.	23	средний	12	высокий	34	средний
11.	20	средний	5	низкий	35	средний
12.	15	низкий	5	низкий	36	низкий
13.	12	низкий	5	низкий	42	низкий
14.	18	средний	4	низкий	34	средний
15.	15	низкий	9	средний	28	высокий
16.	18	средний	12	высокий	32	средний
17.	14	низкий	10	средний	31	средний
18.	17	средний	3	низкий	30	высокий
19.	15	средний	8	средний	35	средний
20.	19	средний	10	средний	27	высокий
21.	26	высокий	6	средний	34	средний
22.	22	средний	6	средний	29	высокий
23.	21	средний	3	низкий	34	средний
24.	24	средний	8	средний	39	низкий
25.	14	низкий	6	средний	34	средний
26.	15	низкий	5	низкий	40	низкий
27.	13	низкий	8	средний	37	низкий
28.	14	низкий	5	низкий	44	низкий
29.	14	низкий	8	средний	43	низкий
30.	13	низкий	3	низкий	41	низкий
31.	26	высокий	8	средний	28	высокий
32.	13	низкий	5	низкий	39	низкий
33.	14	низкий	4	низкий	37	низкий
34.	26	высокий	5	низкий	38	низкий
35.	13	низкий	3	низкий	37	низкий
36.	28	высокий	11	высокий	28	высокий
Ср балл	31,8		15,4		20,8	

Эмоциональное истощение:

Высокий уровень – 6 человек (16,6%).

Средний уровень – 13 человек (36,2 %).

Низкий уровень – 17 человек (47,2 %).

Деперсонализация:

Высокий уровень – 5 человек (13,8%).

Средний уровень – 13 человек (36,2 %).

Низкий уровень – 18 человек (50,0 %).

Редукция профессионализма:

Высокий уровень – 7 человек (19,6 %).

Средний уровень – 15 человек (41,6 %).

Низкий уровень – 14 человек (38,8 %).

Подробные результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) отражены в таблице 4.4.

Таблица 4.4 – Результаты исследования синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательных учреждений по методике «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

№ п/п	Психоэмоционально е истощение		Личностное отдаление		Профессиональн ая мотивация		ИПв	
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень
1.	46	высокий	40	высокий	22	средний	108	высокий
2.	39	средний	32	высокий	23	средний	94	высокий
3.	38	средний	27	средний	24	средний	89	средний
4.	34	средний	28	средний	31	высокий	93	высокий
5.	42	высокий	40	высокий	27	высокий	109	высокий
6.	17	низкий	28	средний	27	высокий	72	средний
7.	34	средний	50	Крайне высокий	27	высокий	111	высокий
8.	18	низкий	22	средний	28	высокий	68	средний
9.	35	средний	24	средний	17	средний	76	средний
10.	39	средний	31	средний	29	высокий	99	высокий

Продолжение таблицы 4.4

11.	49	высокий	22	средний	25	высокий	96	высокий
12.	19	низкий	21	средний	27	высокий	67	средний
13.	26	средний	31	средний	21	средний	78	средний
14.	44	высокий	27	средний	20	средний	91	средний
15.	14	низкий	26	средний	10	высокий	50	низкий
16.	13	низкий	24	средний	10	высокий	51	низкий
17.	35	средний	26	средний	24	средний	85	средний
18.	15	низкий	11	низкий	23	средний	49	низкий
19.	31	средний	10	низкий	28	высокий	70	средний
20.	31	средний	30	средний	31	высокий	92	средний
21.	29	средний	16	низкий	13	средний	58	средний
22.	19	низкий	11	низкий	31	высокий	61	средний
23.	21	средний	10	низкий	19	средний	50	низкий
24.	18	низкий	25	средний	20	средний	63	средний
25.	34	средний	22	средний	21	средний	77	средний
26.	35	средний	16	низкий	20	средний	71	средний
27.	15	низкий	37	высокий	28	высокий	80	средний
28.	26	средний	15	низкий	25	высокий	66	средний
29.	31	средний	14	низкий	24	средний	69	средний
30.	16	низкий	14	низкий	20	средний	51	низкий
31.	15	низкий	15	низкий	21	средний	51	низкий
32.	10	низкий	22	высокий	16	средний	51	низкий
33.	41	высокий	34	высокий	18	средний	93	высокий
34.	26	средний	34	высокий	23	средний	83	средний
35.	25	средний	24	средний	27	высокий	76	средний
36.	45	высокий	34	высокий	11	низкий	90	средний
Ср.з н.	28,9		24,9		20,7			

Психозэмоциональное истощение:

Крайне высокий уровень— 0 человека (0 %);

Высокий уровень – 6 человек (16,6 %);

Средний уровень – 18 человек (50,0 %);

Низкий уровень – 12 человек (33,4 %).

Личностное отдаление:

Крайне высокий уровень – 1 человека (2,8 %);

Высокий уровень – 6 человек (16,6%);

Средний уровень – 17 человек (47,2 %);

Низкий уровень – 12 человек (33,4 %).

Профессиональная мотивация:

Крайне высокий уровень – 0 человека (0 %);

Высокий уровень – 16 человек (44,2%);

Средний уровень – 19 человек (52,7 %);

Низкий уровень – 1 человек (2,8 %).

Индекс психического выгорания:

Крайне высокий уровень – 0 человека (0 %);

Высокий уровень – 8 человек (22,2%);

Средний уровень – 21 человек (58,2 %);

Низкий уровень – 7 человек (19,6 %).

Подробные результаты расчета Т-критерия Вилкоксона по данным методики «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) представлены в таблице 15.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Гипотезы.

Нулевая гипотеза (H_0): программа психолого-педагогической коррекции не приводит к статистически значимому изменению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала.

Альтернативная гипотеза (H_1): программа психолого-педагогической коррекции способствует статистически значимому снижению уровня эмоционального выгорания педагогического персонала.

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по данным методики «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников)

До измерения, t _{до}	После измерения, t _{после}	Разность (t _{до} - t _{после})	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
113	108	-5	5	2.5
127	94	-33	33	26
100	89	-11	11	11
112	93	-19	19	17
115	109	-6	6	4
125	72	-53	53	34.5
122	111	-11	11	11
145	68	-77	77	36
86	76	-10	10	7.5
144	99	-45	45	33
126	96	-30	30	24.5
101	67	-34	34	27
117	78	-39	39	30
114	91	-23	23	18
77	50	-27	27	21
80	51	-29	29	23
109	85	-24	24	19.5
89	49	-40	40	31
88	70	-18	18	15.5
91	92	1	1	1
67	58	-9	9	5
66	61	-5	5	2.5
103	50	-53	53	34.5
73	63	-10	10	7.5
90	77	-13	13	13
89	71	-18	18	15.5
108	80	-28	28	22
55	66	11	11	11
83	69	-14	14	14
88	51	-37	37	29
87	51	-36	36	28
95	51	-44	44	32
103	93	-10	10	7.5
113	83	-30	30	24.5
86	76	-10	10	7.5
114	90	-24	24	19.5
Сумма				666

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=666$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+36)36}{2} = 666$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – положительными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum_{i=1}^n R_t = 1 + 11 = 12$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=36$:

$$T_{кр}=185 (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр}=227 (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы «редких», в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

В данном же случае эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$.