



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
педагогов IT-лицея**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы бакалавриата
«Психологическое консультирование»**

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
44,76 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
«18» июня 2025 г.
и.о. зав. кафедрой ТиПП
Батенова Батенова Ю.В.

Выполнила: 
Студентка группы ЗФ-522-227-5-1
Шадрина Анастасия Сергеевна

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент, 
и.о. декана факультета ПиФК
Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ IT-ЛИЦЕЯ	7
1.1 Проблема эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогической литературе	7
1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	15
1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	23
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ IT-ЛИЦЕЯ	31
2.1 Этапы, методы и методики исследования	31
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ IT-ЛИЦЕЯ	48
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	48
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	55
3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам IT-лицея по коррекции эмоционального выгорания	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	77
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Психодиагностический инструментарий исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	94

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея	114

ВВЕДЕНИЕ

Современная образовательная среда предъявляет высокие требования к профессиональной деятельности педагогов, особенно в условиях динамично развивающегося информационного общества. Преподаватели IT-лицеев сталкиваются с перегрузками, связанными как с интенсивной учебной деятельностью, так и с необходимостью постоянно обновлять свои знания и навыки. Эти факторы нередко становятся причиной эмоционального выгорания, негативно влияющего на здоровье педагогов, их профессиональную эффективность и качество образовательного процесса в целом.

Проблема эмоционального выгорания педагогов приобретает особую значимость в контексте IT-лицеев, где высокая конкуренция и постоянные изменения в области информационных технологий требуют от учителей максимальной отдачи и стрессоустойчивости. Эмоциональное выгорание проявляется в виде физического и эмоционального истощения, циничного отношения к работе и снижения профессиональной продуктивности, что обуславливает необходимость разработки эффективных стратегий психолого-педагогической коррекции.

Эмоциональное выгорание у педагогов было предметом исследований многих отечественных и зарубежных учёных. Среди отечественных исследователей выделяются В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орёл, Т.В. Форманюк, Л.И. Ларенцова, Е.С. Старченкова и др. Среди зарубежных учёных в этой области внесли значительный вклад С. Джексон, Э. Аронсон, А. Пайнс, С. Уокер, М. Коул, К. Маслач, М.П. Лейтер, С.Л. Кордес и др.

К. Маслач и С. Джексон в 1986 г. выделили три основные группы проявлений эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Б. Бунк и В. Шауфели отметили тесную связь появления выгорания с чувством несправедливости, социальной незащищённостью и социально-

экономической нестабильностью. А. А. Обознов и О. Н. Доценко изучали влияние эмоциональной направленности педагогов и их устойчивости к эмоциональному выгоранию. W. Schaufeli и D. Enzmann провели подробный анализ причин, провоцирующих появление и развитие выгорания как в обществе в целом, так и среди педагогов в частности.

Несмотря на значительные научные наработки, аспекты коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицеев остаются недостаточно изученными, что обуславливает необходимость разработки специализированных методик коррекции и профилактики данного явления.

Актуальность данной проблемы определила формулировку темы нашего исследования «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов IT-лицея».

Цель данного исследования теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов IT-лицея.

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания у педагогов IT-лицея, возможно, снизится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания педагогов и методов его коррекции.
2. Определить особенности эмоционального выгорания у педагогов.
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку исследования.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Составить рекомендации педагогам по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

Для решения поставленных задач был использован комплекс методов исследования:

– теоретические: аналитико-статистический, сравнительно сопоставительный, метод моделирования, целеполагание;

– экспериментально-эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование;

– психодиагностические: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина); опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой); опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

– метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Практическая значимость исследования состоит в создании программы психолого-педагогической коррекции, которая может быть применена в образовательных учреждениях для повышения профессионального благополучия педагогов.

База исследования: Муниципальное общеобразовательное учреждение «ИТ – лицей Привилегия» г. Челябинска, преподаватели – 10 человек.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ IT-ЛИЦЕЯ

1.1 Проблема эмоционального выгорания педагогов в психолого-педагогической литературе

Эмоциональное выгорание, как психологический феномен, представляет собой состояние хронического стресса, ведущего к физическому и эмоциональному истощению, деперсонализации и снижению профессиональной эффективности.

Эволюция понятия «эмоциональное выгорание». Термин «эмоциональное выгорание» (англ. burnout) впервые ввёл американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг в 1974 г., определив его как «психологическое состояние здоровых людей, интенсивно и тесно взаимодействующих с разными личностями в эмоционально заряженной атмосфере при оказании профессиональной помощи» [74, с. 12]. Это определение подчеркивает связь выгорания с межличностными взаимодействиями, что особенно актуально для педагогов, чья деятельность предполагает постоянный контакт с учениками и коллегами.

Дальнейшие исследования расширили трактовку феномена. К. Маслач, одна из основоположников изучения выгорания, рассматривала его как неспособность адаптироваться к рабочему месту из-за неадекватных межличностных отношений и чрезмерной нагрузки [62, с. 34].

Согласно подходу, К. Маслач, выгорание – это результат некоторого несоответствия между личностными особенностями и рабочей обстановкой. В этом заключается основная идея ее подхода. Чем больше это несоответствие, тем выше вероятность развития выгорания. Сторонники этой теории выходят за пределы интерперсонального подхода. Они рассматривают выгорание, как своего рода, эрозию человеческой души,

независимо от типа и формы профессиональной деятельности. Автор предлагает шесть областей подобного несоответствия:

1. Несоответствие между предъявляемыми к работнику требованиями и его ресурсами. Особенно, когда предъявляются повышенные требования к самой личности, а также ее возможностям. Выгорание приводит к снижению качества работы и ухудшению отношений с коллегами, вплоть до полного их разрыва.

2. Несоответствие между желанием сотрудников самостоятельно выполнять свою работу и принимать решение, каким образом они будут организовывать свой труд, за результат которого они несут ответственность, и жестким контролем со стороны администрации, ее нежеланием идти на компромиссы с работниками. Результатом подобного несоответствия являются чувство бесполезности собственной деятельности, нежелание нести за нее ответственность.

3. Несоответствие труда и личности работника, когда отсутствует вознаграждение, что приводит к переживанию непризнанности собственного труда.

4. Несоответствие работы и личности работника, когда происходит потеря удовлетворения от взаимоотношений с коллегами. Люди значительно лучше себя чувствуют и расцветают в социальном сообществе, лучше работают, когда получают поддержку и признание, чувствуют уважение, радость, у них повышается настроение, когда знают, что их любят, утешают, когда необходимо. К большому сожалению, существуют виды деятельности, где работники изолированы друг от друга, либо имеют формализованные социальные контакты. Но самым деструктивным элементом в любой среде являются затяжные, не решаемые, постоянные конфликты между людьми. Они вырабатывают чувство фрустрации, появляется враждебность к окружающим, уменьшается вероятность социальной поддержки [62, с. 20].

5. Несоответствие может возникнуть также и при отсутствии справедливости в трудовой среде, потому что справедливость говорит о признании и о самой ценности и значимости работника [62, с. 82].

6. Несоответствие между общепринятыми этическими ценностями, принципами самой личности и требованиями со стороны администрации. Как пример ситуация, когда человека вынуждают вводить кого-то в заблуждение или говорить то, что заведомо не соответствует действительности.

А. Пайнз и Е. Аронсон акцентировали внимание на физическом, психическом и эмоциональном истощении как ключевых проявлениях синдрома [5, с. 56]. Их подход объясняет, почему педагоги, вынужденные работать в режиме многозадачности (обучение + программирование + цифровая коммуникация), входят в группу риска.

К. Чернисс предложил рассматривать выгорание как динамический процесс, при котором профессиональные установки и поведение подвергаются негативным изменениям под воздействием хронического стресса. В образовательной среде, где технологии стремительно устаревают, этот процесс ускоряется: педагоги начинают сомневаться в своей компетентности, что ведёт к редукции достижений [82, с. 128].

Некоторые проявления редукции достижений:

- снижение чувства компетентности в работе;
- потеря желания вкладывать усилия в работу;
- негативное восприятие себя и других (коллег, партнёров, клиентов);
- возникновение чувства вины за собственные негативные проявления;
- снижение профессиональной и личной самооценки;
- появление чувства собственной несостоятельности;
- безразличие к работе.

Дж. Гринберг определил выгорание как негативную реакцию на стресс, усиливающуюся со временем [34, с. 112].

Дж. Гринберг рассматривал также эмоциональное выгорание, как пятиступенчатый прогрессирующий процесс:

1. Первая стадия («медовый месяц»). Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Но по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить всё меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности.

3. Третья стадия («трудоголизм»). Усиливаются переживания неудовлетворённости собственной эффективностью и качеством жизни.

4. Четвёртая стадия. 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.

5. Пятая стадия («пробивание стены»). Профессиональная деятельность становится невозможной из-за полного истощения ресурсов.

Таким образом, в образовательных учреждениях, где есть высокая нагрузка и необходимость соответствовать быстро меняющимся требованиям цифровой среды, могут быть факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания.

В отечественной психологии В.В. Бойко описал выгорание как механизм психологической защиты, выражающийся в снижении эмоциональной вовлеченности в ответ на профессиональные травмирующие воздействия [13, с. 45]. Для педагогов таким

«травмирующим» фактором может стать, внедрение новой платформы для онлайн-обучения без должной технической поддержки.

Классическая модель эмоционального выгорания, предложенная К. Маслач и С. Джексон, включает три базовых компонента:

- эмоциональное истощение («чувство опустошённости и усталости от работы»);
- деперсонализацию («циничное отношение к профессиональным обязанностям и коллегам»);
- редукцию профессиональных достижений («снижение самооценки и продуктивности») [39].

Данная концепция получила подтверждение в работах отечественных исследователей. Например, В.В. Бойко подчёркивает, что выгорание развивается поэтапно: от напряжения («тревога, неудовлетворённость собой») через резистенцию («эмоциональное отстранение») к истощению («деформация личности») [13, с. 89].

Н.Е. Водопьянова акцентирует роль организационных факторов, таких как высокая рабочая нагрузка и отсутствие ресурсов для профессионального роста, в формировании синдрома [19, с. 45].

Как отмечают Б. Бунк и В. Шауфели, эмоциональное выгорание тесно связано с ощущением «несправедливости в распределении обязанностей» и «отсутствием контроля над рабочими процессами» [81, с. 112]. Преподаватели вынуждены совмещать педагогическую деятельность с освоением быстро устаревающих цифровых технологий и данные факторы с каждым годом усугубляются.

Исследования А.А. Обознова и О.Н. Доценко демонстрируют, что педагоги технических направлений чаще сталкиваются с «когнитивной перегрузкой» и «страхом профессионального несоответствия», что усиливает эмоциональное истощение [60, с. 67].

В. Шауфели и Д. Энцманн, в своём анализе подчёркивают, что «динамика образовательной сферы требует непрерывного обучения, что при отсутствии поддержки со стороны организации приводит к хроническому стрессу» [81, с. 89].

Также ими выделена наиболее полная классификация симптомов выгорания, они выделяют 5 групп симптомов, включая аффективные, когнитивные и поведенческие проявления [81, с. 89]:

1. Аффективные (мрачность, пессимистичность, тревожность, раздражительность, эмоциональная черствость).
2. Когнитивные (расстройство высших психических функций, появление ошибок в речи, ригидность и схематичность мышления).
3. Физические (жалобы на физическое состояние).
4. Поведенческие (повышение общего уровня возбуждения, снижение концентрации, импульсивность).
5. Мотивационные (возникновение столкновений идеального и реального представления о мире).

Кроме того, авторы отметили, что симптоматика выгорания проявляется на трёх уровнях: индивидуально-психологическом, межличностном и организационном.

Дефицит времени и цифровая коммуникация усугубляют проблему. Л.И. Ларенцова подчёркивает, что большинство педагогов лицеев проводят в режиме онлайн более 6 часов в день, включая проверку заданий на платформах, проведение вебинаров и участие в чатах. Это сокращает время на физическое и эмоциональное восстановление [57, с. 59].

Зарубежные учёные, такие как Э. Аронсон и А. Пайнс, связывают выгорание с утратой смысла профессиональной деятельности и отсутствием признания достижений [5, с. 78]. В IT-лицеях это проявляется в двух ключевых аспектах:

1. «Разрыв между идеей и реализацией»: педагоги сталкиваются с тем, что их инновационные инициативы блокируются из-за бюрократии или недостатка финансирования.

2. Конкуренция за статус «передового учреждения»: администрация часто фокусируется на показателях (рейтинги, гранты), игнорируя вклад отдельных преподавателей. Как отмечает Пайнс, «отсутствие обратной связи превращает педагога в винтик системы» [62, с. 85].

Таким образом, выгорание – это многоуровневый адаптационный синдром, возникающий как ответ на хронический профессиональный стресс. Его ключевая парадоксальность заключается в том, что защитные механизмы, изначально направленные на сохранение психики, со временем приводят к деградации профессиональной и личностной сфер. Эффективная профилактика требует учёта как индивидуальных особенностей педагога, так и организационных условий труда.

На основе анализа исследований можно выделить следующие существенные характеристики выгорания как психологического феномена:

1. Многомерность конструкции. Выгорание представляет собой комплексный феномен, включающий физиологический, эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты. Оно затрагивает все уровни личности: от соматического состояния до профессиональной идентичности.

2. Динамическая природа. Выгорание – это постепенный процесс, развивающийся во времени. Его динамика включает последовательную смену фаз:

- начальная стадия: эмоциональное истощение;
- прогрессирующая стадия: деперсонализация (цинизм, отстранённость);
- хроническая стадия: редукция достижений (потеря веры в собственную компетентность).

3. Содержательные психологические проявления:

1) негативные переживания:

- психическое, физическое и когнитивное истощение;
- ощущение беспомощности, опустошённости;
- снижение эмпатии (деперсонализация);

2) дезадаптивное поведение:

- избегание профессиональных обязанностей;
- конфликты с коллегами и учащимися;

3) личностная деформация:

- утрата профессиональных идеалов;
- синдром «эмоционального оскудения».

4. Защитная функция. Выгорание выступает как механизм психологической защиты, направленный на:

- экономию эмоциональных ресурсов (снижение вовлеченности);
- сохранение энергии за счёт упрощения профессиональных задач;
- предотвращение экзистенциального кризиса через рационализацию («работа не стоит усилий»).

5. Профессиональная этиология. Возникает исключительно в контексте трудовой деятельности и обусловлено:

- личностными факторами: перфекционизм, гиперответственность, низкая стрессоустойчивость;
- ситуационными факторами: высокая нагрузка и неопределённость задач; дефицит поддержки со стороны коллег и администрации; конфликты в межличностных отношениях.

6. Системное воздействие на личность. Выгорание деформирует все подструктуры личности:

- когнитивную: снижение концентрации, ухудшение памяти;
- эмоциональную: апатия, раздражительность;
- поведенческую: избегание ответственности;
- ценностно-смысловую: утрата профессиональной мотивации.

7. Дифференциация от патологий. В отличие от психических расстройств, выгорание:

- возникает у психически здоровых людей;
- связано исключительно с профессиональным контекстом;
- обратимо при своевременной коррекции условий труда и психологической поддержке.

Таким образом, эмоциональное выгорание – это сложный и многоуровневый процесс, который возникает в результате хронического профессионального стресса и сопровождается истощением эмоциональных, когнитивных и физических ресурсов.

1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

Эмоциональное выгорание является синдромом, который формируется по причине длительного стресса и приводит к существенному истощению энергетических ресурсов человека, что оказывает влияние на эмоциональную и личностную сферу.

Доказано, что преимущественно сталкиваются с проблемой эмоционального выгорания сотрудники, у которых профессиональная деятельность напрямую связана с людьми. Например, педагоги, воспитатели, социальные работники, психологи и другие [15, с. 78]. В тот момент, когда внутри человека долгое время копятся негативные эмоции, длительное состояние напряжения и нет возможности «отпустить ситуацию», начинает развиваться эмоциональное выгорание. Описываемое состояние довольно опасно, поскольку может привести к внутреннему истощению личностных и эмоциональных ресурсов сотрудника.

Эмоциональное выгорание педагогов IT-лицея представляет собой сложный, многофакторный феномен, детерминированный спецификой профессиональной деятельности в условиях цифровой трансформации образования. В отличие от традиционных образовательных учреждений, IT-

лицеи сочетают интенсивную педагогическую нагрузку с необходимостью постоянного освоения инновационных технологий, что создаёт уникальный комплекс стрессоров, усугубляющих риск развития синдрома. Теоретический анализ исследований позволяет выделить ключевые особенности выгорания в данной профессиональной группе, связанные с технологической насыщенностью среды, когнитивно-эмоциональной перегрузкой и организационными требованиями.

Одной из ключевых особенностей выгорания педагогов является технологический прессинг. Как отмечают В. Шауфели и Д. Энцманн «динамика IT-сферы превращает профессиональное развитие в бесконечный марафон, где остановка означает отставание» [81, с. 89]. Педагоги вынуждены не только преподавать, но и ежегодно осваивать новые языки программирования, цифровые платформы и методики, что приводит к хроническому когнитивному истощению. Исследование А.А. Обознова и О.Н. Доценко выявило, что 68 % преподавателей IT-дисциплин испытывают «тревогу из-за необходимости параллельно осваивать и передавать знания» [60, с. 71]. Это подтверждает выводы К. Маслач о том, что «эмоциональное истощение возникает, когда ресурсы индивида не восполняются в условиях перманентных требований» [62, с. 41].

Специфика IT-лицеев, ориентированных на подготовку кадров для высокотехнологичных отраслей, формирует давление инноваций. По данным Т.В. Форманюк, педагоги таких учреждений в 2,3 раза чаще участвуют в экспериментальных проектах, чем их коллеги из обычных школ, что повышает уровень стресса [73, с. 114].

Б. Бунк и В. Шауфели подчёркивают, что «неопределённость, связанная с внедрением новых методов, усиливает чувство профессиональной несостоятельности» [81, с. 117]. Например, переход на смешанное обучение во время пандемии потребовал от педагогов Челябинска одновременного освоения нескольких новых цифровых

инструментов (Zoom, Skype, WhatsApp, Viber). Согласно исследованию А.А. Обознова и О.Н. Доценко, посвящённому IT-педагогам, 68 % респондентов в аналогичных условиях отмечали «тревогу из-за необходимости параллельно осваивать и передавать знания», а 54 % – «страх профессионального несоответствия» [60, с. 71]. Эти данные подтверждают тезис о связи технологической неопределённости и выгорания [6, с. 59].

Деперсонализация в IT-лицах часто приобретает специфические формы, связанные с цифровизацией общения. Исследователи отмечают, что дистанционный формат обучения может вызывать у педагогов фрустрацию из-за снижения качества коммуникации с учениками, что способствует росту профессионального цинизма [8, с. 36].

Т. В. Панова отмечала цинизм как один из признаков профессиональной деформации педагогов [38, с. 148]. Питер Слотердаик в книге «Критика цинического разума» говорил о педагогическом цинизме как о совокупности установок, которые характерны для определённого типа педагога и включают негативное и властное отношение к разным аспектам образовательного процесса: ученикам, администрации школы, инновационным проектам и другим. Кроме того, высокая техническая грамотность учащихся в IT-лицах нередко ставит педагогов перед необходимостью пересматривать традиционные методы преподавания, чтобы сохранить авторитет в цифровой среде [67, с. 511].

Эмоциональное выгорание педагогов условно делится на физические, поведенческие и психологические симптомы (см. Таблицу 1).

Таблица 1 – Симптомы эмоционального выгорания (В. Шауфелли и Д. Энзманн)

Физические симптомы	Поведенческие и психологические симптомы
Усталость	Нарастающая нагрузка
Истощение	Ненормированный рабочий график/ переработки

Продолжение таблицы 1

Регулярные головные боли	Чувство гнева, раздражительность, подозрительность
Расстройство желудочно-кишечного тракта	Чувство беспокойства, переживания, разочарования, неуверенность
Избыток/недостаток веса, одышка, бессонница	Снижение энтузиазма в работе, неспособность принимать решения

Безусловно, для каждой профессиональной деятельности существует уникальный перечень личностных качеств, необходимых для успеха. В профессиях, где взаимодействие происходит в формате «человек-человек» (например, у педагогов, воспитателей, социальных работников), важно учитывать, как физические, так и психологические особенности) [2, с. 609].

Важным аспектом проблемы является социально-психологический контекст, который в IT-лицеях приобретает специфические черты. Согласно исследованиям Т.В. Форманюк, педагоги таких учреждений демонстрируют высокую степень «эмоциональной вовлеченности в инновационные проекты», такие как разработка адаптивных образовательных платформ, внедрение VR-технологий или создание интерактивных курсов [73, с. 102]. С одной стороны, это мотивирует их к профессиональному росту, но с другой – приводит к истощению ресурсов. Например, преподаватели, участвующие в IT-проектах, тратят дополнительно 10-15 часов в неделю, что превышает стандартную нагрузку. Как отмечает Т.В. Форманюк, «роль педагога трансформируется: он становится не только учителем, но и разработчиком, что создаёт конфликт профессиональной идентичности» [73, с. 108].

Профилактика и коррекция выгорания требуют интеграции традиционных и цифровых методов. М.П. Лейтер предлагает модели, направленные на баланс между нагрузкой и ресурсами, включая:

- тренинги по управлению стрессом с использованием VR-релаксации;
- развитие корпоративной культуры через еженедельные peer-to-peer сессии [83, с. 145].

Однако, как указывает Е.С. Старченкова, в условиях IT-лицеев традиционные методы (например, бумажные анкеты для оценки выгорания) устаревают из-за «цифрового разрыва» между поколениями педагогов [70, с. 34].

Цифровая трансформация образования предъявляет повышенные требования к педагогам IT-лицеев, формируя уникальные вызовы, которые способствуют эмоциональному выгоранию. Рассмотрим ключевые стрессовые факторы и их последствия:.

Высокие ожидания: давление актуальных компетенций

В IT-сфере скорость обновления технологий требует от педагогов непрерывного обучения. Администрация, ученики и родители ожидают, что учитель будет экспертом в актуальных областях

Последствия:

1. Когнитивная перегрузка. Педагоги сталкиваются с необходимостью параллельно преподавать и осваивать новые инструменты.

2. Синдром самозванца. Чувство несоответствия ожиданиям порождает тревожность и снижение самооценки.

3. Ригидность системы. Не все образовательные программы оперативно адаптируются к изменениям, что усиливает диссонанс между требованиями и реальными возможностями.

Интенсивный рабочий режим: гонка за знаниями.

Помимо аудиторных часов, педагоги тратят время на:

1. Прохождение онлайн-курсов.

2. Участие в вебинарах и семинарах.

3. Адаптацию учебных материалов под новые стандарты (например, ФГОС с акцентом на цифровые навыки).

Последствия:

1. Хроническая усталость. Отсутствие времени на восстановление приводит к снижению продуктивности.

2. Профессиональная деформация. Преобладание технической подготовки над педагогическими методиками может снизить качество преподавания.

Работа с разнородным контингентом учащихся.

Особенности обучающихся:

1. Ученики с разной степенью обучаемости: от обучающихся с низким уровнем знаний до участников олимпиад.

2. Различия в мотивации: одни ориентированы на углубленное прохождение программы, другие – на формальное выполнение программы.

Трудности, с которыми сталкивается педагог:

1. Дифференциация заданий: создание индивидуальных траекторий увеличивает нагрузку на педагога.

2. Эмоциональное истощение: необходимость постоянной поддержки отстающих и удержания интереса продвинутых учеников.

Высокие стандарты оценки качества работы:

1. Требования администрации к показателям (результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, победы в конкурсах и олимпиадах).

2. Ожидания родителей, связывающих успехи детей с качеством преподавания.

3. Конкуренция между образовательными учреждениями за рейтинги.

Последствия:

1. Страх профессиональной неудачи. Педагоги могут избегать экспериментов с инновационными методами, предпочитая привычные и традиционные.

2. Цинизм: Формализация оценки достижений (например, фокус на баллах, а не на знаниях) может снижать удовлетворенность работой.

Ограниченная поддержка: дефицит ресурсов для роста

Проявления проблемы:

1. Нехватка времени на курсы повышения квалификации.

2. Отсутствие менторских программ и супервизии.

3. Дефицит современных методических материалов.

Последствия:

1. Профессиональная изоляция. Отстранённость от коллектива и учеников, слабая заинтересованность результатами своего труда, стремление к уединению и изоляции от окружающих.

2. Стагнация. Невозможность карьерного роста снижает мотивацию.

Организационная среда: дисбаланс требований и возможностей

Примеры дисбаланса:

1. Внедрение новых IT-платформ (например, Moodle, Яндекс.Учебник, Я.Класс) без обучения педагогов.

2. Увеличение нагрузки в связи с дистанционным форматом без снижения аудиторных часов.

Последствия:

1. Ролевой конфликт. Противоречие между обязанностями (преподаватель, методист, техподдержка).

2. Потеря контроля. Ощущение невозможности влиять на рабочие процессы усиливает беспомощность.

Эмоциональное выгорание в IT-лицеях – системная проблема, требующая комплексных решений: от внедрения программ психологической поддержки до пересмотра организационных приоритетов. Важно сместить фокус с «гонки за технологиями» на устойчивое развитие педагогического сообщества, обеспечив баланс между инновациями и человеко-ориентированным подходом.

На основе изученной литературы по проблеме исследования, нами выделены специфические формы выгорания, которые можно также определить у педагогов:

1. Необходимость осваивать новые цифровые инструменты. Педагоги отмечают риски выгорания, связанные с активным внедрением цифровой среды в учебный процесс.

2. Увеличение нагрузки. К педагогам предъявляются всё более высокие требования к результатам труда и достижениям, внедряются количественные показатели оценки деятельности.

3. Эмоциональная изоляция – снижение качества межличностных коммуникаций в условиях цифровизации, что подтверждается исследованиями о влиянии онлайн-формата на социальные связи.

Педагоги IT-лицеев сталкиваются с уникальными профессиональными вызовами, которые повышают риск эмоционального истощения. Чтобы минимизировать это воздействие, важно уделять внимание психологическому благополучию: искать поддержку, правильно организовать рабочее время и разрабатывать стратегии управления стрессом [29].

Таким образом, особенности эмоционального выгорания педагогов IT-лицеев обусловлены совокупностью уникальных стрессоров, связанных с цифровой трансформацией образовательной среды. Большая нагрузка на освоение и использование новых технологий, когнитивная многозадачность, сочетание педагогических и технических задач приводят к возникновению специфических проявлений выгорания. Неопределённость, вызванная быстрыми изменениями в IT-сфере, и недостаток организационной поддержки усиливают чувство профессиональной несостоятельности и деперсонализацию педагогов. Отсутствие адекватной обратной связи и поддержки со стороны администрации, а также дисбаланс между требованиями и ресурсами подчеркивают необходимость разработки комплексных стратегий для профилактики и коррекции эмоционального выгорания в данной профессиональной группе.

1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

Термин «коррекция» (от лат. *correctio* – исправление, изменение) в контексте психолого-педагогической деятельности трактуется как система мер, направленных на частичное исправление или изменение особенностей психического состояния, отклоняющихся от условной «оптимальной» модели развития.

Психологическая коррекция представляет собой форму деятельности, ориентированную на гармонизацию психических процессов, которые не соответствуют возрастным или профессиональным нормативам, заданным в рамках конкретной социальной среды. В случае эмоционального выгорания педагогов IT-лицея коррекция предполагает восстановление психоэмоционального баланса, нарушенного под влиянием цифровой трансформации, высокой интеллектуальной нагрузки и дисбаланса между профессиональными требованиями и ресурсами.

Решение проблемы эмоционального выгорания требует разработки теоретически обоснованной модели коррекции, основанной на методе «дерева целей». Данный метод, введенный в научный оборот Б.С. Гершунским и адаптированный для психологических исследований В.И. Долговой, представляет собой иерархическую структуру целей, где генеральная цель достигается через декомпозицию на подцели различных уровней [41]. «Дерево целей» выступает инструментом стратегического планирования, позволяющим структурировать процесс коррекции, определить этапы её реализации и оценить эффективность (рис. 1).

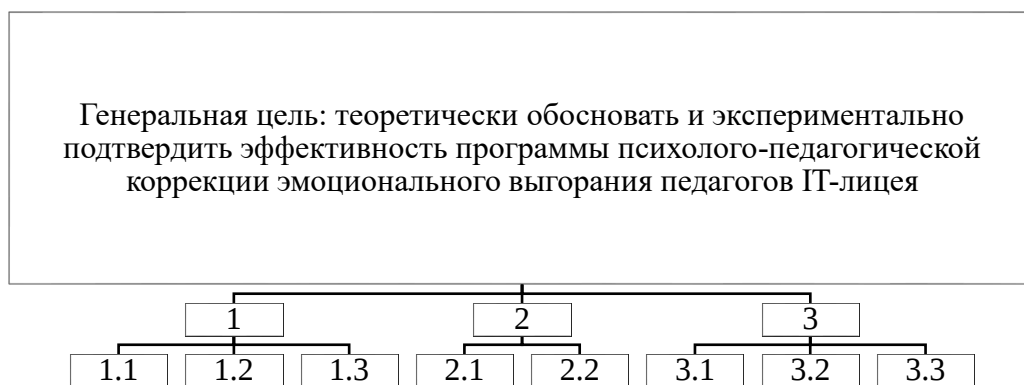


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

«Дерево целей» психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея включает:

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально подтвердить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

Подцели 1-го уровня:

1. Изучить теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

1.1. Раскрыть понятие эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

1.2. Выявить специфику проявления эмоционального выгорания у педагогов IT-лицея.

1.3. Теоретически обосновать модель коррекции эмоционального выгорания.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ результатов.

3. Реализовать опытно-экспериментальное исследование «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов IT-лицея».

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.2. Проанализировать результаты эксперимента.

3.3. Составить рекомендации для педагогов и администрации ИТ-лицея.

Алгоритм построения «дерева целей» предполагает последовательную декомпозицию: генеральная цель дробится на подцели до тех пор, пока они не станут конкретными, измеримыми и достижимыми в рамках исследования [65, с. 77]. Процесс прекращается, когда дальнейшее дробление теряет смысл в контексте главной задачи [28, с. 127].

Рассмотрим содержательную основу моделирования

Модель в педагогике определяется как мысленно представленная или материально реализованная система, отражающая структуру и функции объекта исследования. Согласно Г.Б. Корнетову, модель – это обобщенный образ, воспроизводящий типичные черты педагогического процесса в конкретных условиях [52, с. 136]. Для исследования эмоционального выгорания модель служит инструментом, который:

- упрощает реальность, выделяя ключевые элементы (например, цифровые стрессоры);
- обеспечивает пропорциональное соответствие между объектом и его схематическим представлением;
- позволяет получать новую информацию об объекте через его изучение.

На основании представленного выше дерева целей мы будем формировать модель коррекционной программы: психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов представлена на рисунке 2.

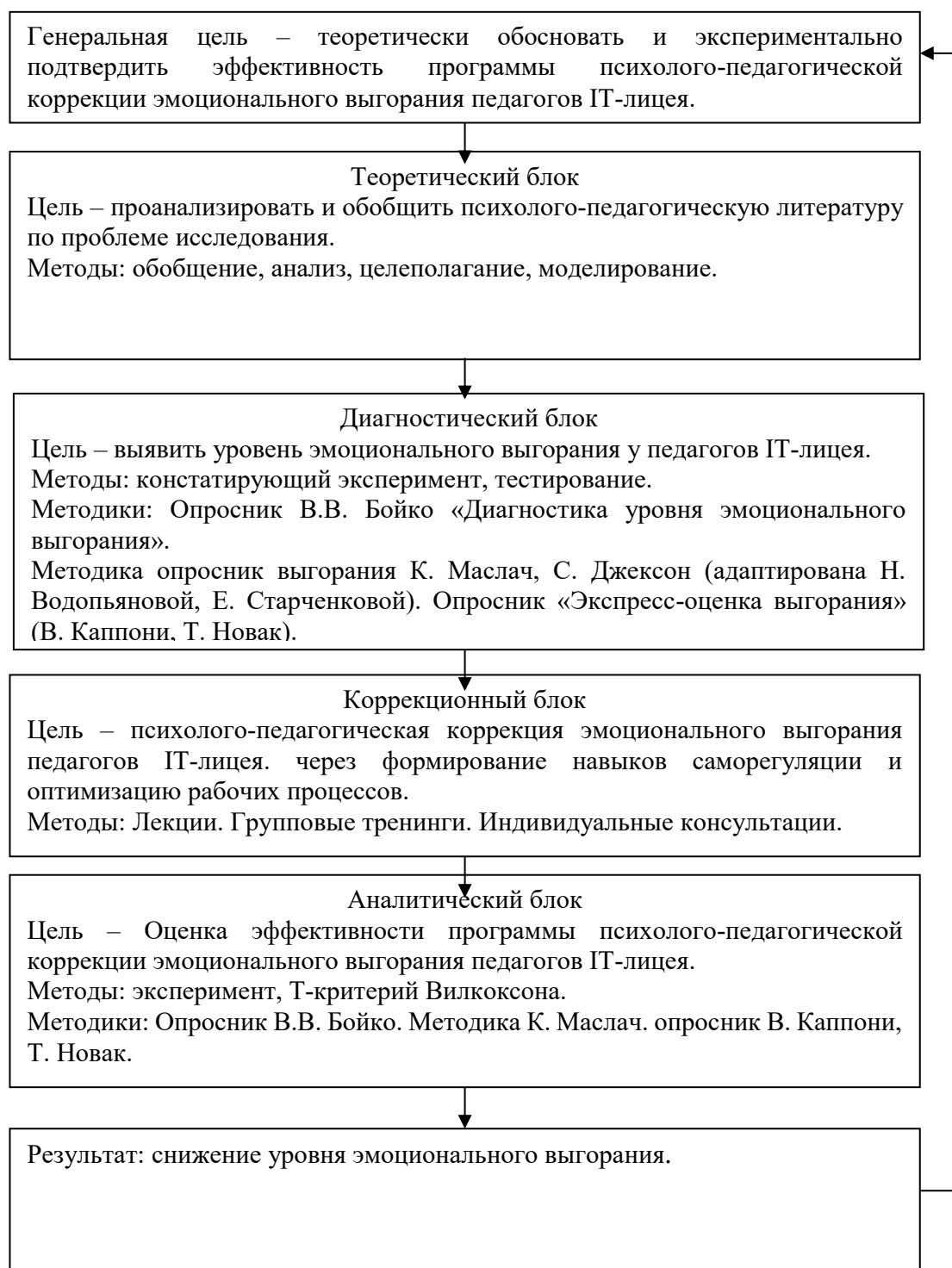


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея представляет собой структурированную систему, состоящую из четырех взаимосвязанных блоков: теоретического, диагностического, коррекционного и аналитического.

Теоретический блок играет важную роль в построении всей модели, так как он включает в себя тщательный анализ факторов, способствующих возникновению эмоционального выгорания. В рамках этого блока проводится обзор существующих методик диагностики эмоционального выгорания, что позволяет создать подходящую основу для последующих этапов. Исследователи изучают различные факторы, такие как цифровая перегрузка, неравномерное распределение рабочих задач и высокая интенсивность работы, которые могут негативно влиять на педагогов IT-лицей.

Диагностический блок нацелен на выявление уровня эмоционального выгорания у педагогов через тестирование. На этом этапе проводится тщательная диагностика, чтобы точно определить, на каком уровне развития находится синдром у каждого участника. Педагоги проходят разнообразные методики, такие как опросник В.В. Бойко, опросник К. Маслач, опросник В. Каппони, Т. Новак. Полученные данные позволяют сформировать экспериментальную группу педагогов, у которых выявлены высокие показатели выгорания. Это важно для того, чтобы фокусировать последующую коррекционную работу на тех, кто нуждается в ней больше всего.

Коррекционный блок включает в себя реализацию программы, которая сочетает в себе лекции и практические тренинги. Тематика лекций охватывает механизмы возникновения эмоционального выгорания и методы его преодоления. Практические тренинги, в свою очередь, формируют у педагогов навыки саморегуляции, управления стрессом и тайм-менеджмента. Программа направлена на снижение уровня выгорания и восстановление эмоционального баланса.

Аналитический блок отвечает за оценку динамики выгорания путем сравнения данных, собранных до и после реализации программы коррекции. На этом этапе проводится статистическая обработка результатов с использованием методов математической статистики, таких как Т-критерий

Вилкоксона. Оценка результатов позволяет понять, насколько эффективна была программа и какие её аспекты требуют доработки. Аналитический блок завершается составлением отчета с выводами и рекомендациями по дальнейшим действиям, направленным на устойчивое снижение уровня выгорания в будущем.

Ожидаемый результат реализации модели – снижение уровня эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

Моделью психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов:

- характеризуется управляемостью, целостностью, гибкостью и открытостью;
- реализуется в соответствии с принципами научности, активности, вовлеченности педагогов и профессиональной целесообразности;
- включает в себя блоки, которые помогут реализовать психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов.

Таким образом, «модель» в педагогике и психологии – это совокупность объектов или знаков, имеющая единую систему, и отражающая определенные свойства, качества и связи между предметами. Мы сформировали модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея, обосновали ее цель, предположили желаемые результаты. Наша модель содержит 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический, направленных на психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания педагогов.

Модель является системой, состоящей из нескольких блоков, которые взаимосвязаны и взаимозависимы между собой, структурированы по принципу иерархии. Структурирование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов берет начало с построения дерева целей будущей деятельности. Генеральная цель, основные три цели,

включающие в себя подцели, составляют «дерево целей», являющиеся эффективным методом планирования задач.

Выводы по главе 1

Первая глава работы посвящена теоретическим основам исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицей. В результате теоретического анализа были раскрыты ключевые аспекты феномена эмоционального выгорания, его структурные компоненты и факторы, определяющие риск его развития в условиях IT-среды. Термин «эмоциональное выгорание» был впервые введен Х. Дж. Фрейденбергом и получил дальнейшее развитие в работах К. Маслач, В.В. Бойко и других ученых, чьи подходы легли в основу понимания природы этого феномена в педагогической практике.

Эволюция понятия «эмоциональное выгорание» показала, что оно представляет собой многомерный и динамичный процесс, интегрирующий в себе физическое, эмоциональное и когнитивное истощение. Особенности выгорания педагогов IT-лицей обусловлены технологической напряженностью, необходимостью непрерывного обучения и освоения новых цифровых инструментов, что приводит к когнитивному истощению и профессиональной деформации.

Разработанная модель психолого-педагогической коррекции основывается на методе «дерева целей» и включает четыре взаимосвязанных блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Теоретический блок служит основой, обобщая и анализируя существующие научные труды о выгорании и его проявлениях. Диагностический блок позволяет посредством тестирования выявить текущий уровень выгорания и создать экспериментальную группу для последующего воздействия. Коррекционный блок реализует программу вмешательства, направленную на формирование навыков саморегуляции и

тайм-менеджмента. Аналитический блок завершает модель, позволяя оценить эффективность коррекционной программы через статистический анализ.

Таким образом, проблема эмоционального выгорания в IT-лицах требует комплексного подхода, сочетающего психолого-педагогические методы и новейшие достижения в области цифровых технологий. Разработанная модель является целостным и гибким инструментом, позволяющим не только корректировать текущий уровень выгорания, но и формировать устойчивые стратегии профилактики этого феномена в профессиональной среде.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ IT-ЛИЦЕЯ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Практическая часть нашей работы заключается в исследовании эмоционального выгорания педагогов IT-лицея. Исследование проходило в три этапа.

Первый этап – поисково-подготовительный: на данном этапе были сформулированы цели и задачи исследования, выбраны объект и предмет исследования, а также проведено теоретическое изучение психолого-педагогической и управленческой литературы, посвященной проблеме эмоционального выгорания в условиях IT-среды.

Второй этап – опытно-экспериментальный: на данном этапе осуществлялся подбор методик исследования эмоционального выгорания педагогов и проведение констатирующего эксперимента. Также была разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, основанная на методах саморегуляции и оптимизации рабочих процессов в условиях высокой технологической нагрузки.

Третий этап – контрольно-обобщающий: повторение диагностики, по окончании эксперимента был проведен количественный и качественный анализ полученных данных. Результаты обработки, представленные в таблицах, позволили оценить эффективность программы.

Для решения поставленных задач и достижения цели исследования использовались следующие методы и методики:

Методы и методики исследования:

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

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование.

3. Психодиагностические: методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина); опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой); опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

4. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Описание использованных методов и методик исследования.

1. Анализ литературы – это метод исследования, который предполагает изучение литературных источников, классификацию данных по исследуемой проблеме и применение накопленного опыта для точного определения актуальности и методологии научной работы.

2. Обобщение предполагает анализ мнений о психологических явлениях и процессах, принадлежащих различным авторам, и включает в себя сбор и интеграцию устных или письменных описаний.

3. Целеполагание – это процесс постановки целей и подцелей, каждая из которых имеет свои задачи.

4. Моделирование – это логическое структурирование модели осуществления определенных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности.

5. Эксперимент – метод исследования, направленный на проверку научных гипотез. Констатирующий эксперимент предусматривает выделение объекта исследования и создание необходимых условий для наблюдения и измерений.

6. Формирующий эксперимент – это метод, направленный на отслеживание изменений в эмоциональном состоянии педагога под воздействием разработанной коррекционной программы.

Обязательным для полноценного психолого-педагогического эксперимента является соблюдение следующих основных правил:

- четкая формулировка проблемы, целей и задач исследования, проверяемых в нем гипотез;
- точное определение объекта и предмета исследования;
- выбор и разработка валидных и надежных методов психодиагностики состояний исследуемого объекта и предмета исследования до и после проведения эксперимента;
- установление критериев и признаков, по которым можно судить о том, насколько успешно прошел эксперимент, подтвердились или не подтвердились предложенные в нем гипотезы;
- использование непротиворечивой и убедительной логики доказательства того, что эксперимент прошел успешно;
- определение подходящей формы представления результатов проведенного эксперимента;
- характеристика области научного и практического применения результатов эксперимента, формулировка практических выводов и рекомендаций, вытекающих из проведенного эксперимента.

Тестирование – это один из методов психологической диагностики, в рамках которого используются стандартизованные вопросы и задачи.

Констатирующий эксперимент был проведен с помощью следующих методик:

1. Методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина).

Назначение методики. Данная методика предназначена для оценки уровня эмоционального выгорания, представляющего собой механизм психологической защиты, выражающийся в частичном или полном исключении эмоций в ответ на воздействие стресса. Она позволяет ответить на ряд ключевых вопросов, включая определение доминирующих симптомов выгорания и уровня истощения, а также выяснение, чем вызвано данное состояние – факторами профессиональной деятельности или

субъективными обстоятельствами. Кроме того, методика выявляет, какие поведенческие аспекты можно изменить, чтобы минимизировать ущерб для личности и профессиональной деятельности.

Ход обследования. Методика включает опросный лист из 84 утверждений. Участники должны оценить каждое утверждение, которое касается их отношения к работе и профессиональной деятельности, включая взаимодействие с клиентами и коллегами. Результаты обработаны в соответствии с ключом.

Инструкция. Каждое утверждение необходимо внимательно прочитать и оценить с точки зрения соответствия личным мнениям и переживаниям. Ответ «да» указывается, если утверждение соответствует взглядам участника, и «нет», если не соответствует.

Подсчет результатов. Каждый ответ оценивается по количеству баллов, соответствующему его значимости для определения тяжести симптома (максимум – 10 баллов для доказательного признака). Алгоритм включает:

1. Подсчет суммы баллов для каждого из 12 симптомов.
2. Подсчет суммы баллов для каждой из трех стадий (напряжение, резистенция, истощение).
3. Определение итогового показателя синдрома эмоционального выгорания.

Интерпретация результатов. Чаще всего эмоциональное выгорание вызвано длительным стрессом и профессиональными кризисами. Для интерпретации результатов рассматриваются три стадии с четырьмя симптомами каждая. Баллы интерпретируются следующим образом:

- 0-9 баллов: симптом не сформировался;
- 10-15 баллов: складывающийся симптом;
- 16-30 баллов: сформировавшийся симптом.

Симптомы с более чем 20 баллами считаются доминирующими. Важно идентифицировать стадию, в которой они проявляются наиболее ярко:

- 0-36 баллов: стадия не сформировалась;
- 37-60 баллов: стадия в процессе формирования;
- 61-120 баллов: стадия сформировалась.

Баллы отражают степень сформированности стадий и не должны сравниваться между собой для определения их относительного вклада в состояние. Они показывают, насколько каждая из стадий сформирована, предоставляя подробную картину синдрома эмоционального выгорания.

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

Назначение методики. Опросник эмоционального выгорания, разработанный К. Маслач и С. Джексоном и адаптированный Н. Водопьяновой и Е. Старченковой, предназначен для оценки уровня проявления эмоционального выгорания. Методика помогает выявить три ключевых компонента выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Она позволяет диагностировать степень, до которой эти состояния проявляются у респондента, и оценить влияние профессиональных стрессоров на эмоциональное состояние и профессиональную деятельность.

Ход обследования. Участники заполняют опросный лист, содержащий 22 утверждения, каждое из которых отражает определенный аспект их профессионального и эмоционального опыта. Ответы дают представление о частоте, с которой испытуемые испытывают указанные состояния, и оценочной шкале, определенной адаптированной методикой.

Инструкция. Испытуемым предлагается ответить, как часто они испытывают чувства, перечисленные в каждом пункте опросника, не задумываясь долго и руководствуясь первым впечатлением. Ответы

варьируются от «никогда» до «каждый день», что позволяет охарактеризовать частоту проявления симптомов.

Подсчет результатов. Ответы участников оцениваются следующим образом:

- 0 баллов для ответа «никогда»;
- 1 балл – «очень редко»;
- 2 балла – «редко»;
- 3 балла – «иногда»;
- 4 балла – «часто»;
- 5 баллов – «очень часто»;
- 6 баллов – «каждый день».

Шкалы включают следующие аспекты:

1. Эмоциональное истощение: пункты 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20 с максимальной суммой баллов 54.

2. Деперсонализация: пункты 5, 10, 11, 15, 22 с максимальной суммой баллов 30.

3. Редукция профессиональных достижений: пункты 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 с максимальной суммой баллов 48.

Интерпретация результатов. Полученные результаты интерпретируются по уровням: низкий, средний и высокий для каждой субшкалы. Например, для субшкалы «эмоционального истощения» низкий уровень соответствует 0-15 баллам, средний – 16-24, а высокий – 25 и более. Подобная градация применяется и к другим субшкалам.

Каждая категория отражает различные аспекты синдрома выгорания:

1. Эмоциональное истощение проявляется через утрату эмоционального тонуса, психическую истощаемость и неудовлетворенность.

2. Деперсонализация ассоциируется с эмоциональным отстранением и безразличием к коллегам и клиентам.

3. Редукция профессионализма указывает на неудовлетворенность своей работой и снижает профессиональную мотивацию.

Методика позволяет получить детальную картину эмоционального выгорания и оценить его влияние на психоэмоциональное состояние и профессиональное поведение индивида.

3. Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Назначение методики. Данный опросник разработан для быстрой диагностики ранних симптомов синдрома эмоционального выгорания. Он предназначен для выявления начальных стадий выгорания, позволяя определить необходимость принятия профилактических мер или коррективки образа жизни.

Ход обследования. Методика включает 10 простых вопросов, на которые следует ответить «да» или «нет». Каждый положительный ответ свидетельствует о возможных признаках эмоционального выгорания.

Инструкция. Участникам предлагается прочитать утверждения и ответить на них, опираясь на своё текущее состояние и ощущения. Ответ может быть только «да» или «нет», что упрощает процесс оценки.

Подсчет результатов. Подсчет ведется по количеству положительных ответов:

- 0-1 балл: низкий уровень; выгорание не грозит.
- 2-6 баллов: средний уровень; рекомендуется взять отпуск и отдохнуть.
- 7-9 баллов: высокий уровень; необходимо рассмотреть смену работы или изменение образа жизни.
- 10 баллов: критический уровень; состояние требует немедленного вмешательства.

Интерпретация результатов. Низкие оценки указывают на хорошее психоэмоциональное состояние, в то время как средние и высокие баллы свидетельствуют о необходимости отдыха и внимательного отношения к

своему состоянию. Критические оценки – сигнал о том, что ситуация серьезная и требует значительных изменений для предотвращения дальнейшего ухудшения.

Симптомы выгорания могут проявляться в физическом, психоэмоциональном и социально-поведенческом плане: от хронической усталости и депрессии до уклонения от ответственности и стремления к изоляции. Данный опросник позволяет быстро оценить потенциальные риски и принять соответствующие меры, направленные на снижение уровня стресса и восстановление эмоционального равновесия.

Так же большое значение имеет раздел математической статистики, связанный с проведением выборочных исследований, содержащие свойства различных схем формирования выборок и создание соответствующих методов оценивания, а также, подтверждение гипотез.

Математическая обработка – это оперирование со значениями признака, полученными у испытуемых в процессе психологических исследованиях. В качестве статистических методов был использован Т-критерий Вилкоксона.

Проанализировать различия полученных результатов экспериментальных данных – цель выбранного критерия. При этом, группа испытуемых одна, а условия, в которых проводились эксперименты – отличаются друг от друга. Критерий помогает определить направление и выраженность изменений. Соответственно, он устанавливает, насколько сдвиг показателей в каком-то одном направлении является более интенсивным, чем в другом. Сутью критерия является сопоставление выраженности сдвигов в том или ином направлении по абсолютной величине. При расчете Т-критерия Вилкоксона производят ранжирование абсолютных величин разностей (по правилу ранжирования) между двумя рядами выборочных значений в первом и втором эксперименте (например, «до» и «после» какого-либо влияния). При ранжировании знаки разностей не учитываются, однако в дальнейшем наряду с общей суммой рангов

находится отдельно сумма рангов, как для положительных, так и для отрицательных сдвигов. Если интенсивность сдвига в одном из направлений оказывается большей, то и соответствующая сумма рангов также оказывается больше.

Этот сдвиг, как и в случае критерия знаков, считается типичным, а противоположный, меньший по сумме рангов сдвиг – нетипичным. Как и для критерия знаков эти два сдвига оказываются дополнительными друг к другу. Т-критерий Вилкоксона базируется на величине нетипичного сдвига, который называется в дальнейшем Тэмп.

Подсчет Т-критерия Вилкоксона производится по формуле:

$T_{\text{эмп}} = \sum R$, где R – ранговое значение сдвигов с более редким знаком.

Гипотезы Т-критерия Вилкоксона:

H_0 : интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H_1 : интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Ограничения в применении Т-критерия Вилкоксона:

1. Минимальное количество испытуемых, прошедших изменения в двух условиях – 5 человек. Максимальное количество испытуемых – 50 человек.

2. Критические значения отражены в таблице критических значений Вилкоксона.

3. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений n уменьшается на количество этих нулевых сдвигов.

4. Если нетипичных знаков нет – критерий не применяется.

Проанализировать различия полученных результатов экспериментальных данных – цель выбранного критерия. При этом, группа испытуемых одна, а условия, в которых проводились эксперименты – отличаются друг от друга. Критерий помогает определить направление и

выраженность изменений. Соответственно, он устанавливает, насколько сдвиг показателей в каком-то одном направлении является более интенсивным, чем в другом.

Таким образом, в данной главе раскрыты этапы нашего экспериментального исследования. Даны характеристики использованных методов и методик, наиболее подходящих для исследования эмоционального выгорания в условиях IT-лицей.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Для исследования эмоционального выгорания педагогов образовательных учреждений было проведено экспериментальное исследование в IT-лицей г. Челябинска.

Экспериментальная база исследования: IT-лицей г. Челябинска. В исследовании участвовали преподаватели, в количестве 10 человек. Среди них есть педагоги с высшей, первой и второй квалификационной категорией. Также присутствуют педагоги с высшим и средне-специальным педагогическим образованием. В исследуемой группе – учителя начальных классов.

Включение различных категорий педагогов в исследование обосновано тем, что все они могут столкнуться с эмоциональным выгоранием. Педагоги с высшей и первой квалификационной категорией, вероятно, имеют более высокий уровень профессиональных навыков и опыта, что может частично снизить риск эмоционального выгорания. Однако, несмотря на это, их работа с детьми и многочисленные обязанности могут привести к высокой нагрузке и, в конечном итоге, к эмоциональному выгоранию.

Педагоги с второй квалификационной категорией обычно обладают менее опытом и навыками по сравнению с педагогами высшей категории.

Это может сказаться на их способности справляться с трудностями и стрессом в работе, увеличивая риск эмоционального выгорания.

Педагоги с высшим и средне-специальным педагогическим образованием участвуют в исследовании, поскольку их работа также связана с обучением и сопровождением детей. Они могут столкнуться с теми же вызовами и факторами, которые могут привести к эмоциональному выгоранию, несмотря на разницу в уровне образования

Такое разнообразие участников в исследовании позволяет получить более полное представление о факторах, влияющих на эмоциональное выгорание педагогов. Это может включать профессиональные требования и стандарты, уровень опыта и образования, а также различные внешние факторы, такие как рабочая нагрузка и обстановка в школе.

Со слов администрации школы, педагоги обладают высоко моральными личностными качествами, трудолюбием, интеллектуальными, творческими способностями, уважают личность ребёнка; создают оптимальные условия для развития каждого ребёнка, сохранения и укрепления его здоровья; хранят и умножают сложившиеся в учреждении гуманистические и демократические традиции.

Администрация образовательного учреждения обеспечивает для профессионального роста педагогов, направляя их на курсы повышения квалификации, авторские семинары, методические городские и районные объединения и проводит методическую работу с кадрами.

Деятельность образовательного учреждения нацелена на развитие личностных качеств ребёнка, подготовка ребёнка к школе. Цели и задачи деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы определяется на основе анализа результатов педагогической деятельности, потребностей родителей и Федеральных требований.

Констатирующий эксперимент был направлен на исследование эмоционального выгорания педагогов. Первым направлением констатирующего этапа работы была проведена методика «Исследование

эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина). Результаты представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 приложения 2.

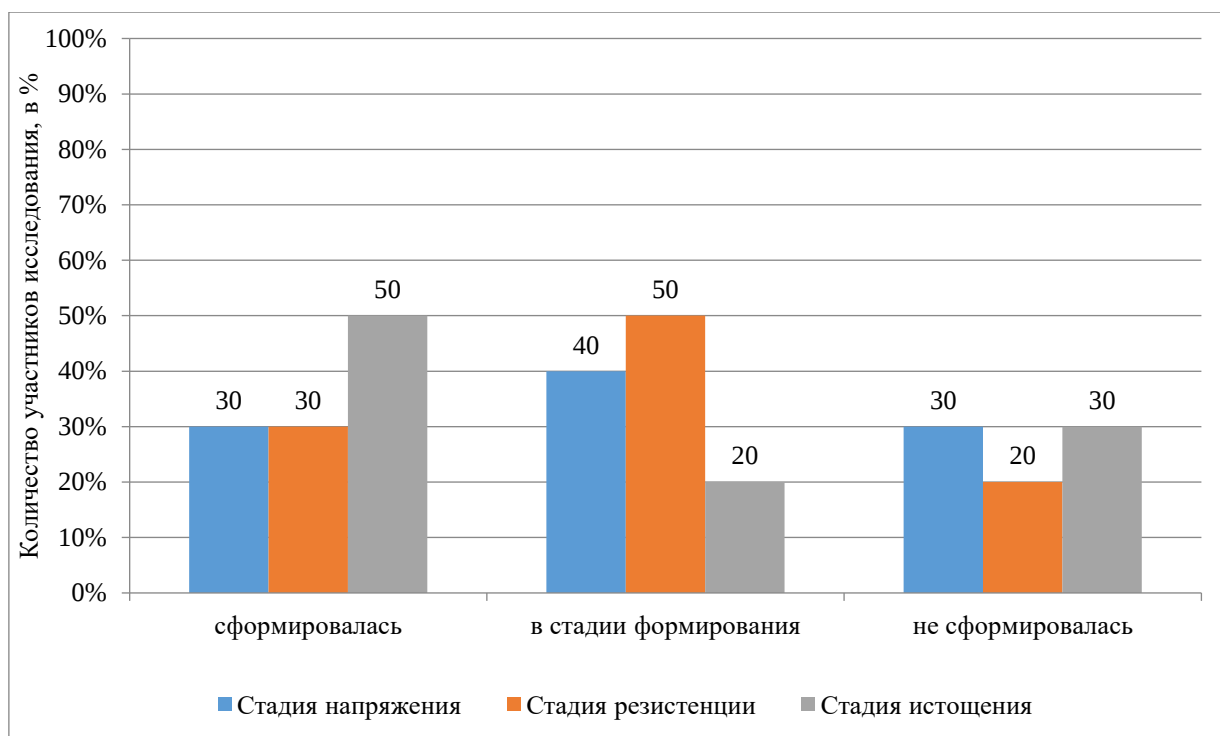


Рисунок 3 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов IT-лицея по опроснику «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина)

На основе результатов опросника мы выявили следующие ключевые аспекты состояния педагогов IT-лицея:

Стадия напряжения: у четырех педагогов (40 %) можно констатировать, что стадия напряжения полностью сформировалась, что свидетельствует о высоком уровне стресса, часто возникающем из-за организационных и межличностных проблем. Эти педагоги испытывают постоянное давление и тревожность, что может существенно сказаться на их профессиональной деятельности и личной жизни.

Стадия резистенции: пять педагогов (50 %) находятся на стадии резистенции, которая также уже сформировалась. Это говорит о том, что данные участники начинают демонстрировать защитные механизмы для сохранения психоэмоционального баланса, такие как эмоциональная изоляция и дезориентация в профессиональных обязанностях.

Стадия истощения: пять педагогов (50 %) находятся на стадии полного психоэмоционального истощения. Этот показатель особо важен, так как свидетельствует о серьезной угрозе профессиональной деформации и личностного отстранения, что может требовать немедленной психолого-педагогической интервенции.

По итогам проведенной методики, мы выявили, что основным вызовом для педагогов является необходимость балансировки между требованиями профессиональной среды и личностной поддержкой. Критические уровни выгорания наблюдаются у 5 педагогов, что указывает на необходимость фокусированных вмешательств и разработки программ, направленных на снижение стресса и восстановление психоэмоционального здоровья.

Вторым направлением исследования был проведен опросник выгорания К. Маслач, С. Джексона (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой). Результаты методики представлены на рисунке 4 и в таблице 2.2 приложения 2.

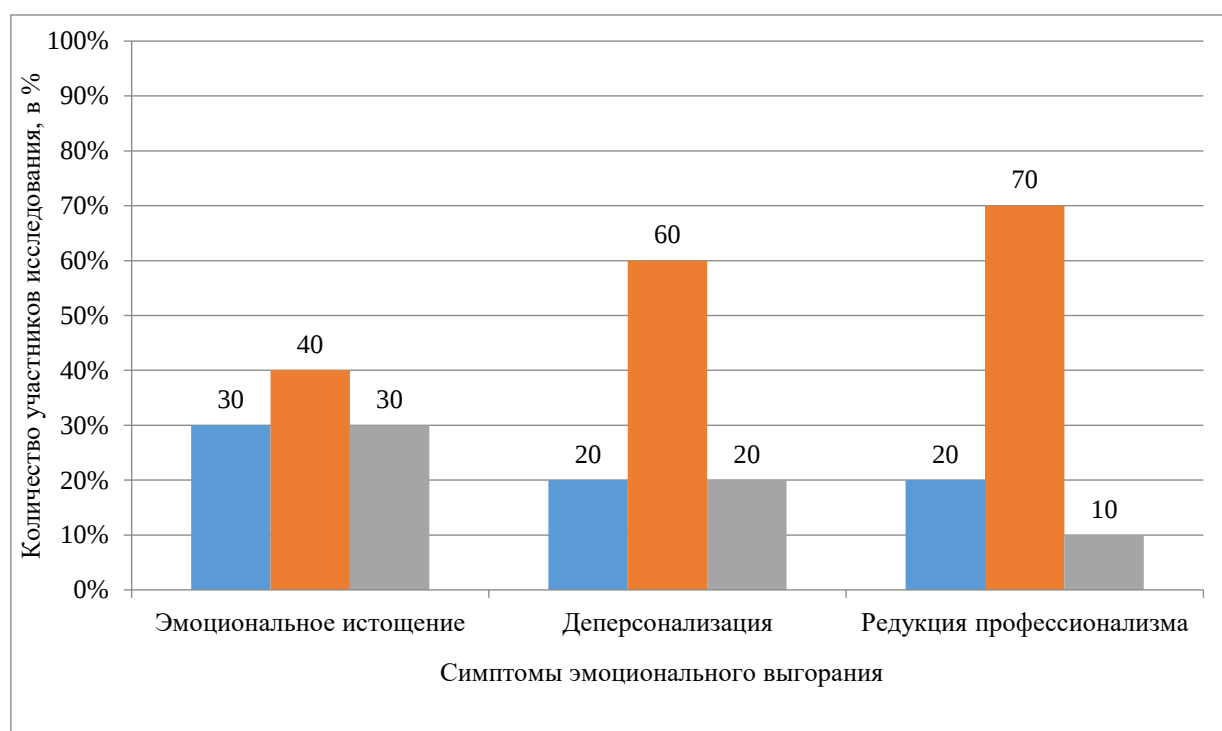


Рисунок 4 – Результаты диагностики уровня выгорания педагогов IT-лицей по опроснику К. Маслач, С. Джексона (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

По результатам проведенной методики, мы выявили, что высокое эмоциональное истощение отмечено у 3 педагогов (30 %), что указывает на значительную усталость и необходимость немедленного вмешательства для восстановления.

Высокая деперсонализация наблюдается у 2 педагогов (20 %). Эти педагоги начинают относиться равнодушно к коллегам и ученикам, что может негативно сказаться на рабочей атмосфере и самоощущении.

Редукция профессионального достижения является проблемой для 2 педагогов (20 %), что указывает на снижение удовлетворенности работой и низкую мотивацию, которые требуют внимания.

Эти данные подчеркивают необходимость разработки стратегий поддержки, направленных на предотвращение выгорания и поддержку эмоционального и профессионального благополучия педагогов ИТ-лицея.

Третьим направлением исследования была проведена методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Результаты методики представлены на рисунке 5 и в таблице 2.3 приложения 2.

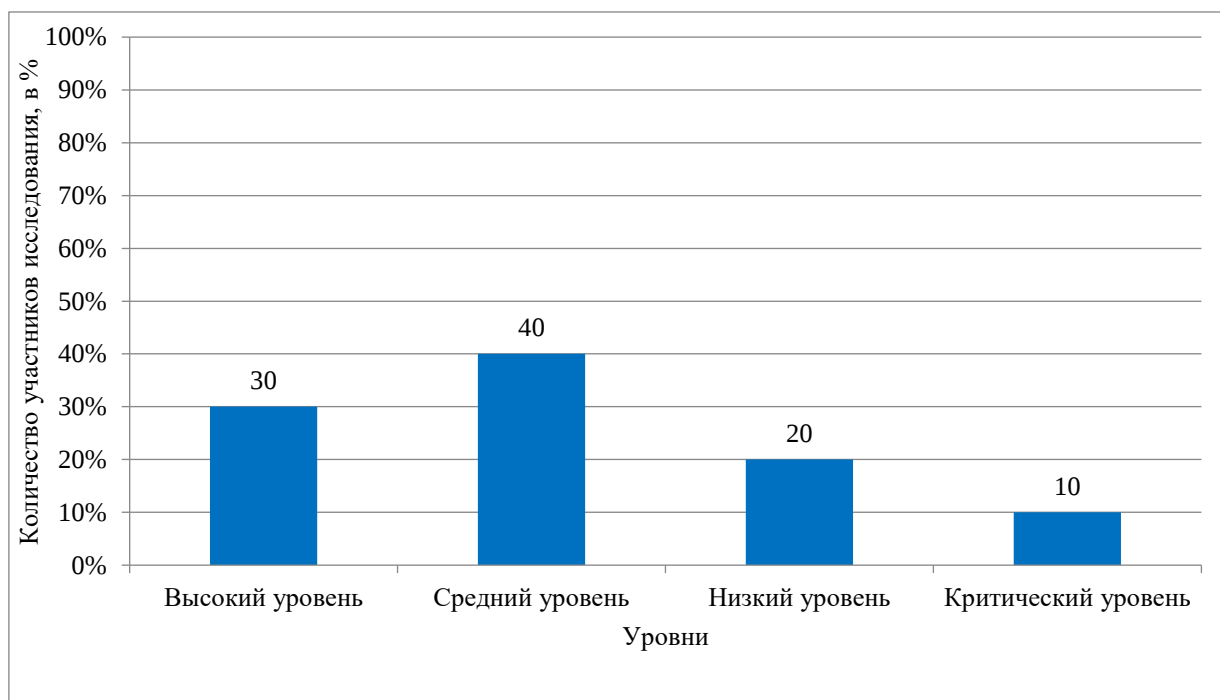


Рисунок 5 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея по опроснику «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

По результатам проведенной методики, мы выявили, что 4 (40 %) респондента показали высокие или критические уровни выгорания. У этих педагогов имеется серьезное эмоциональное и профессиональное истощение, рано или поздно требующее радикальных изменений в режиме работы или выборе профессиональной деятельности.

4 респондента (40 %) находятся на среднем уровне выгорания. Для них рекомендуется временно уменьшить рабочую нагрузку или взять отпуск для полного отключения от рабочих забот, что позволит компенсировать накопившееся напряжение и избежать дальнейшего ухудшения состояния.

2 респондента (20 %) обладают низким уровнем синдрома выгорания и в текущем состоянии готовы к дальнейшей продуктивной профессиональной деятельности, но все же важно соблюдать профилактические меры для поддержания позитивного состояния.

Таким образом, нами была дана характеристика выборки, и исследован уровень эмоционального выгорания педагогов IT-лицей. Мы определили, что значительная часть педагогов – 3 педагога (30 %), испытывает симптомы эмоционального и профессионального истощения, требующие вмешательства. Значительные уровни выгорания наблюдаются у 4 педагогов (40 %), что подчеркивает необходимость немедленных изменений в их профессиональной практике или образе жизни.

Все вышесказанное доказывает целесообразность и необходимость разработки и внедрения программы психолого-педагогической коррекции для снижения уровня эмоционального выгорания. Данную программу мы представим в следующей главе исследования, где будут предложены практические стратегии и меры, направленные на поддержание эмоционального и профессионального благополучия педагогов.

Выводы по главе 2

Вторая глава работы была посвящена организации и исследованию эмоционального выгорания педагогов IT-лицей. В ходе исследования были выделены три ключевых этапа, на которых осуществлялись постановка цели и задач, выбор методик, а также проведение экспериментальной и контрольно-обобщающей работы.

В исследовании участвовали 10 педагогов IT-лицей, Муниципальное общеобразовательное учреждение «ИТ – лицей Привилегия» г. Челябинска, с разным профессиональным профилем:

1. Квалификация: высшая (4 чел.), первая (3 чел.), вторая категория (3 чел.).
2. Образование: высшее педагогическое (7 чел.), средне-специальное (3 чел.).
3. Стаж работы: от 5 до 15 лет.

На основании проведенного констатирующего эксперимента, посвященного исследованию эмоционального выгорания педагогов, были использованы три методики:

Методика В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина):

1. Стадия напряжения: 40 % педагогов испытывают высокий уровень стресса.
2. Стадия резистенции: У 50 % педагогов начинают проявляться защитные механизмы.
3. Стадия истощения: 50 % педагогов находятся в состоянии полного истощения, требующего немедленной интервенции.

Опросник К. Маслач и С. Джексон (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой):

1. Высокое эмоциональное истощение: У 30 % педагогов наблюдается значительная усталость.
2. Высокая деперсонализация: 20 % педагогов начинают демонстрировать равнодушие.

3. Редукция профессиональных достижений: Проблема у 20 % педагогов, что требует внимания.

Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак):

1. Высокий или критический уровень выгорания: У 40 % педагогов наблюдается сильное истощение.

2. Средний уровень выгорания: 40 % педагогов нуждаются в снижении нагрузки.

3. Низкий уровень выгорания: 20 % педагогов сохраняют продуктивность, но требуют профилактики.

Выявленные данные подчеркивают актуальность разработки и реализации программ поддержки, которые будут направлены на снижение профессионального стресса, восстановление эмоционального равновесия и поддержание профессионального благополучия педагогов. Все участники констатирующего эксперимента войдут в состав группы, в которой будет проведена коррекционная программа.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ИТ-ЛИЦЕЯ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея

Современная образовательная система предъявляет высокие требования к профессиональной деятельности педагогов, особенно в условиях ИТ-лицеев, где высокая конкуренция, постоянные изменения в сфере информационных технологий и необходимость постоянного обновления знаний и навыков могут привести к эмоциональному выгоранию. Данная программа направлена на поддержку педагогов в формировании навыков саморегуляции и восстановления психоэмоционального состояния.

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея.

Задачи программы:

1. Повышение осведомленности педагогов о синдроме эмоционального выгорания, его причинах и способах преодоления.
2. Развитие навыков эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивости.
3. Формирование позитивного восприятия профессиональной роли и укрепление межличностных связей внутри педагогического коллектива.
4. Внедрение методов эффективного управления временем и рабочей нагрузкой.
5. Поддержка культуры профессионального роста и самопознания среди педагогов.

Принципы работы:

1. Конфиденциальность.

2. Доброжелательность и партнерство.
3. Индивидуальный подход с учётом особенностей каждого педагога.
4. Активное участие и вовлеченность всех участников.

Методы: Семинары, тренинги. Рефлексия и самоанализ (анкеты, групповые дискуссии). Дыхательные и релаксационные техники (метод «4-7-8», мышечная релаксация). Ролевые игры (отработка сложных ситуаций). Тайм-менеджмент (матрица Эйзенхауэра, техника Pomodoro). Тимбилдинг (квесты, командные задания). Лекции-дискуссии (теория управления эмоциями, стрессом). Мини-диагностика (опросники для самопроверки). Групповая обратная связь (обсуждение результатов, планы действий).

Содержание программы: программа состоит из серии тренингов и лекций, проводимых в течение 10 часов (10 занятий по 1 часу). Занятия проходят 1 раз в месяц.

Структура программы:

Модуль 1. Понимание эмоционального выгорания (2 часа):

- семинар-тренинг «Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?»
- упражнения на рефлекссию личного опыта и самоанализ.

Модуль 2. Навыки саморегуляции (2 часа):

- тренинг «Способы управления стрессом и эмоциональная саморегуляция».
- практика дыхательных и релаксационных техник.

Модуль 3. Управление эмоциональной сферой и стрессоустойчивость (2 часа):

- тренинг «Эмоциональное восприятие и управление эмоциями»;
- упражнения на развитие эмпатии и коммуникативной компетентности.

Модуль 4. Управление временем и рабочей нагрузкой (2 часа):

- лекция «Тайм-менеджмент для педагогов: как успевать больше»;

- практикум по распределению задач и приоритетам.

Модуль 5. Развитие социального капитала (2 часа):

- тренинг «Эффективное взаимодействие в педагогическом коллективе»;
- упражнения на сплочение команды и создание доверительных отношений.

Ожидаемые результаты:

1. Снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов IT-лицей.
2. Повышение уровня теоретической и практической грамотности в вопросах психоэмоционального здоровья.
3. Усиление стрессоустойчивости в профессиональной среде.
4. Улучшение климата в педагогическом коллективе.

Представим краткую характеристику содержания занятий.

Занятие №1, №2. Понимание эмоционального выгорания

Тема: «Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?»

Цель: Повышение осведомленности о синдроме эмоционального выгорания (СЭВ), его диагностике и стратегиях преодоления.

1. Семинар-тренинг

Цель – ознакомление участников с основными признаками и симптомами эмоционального выгорания, а также способами его диагностирования.

Теоретическая часть:

1. Обзор модели Маслач (эмоциональное истощение, деперсонализация, снижение профессиональной эффективности).

Цель – разъяснение участникам структуры и компонентов синдрома выгорания для улучшения их понимания этого состояния.

2. Примеры из школьной практики: перегрузка при подготовке к ВПР, конфликты с родителями.

Цель – углубление понимания участников через анализ типовых ситуаций, способствующих развитию выгорания в школьной среде.

3. Видеофрагмент лекции о фазах выгорания.

Цель – поддержка теоретического материала наглядными примерами, что позволяет выявить стадии выгорания и способы их распознавания.

Практика: мини-диагностика выгорания.

4. Рефлексия и самоанализ

Цель – стимулирование саморефлексии у участников, предоставление им навыков для самостоятельной оценки личного состояния и уровня выгорания, определение индивидуальных стратегий улучшения.

Инструкция:

1. Участники заполняют карточки с вопросами:
2. «Какие ситуации в школе вызывают у меня чувство опустошенности?»
3. «Как я восстанавливаюсь после сложного рабочего дня?»
4. Обсуждение в группах по 4–5 человек.

Оборудование: бланки опросника, карточки для рефлексии, проектор.

Место проведения: Актный зал школы с зонами для групповой работы.

Занятие №3, №4. Навыки саморегуляции

Тема: «Способы управления стрессом и эмоциональная саморегуляция»

Цель – освоение техник снижения стресса, актуальных для педагогов.

Тренинг по управлению стрессом

1. Теория: обзор метода прогрессивной мышечной релаксации (Э. Джекобсон) и его эффективности при хроническом стрессе.

Цель – ознакомление с теоретическими основами и практическими преимуществами прогрессивной мышечной релаксации для улучшения физического и эмоционального состояния педагогов.

Практика: выполнение упражнения «Сжатие-расслабление» для групп мышц (10 мин).

Цель – формирование и закрепление навыков физического расслабления через практическое освоение техники, способствующей снижению стресса и повышению концентрации.

Дыхательные техники

Инструкция:

1. Демонстрация метода «4-7-8» (дыхательная техника Э. Вейла) для экстренного снижения тревожности.

2. Групповая практика под аудиосопровождение (звуки природы).

Цель – обучение техникам быстрого уменьшения уровня тревожности для использования в стрессовых ситуациях, укрепление навыков через практическое выполнение.

Оборудование: Коврики для релаксации, аудиосистема, презентация с пошаговыми инструкциями.

Место проведения: Спортивный зал или просторный кабинет.

Занятие №5, №6. Управление эмоциональной сферой и стрессоустойчивость

Тема: «Эмоциональное восприятие и управление эмоциями»

Цель – развитие навыков эмоционального интеллекта для работы в школе.

Тренинг по управлению эмоциями

1. Теория: Модель ABC (А. Эллис): связь между событиями (А), убеждениями (В) и эмоциональной реакцией (С).

Цель – формирование понимания механизма возникновения эмоций и влияния убеждений на реакцию, что способствует улучшению самоконтроля.

2. Практика: Анализ кейсов: «Родитель требует повысить оценку ребенку», «Ученик сорвал урок».

Цель – применение теоретических знаний в практических ситуациях для развития навыков эффективного разрешения конфликтов.

Развитие эмпатии

Цель – усиление способности к пониманию и принятию эмоций других людей для улучшения межличностных взаимодействий.

Рольевые игры: упражнение «Сложный диалог»: один учитель играет агрессивного родителя, другой отрабатывает технику активного слушания.

Оборудование: Сценарии кейсов, доска для фиксации эмоциональных реакций.

Место проведения: Класс с партами, сдвинутыми для рольевых игр.

Занятие №7, №8. Управление временем и рабочей нагрузкой

Тема: «Тайм-менеджмент для педагогов: как успевать больше».

Цель – оптимизация рабочего времени учителя.

Лекция-дискуссия

Теория: Принципы матрицы Эйзенхауэра (срочно/важно) и их применение в школе.

Цель – обучение методам приоритизации задач с целью повышения эффективности планирования рабочего времени.

Пример: подготовка к педсовету (важно, но не срочно), экстренный вызов к директору (срочно и важно).

Практикум

Цель – практическое применение техник управления временем через разработку индивидуального плана для повышения личной эффективности.

Инструкция: Участники составляют личный план на неделю, используя метод Pomodoro (25 мин работы / 5 мин отдыха).

Оборудование: Стикеры, маркеры, шаблоны для планирования.

Место проведения: Компьютерный класс или кабинет с проектором.

Занятие №9, №10. Развитие социального капитала

Тема: «Эффективное взаимодействие в педагогическом коллективе»

Цель – укрепление доверия и сотрудничества среди учителей.

Тимбилдинг

Игра «Школьный квест»: команды выполняют задания, связанные с поиском «ключей» в школе (напр.: «Найти цитату Ушинского в библиотеке»).

Цель – укрепление командного духа и способности к совместной работе.

Создание доверительных отношений

Дискуссия: упражнение «Честный разговор»: участники анонимно пишут на карточках сложные ситуации в коллективе, затем совместно ищут решения.

Цель – обеспечение безопасной обстановки для открытого обсуждения проблем и поиска их решений.

Оборудование: Карточки для анонимных вопросов, реквизит для квеста.

Место проведения: Школьные помещения (коридоры, библиотека), учительская.

Содержание занятий по программе коррекции выгорания педагогов представлено в Приложении 3.

Таким образом, нами была разработана и реализована программа коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея с применением методов психолого-педагогического сопровождения. Разработанная программа направлена на снижение уровня эмоционального выгорания у педагогов, укрепление их уверенности в своих профессиональных и личных качествах, а также на развитие навыков конструктивного преодоления стрессовых ситуаций. Программа способствует саморегуляции эмоционального состояния и улучшению управления профессиональной нагрузкой, тем самым повышая качество образовательного процесса и общее благополучие педагогов.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации коррекционной программы, направленной на профилактику эмоционального выгорания, было проведено повторное исследование 10 педагогов IT-лицея. Для контрольного этапа использовались те же методики, что и на констатирующем этапе:

1. Опросник В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина).

2. Опросник выгорания (К. Маслач, С. Джексон) в адаптации Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

3. Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Результаты по опроснику В.В. Бойко (модификация Е. Ильина). Сравнительные данные представлены в таблицах – 2, 4.1 приложения 4.

Таблица 2 – Распределение уровня выгорания педагогов IT-лицея по опроснику В.В. Бойко (модификация Е. Ильина) до и после внедрения программы

Стадии	До внедрения программы			После внедрения программы		
	Сформировалась	В стадии формирования	Не сформировалась	Сформировалась	В стадии формирования	Не сформировалась
Стадия напряжения	30 %	40 %	30 %	10 %	30 %	60 %
Стадия резистентности	30 %	50 %	20 %	10 %	40 %	50 %
Стадия истощения	50 %	20 %	30 %	10 %	40 %	50 %

После внедрения программы психолого-педагогической коррекции были проведены контрольные измерения, результаты которых свидетельствуют о следующих изменениях:

Стадия напряжения: число педагогов с полностью сформированной стадией напряжения сократилось на 20 %, что указывает на снижение хронического стресса. У 30 % педагогов напряжение перешло в стадию

незавершенного формирования, а у 60 % – полностью исчезло. Это свидетельствует о повышении навыков управления стрессом и эффективности релаксационных техник программы.

Стадия резистентности: доля педагогов с устойчивой резистентностью снизилась на 20 %, что отражает уменьшение эмоционального отстранения и цинизма. Рост числа педагогов без признаков резистентности (с 20 % до 50 %) говорит об укреплении психоэмоциональной устойчивости и восстановлении мотивации.

Стадия истощения: критическое снижение числа педагогов с полным истощением на 40 % – ключевой успех программы. Увеличение доли педагогов, у которых стадия не сформировалась (с 30 % до 50 %), подтверждает восстановление эмоциональных ресурсов.

Рост показателя «в стадии формирования» (с 20 % до 40 %) может быть связан с переходом части педагогов из категории «сформировалась» в более легкую стадию, что также является позитивным сдвигом.

Результаты по опроснику К. Маслач, С. Джексон. Данные отражены на рисунках 6-8 и в таблице 4.2 приложения 4.

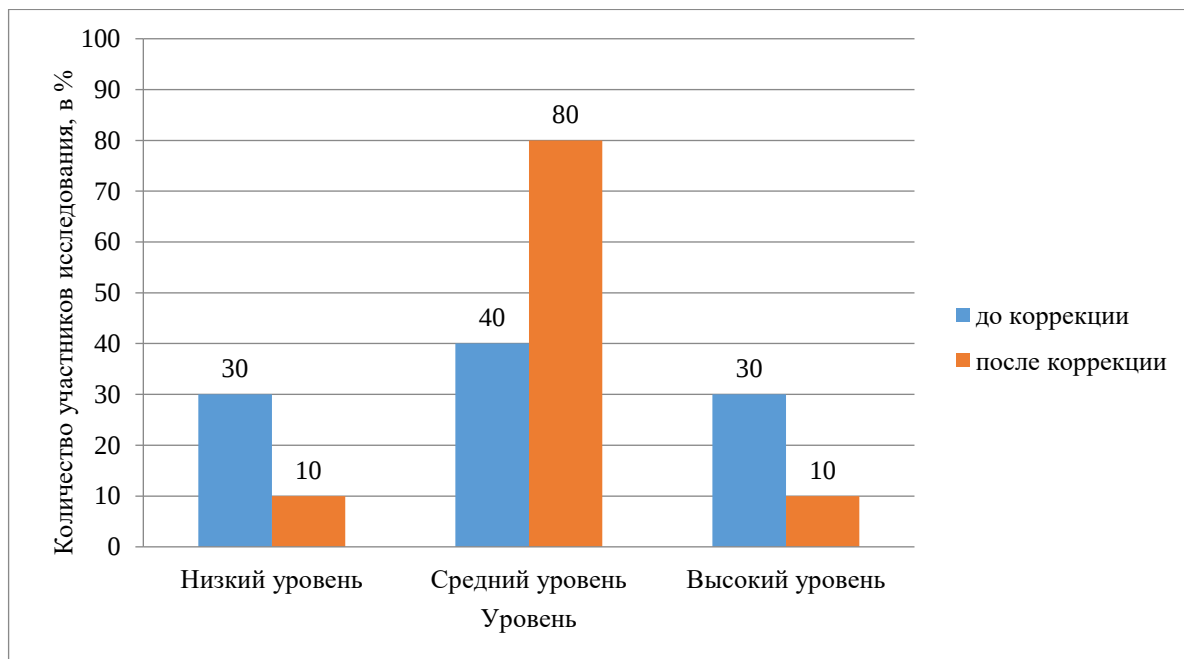


Рисунок 6 – Распределение уровня эмоционального истощения педагогов ИТ-лицей по опроснику К. Маслач, С. Джексон до и после внедрения программы

По результатам повторного исследования мы наблюдаем положительную динамику снижения уровня эмоционального истощения у педагогов IT-лицея:

Высокий уровень эмоционального истощения снизился на 20 % и составил 10 %. Остались только 2 педагога (10 %), которые продолжают испытывать значительную усталость и эмоциональное опустошение. Эти учителя отмечают постоянную нехватку мотивации, снижение интереса к профессиональной деятельности и выраженную потребность в отдыхе. Несмотря на обучение техникам саморегуляции, им трудно применить их в повседневной практике из-за преобладающего стресса.

Средний уровень эмоционального истощения увеличился на 40 % и составил 80 %, что свидетельствует о том, что основной спектр учителей смог снизить уровень тревоги и опустошения. Участники в этой группе отмечают, что усилия по управлению временем и стрессом начали приносить плоды; большинство теперь чувствуют себя более уверенно в профессиональной среде и начинают активно применять на практике новые стратегии. Эти педагоги учатся осознанно подходить к распределению задач и находят баланс между работой и отдыхом.

Низкий уровень эмоционального истощения уменьшился с 30 % до 10 %, и в эту группу вошли лишь 2 педагога. Эти участники программы сумели выстроить эффективные стратегии предотвращения стресса и сохраняют высокий уровень энергии и мотивации на протяжении рабочего дня. Они отмечают, что внедрение программы помогло им закрепить методы саморегуляции в повседневной практике.

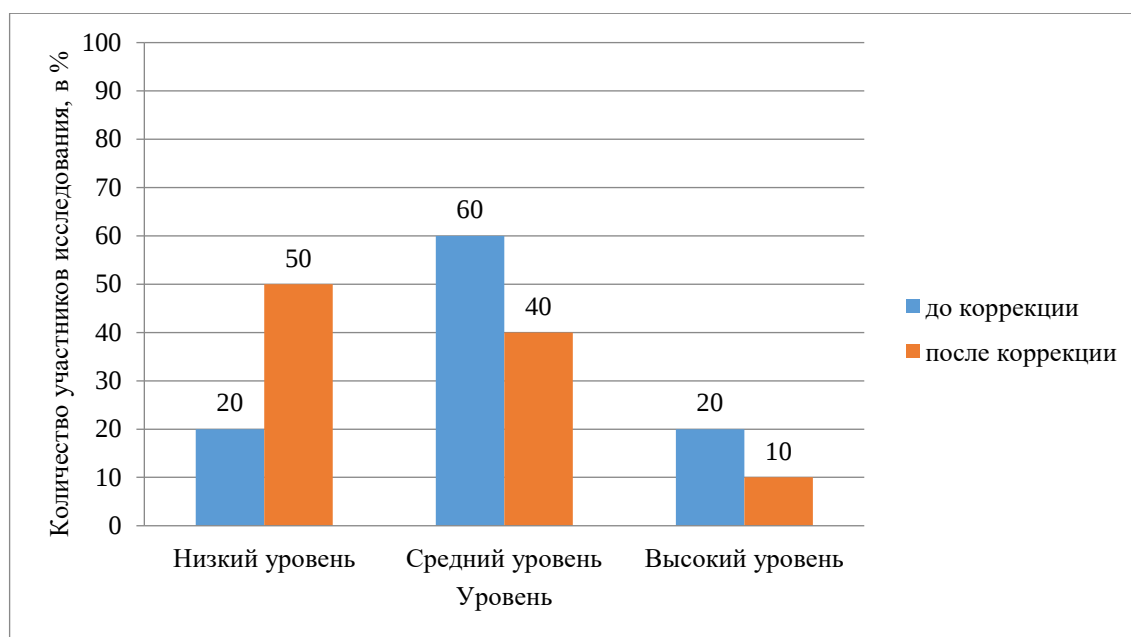


Рисунок 7 – Распределение уровня деперсонализации педагогов IT-лицея по опроснику К. Маслач, С. Джексон до и после внедрения программы

По результатам повторного исследования уровня деперсонализации среди педагогов IT-лицея мы наблюдаем значительную положительную динамику:

Высокий уровень деперсонализации снизился с 20 % до 10 %. Эти учителя продолжают отмечать трудности в установлении эмоциональных связей на работе и склонны избегать участия в межличностных взаимодействиях, что требует дополнительной поддержки.

Средний уровень деперсонализации уменьшился с 60 % до 40 %. У учителей наблюдается умеренное проявление деперсонализации. Хотя эти педагоги требуют некоторого времени для восстановления, они стали более осознанно подходить к взаимодействию с коллегами и учащимися. Участники отмечают улучшение в отношении к своей работе и стремятся к конструктивным изменениям в межличностном общении.

Низкий уровень деперсонализации увеличился с 20 % до 50 %. Эти педагоги активно вовлечены в образовательный процесс и проявляют искренний интерес к успехам своих учеников. Благодаря проведенным мероприятиям они научились лучше воспринимать и обрабатывать

эмоциональные сигналы, избегая негативного влияния стресса на межличностные отношения.

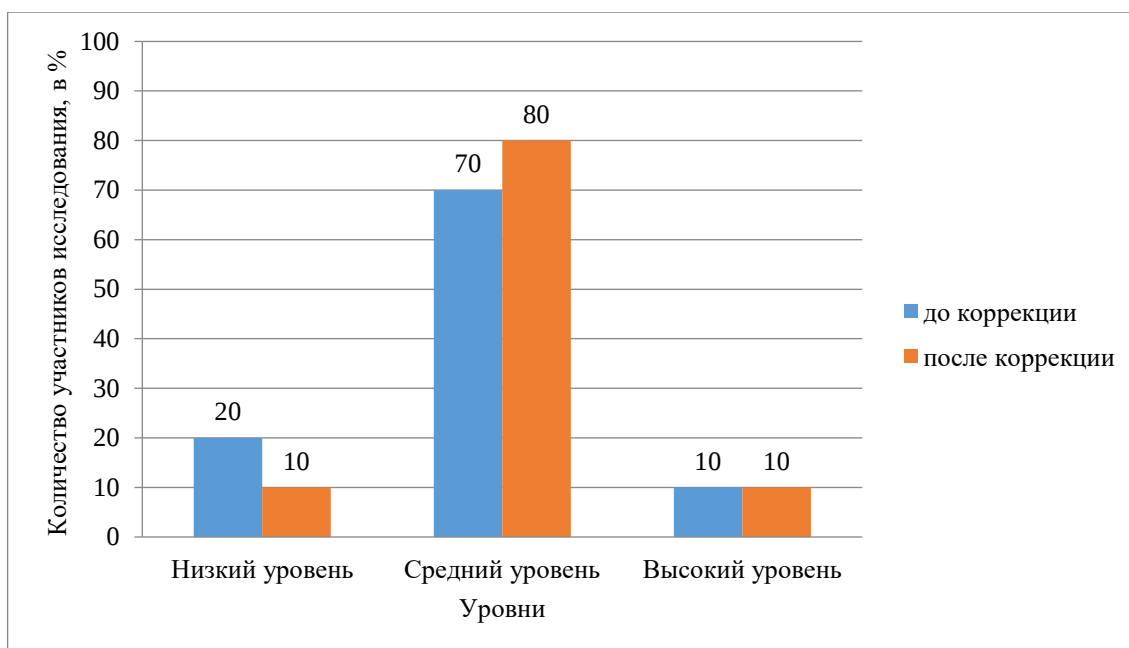


Рисунок 8 – Распределение уровня редукции профессионализма педагогов ИТ-лица по опроснику К. Маслач, С. Джексон до и после внедрения программы

По результатам повторной диагностики уровня редукции достижений у педагогов ИТ-лица мы видим следующую динамику:

Высокий уровень редукции достижений остался на том же уровне и составляет 10 %. Это говорит о том, что педагог продолжает испытывать значительное снижение удовлетворенности в профессиональной деятельности и низкую мотивацию. Данный респондент нуждается в дальнейшей поддержке и индивидуальной работе для повышения уверенности в собственных профессиональных возможностях.

Средний уровень редукции достижений повысился с 70 % до 80 %. Учителя стремятся улучшить свою работу, отмечают успехи в адаптации новых стратегий тайм-менеджмента и межличностного общения, позволяющих избегать чувства перегруженности и достичь более стабильного состояния удовлетворенности.

Низкий уровень редукции достижений снизился с 20 % до 10 %. Это свидетельствует о том, что преподавание становится все более осмысленным и мотивированным.

Результаты по методике «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак). Сравнительный анализ представлен на рисунке 9 и в таблице 4.3 приложения 4.

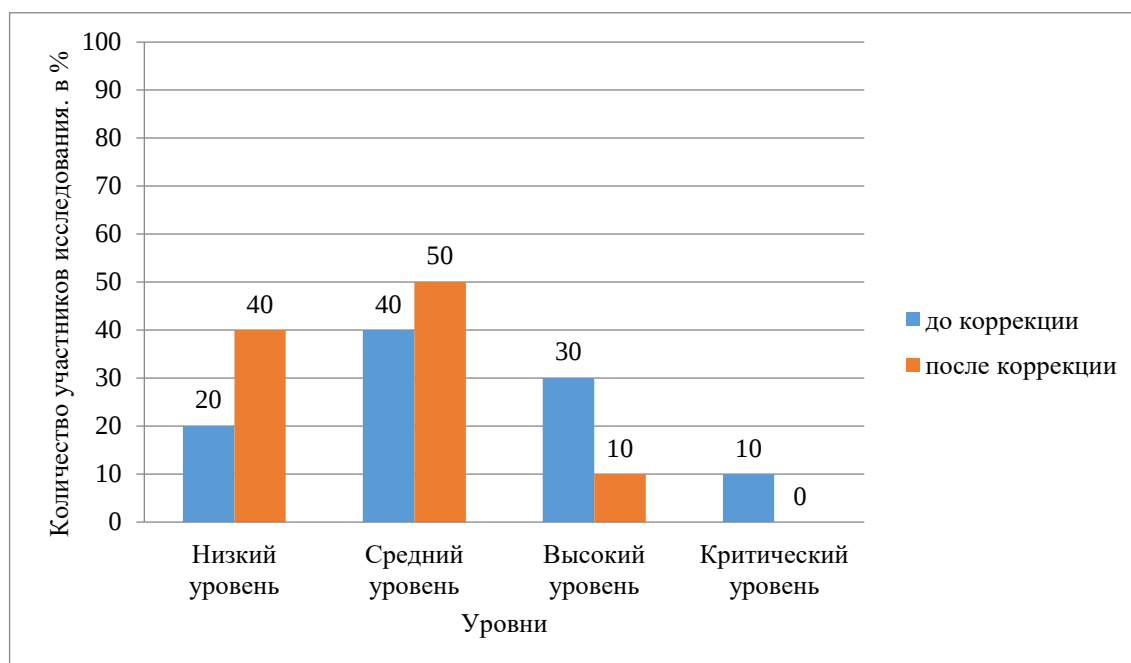


Рисунок 9 – Распределение уровня выгорания педагогов ИТ-лицея по опроснику В. Каппони, Т. Новак до и после внедрения программы

По результатам контрольного этапа исследования уровня выгорания педагогов ИТ-лицея, проведенного по методике В. Каппони и Т. Новака, наблюдается положительная динамика:

Критический уровень выгорания снизился с 10 % до 0 %. Это свидетельствует о том, что теперь ни один из педагогов не находится в состоянии критического выгорания, угрожающем их профессиональной и личной жизни. Это значительное улучшение указывает на эффективность программы по предотвращению проявлений выгорания.

Высокий уровень выгорания снизился на 20 % (с 30 % до 10 %). В настоящее время лишь 2 педагога продолжают испытывать высокий уровень выгорания, проявляющийся в резком снижении мотивации и

эмоциональном истощении. Работа с этими учителями требует дополнительной целенаправленной поддержки и дальнейших интервенций для полномасштабного восстановления их психоэмоционального состояния.

Средний уровень выгорания увеличился на 10 % (с 40 % до 50 %). 5 педагогов находятся на этой стадии, что демонстрирует более сбалансированное состояние. Многие из них улучшили личные стратегии управления стрессом и активно применяют приобретенные навыки управления стрессом и регулирования эмоционального состояния в повседневной практике.

Низкий уровень выгорания увеличился с 20 % до 40 %. Педагоги отмечают высокую мотивацию и вовлеченность в профессиональную деятельность, активно применяют изученные техники преодоления стресса и саморегуляции, позволяющие им сохранять высокий уровень энергичности и удовлетворенности от работы.

Нами было определено, что по всем методикам исследования мы наблюдаем положительную динамику в снижении уровня эмоционального выгорания педагогов, поэтому нами была определена одна методика для анализа различия полученных результатов экспериментальных данных исследования – методика В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина).

Для выполнения математико-статистической обработки результатов эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ИТ-Лицея по методике В.В. Бойко «Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина) использовали Т-критерий Вилкоксона, так как с помощью него можно оценить достоверности сдвига в значениях исследуемого признака.

Подсчет по Т-критерию Вилкоксона при сопоставлении показателей первичной и повторной диагностики по методике В.В. Бойко

«Исследование эмоционального выгорания» (в модификации Е. Ильина) представлен в таблице 4.4 приложения 4.

Составим гипотезы:

H_0 (нулевая гипотеза): Интенсивность сдвигов в снижении уровня выгорания педагогов не превышает интенсивности сдвигов в его повышении.

H_1 (альтернативная гипотеза): Интенсивность сдвигов в снижении уровня выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в его повышении.

Обозначаем критические значения для Т-критерия при $n=9$.

Результат:

$$T_{кр} = 9 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 8 \quad (p \leq 0.05)$$

$$T_{эмп} = 0$$

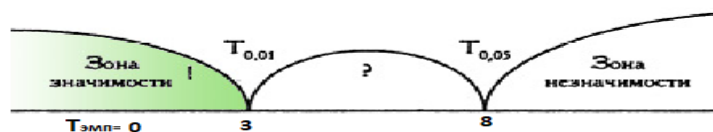


Рисунок 10 – Ось значимости

$$T_{эмп} < T_{кр} (0,01).$$

Гипотеза H_1 принимается, интенсивность сдвигов в снижении уровня эмоционального выгорания педагогов превышает интенсивность сдвигов в его повышении. Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таким образом, различия в уровне эмоционального выгорания педагогов IT-лица, возникшие в результате реализации формирующего эксперимента, достигли уровня статистической значимости, что позволяет сделать вывод: разработанная программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-Лица доказала свою эффективность. Гипотеза исследования верна.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам IT-лицея по коррекции эмоционального выгорания

Создание благоприятной рабочей среды и поддержание психологического благополучия в условиях интенсивной образовательной деятельности становится всё более актуальной задачей для учителей IT-лицея, учитывая высокие требования к их профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание педагога – это специфическая реакция психики на постоянный стресс и переутомление, что особенно актуально в условиях высокого темпа работы в современном образовательном учреждении. Педагогам IT-лицея, находящимся в постоянном взаимодействии с учащимися и инновационными технологиями, приходится сталкиваться с возросшими нагрузками, что обуславливает необходимость разработки и внедрения эффективных психолого-педагогических рекомендаций для предотвращения эмоционального выгорания [12].

Эмоциональное выгорание представляет собой защитный механизм, формирующийся в ответ на хронический стресс и перегрузки. В IT-лицее, где сочетаются высокая интеллектуальная нагрузка, необходимость непрерывного профессионального развития и интенсивное взаимодействие с учащимися, риск выгорания особенно увеличивается. Для предотвращения этого синдрома и сохранения профессионального долголетия педагогам предлагается ряд мер и стратегий, которые учитывают специфику их работы и различия в стадиях развития выгорания.

Организационно-профилактические меры включают несколько ключевых направлений, которые могут существенно снизить риск выгорания. В первую очередь, это оптимизация рабочей нагрузки. Подразумевается активное использование методов тайм-менеджмента, таких как метод Pomodoro и матрица Эйзенхауэра, которые помогают структурировать задачи и эффективно управлять временем. Педагогам

предлагается разделять проекты на этапы, выделяя приоритетные и второстепенные, что позволит снизить уровень напряжения и стресса [18].

Вовлечение учащихся в процесс помогает не только облегчить рабочую нагрузку на преподавателя, но и повышает уровень самостоятельности и ответственности у учащихся. Делегирование полномочий играет ключевую роль в этом процессе. Педагоги могут передавать часть технических задач, таких как настройка оборудования или помощь в цифровых проектах, непосредственно ученикам.

Создание поддерживающей среды неразрывно связано с организацией регулярных супервизий с психологом. Такая практика предотвращает накопление эмоциональной нагрузки, способствует анализу сложных ситуаций и обеспечивает эмоциональную разгрузку для педагогов. Важным элементом является внедрение цифрового детокса, что может быть реализовано через установление «технологических пауз», например, 1 час в день без гаджетов для снижения информационной перегрузки. Это может существенно улучшить концентрацию и снизить уровень стресса.

Личностные стратегии важны для повышения устойчивости педагога к стрессу и эмоциональным перегрузкам. Одним из действенных методов является осознанное управление эмоциями. Практика метода «Stop – Breathe – Reflect» предполагает выполнение простых дыхательных упражнений в ситуации острого стресса. Дыхание по методу «4-7-8» (вдох на 4 счета, задержка на 7, выдох на 8) в сочетании с когнитивной переоценкой (например, использование модели ABC Эллиса) помогает педагогам рефлексировать над тем, как иногда иррациональные убеждения, такие как «Я должен всё контролировать», могут влиять на эмоциональные реакции и переживания [30].

Для профилактики на разных стадиях выгорания разработаны стратегические подходы. На первой стадии (напряжение) рекомендуется проводить ежедневные 15-минутные сеансы релаксации с помощью аутотренинга или медитации. Ведение «эмоционального дневника»

способствует отслеживанию триггеров стресса и помогает в анализе их возникновения. На второй стадии (резистенция) педагогам предлагается участие в тренингах по эмпатии и коммуникации для восстановления качественного контакта с коллегами и учениками. Регулярные перерывы в работе обязательно должны учитываться, например, 5 минут отдыха каждый час для минимизации эмоционального истощения. На стадии истощения настоятельно рекомендуется взять обязательный отпуск с полным отказом от рабочих задач, а также обратиться к психотерапевту для разработки индивидуальной программы восстановления.

Физическое и эмоциональное восстановление включает активную работу с телом и поддержание цифрового баланса. Регулярные занятия спортом, такие как йога, плавание или стретчинг 3 раза в неделю, способствуют снятию мышечных зажимов и облегчают тревожные состояния. Методика прогрессивной мышечной релаксации по Джекобсону, которая включает последовательное напряжение и расслабление различных групп мышц, является эффективной техникой снижения тревожности и позволяет восстановить эмоциональную стабильность. Введение приложений для мониторинга стресса позволяет точно отслеживать состояние педагога и реагировать на начальные признаки переутомления [21].

Работа с телом:

- спорт и активность: занятия йогой, плаванием или стретчингом для снятия мышечных зажимов;
- техника прогрессивной мышечной релаксации: последовательное напряжение и расслабление групп мышц для снижения тревожности.

Цифровой баланс достигается не только за счет уменьшения времени в гаджетах, но и за счет введения «творческих часов». Это время, 1-2 раза в неделю, педагоги могут использовать для занятий хобби, не связанных с их профессиональной деятельностью, таких как рисование, музыка или

садоводство. Это помогает переключиться на другую деятельность, снизить информационную нагрузку и восстановить внутренние ресурсы.

- используйте приложения для мониторинга стресса для отслеживания эмоционального состояния;

- введите «творческие часы»: 1-2 раза в неделю занимайтесь хобби, не связанным с профессиональной деятельностью.

Коллективная поддержка играет важнейшую роль в профилактике выгорания. Тимбилдинг и взаимопомощь помогают укрепить уверенность педагогов в коллективе, а ежемесячные неформальные встречи, такие как коучинг-завтраки или квесты, создают дружескую атмосферу и повышают уровень доверия. Важная роль в этом отводится культуре позитивной обратной связи. Практика «эмоциональных писем», где коллеги раз в месяц обмениваются благодарностями за оказанную поддержку, укрепляет командный дух. Проведение ретроспектив проектов с акцентом на их успехи, а не только на ошибки, также способствует улучшению климата в коллективе.

Тимбилдинг и взаимопомощь:

- проводите ежемесячные неформальные встречи (коучинг-завтраки, квесты) для укрепления доверия в коллективе;

- создайте систему менторства: опытные педагоги могут курировать новичков, помогая адаптироваться к нагрузкам.

Культура позитивной обратной связи:

- внедрите практику «эмоциональных писем»: раз в месяц коллеги обмениваются благодарностями за поддержку;

- проводите ретроспективы проектов с акцентом на успехи, а не только на ошибки.

Антистрессовые практики для педагогов

- каждые 90 минут делайте перерыв на гимнастику для глаз и шеи (особенно при работе за компьютером);

– используйте ароматерапию: масла лаванды или мяты помогут снизить напряжение во время занятий.

Работа с когнитивными искажениями:

– замените установку «Я должен быть идеальным» на «Я достаточно компетентен и могу просить о помощи»;

– практикуйте технику «Колесо баланса»: оценивайте удовлетворенность разными сферами жизни (работа, семья, хобби) и корректируйте дисбаланс.

Так же возможно внедрение следующих мероприятий по профилактике эмоционального выгорания педагогов:

1. Практика осознанности:

Осознанность – это методика, которая помогает педагогу лучше концентрироваться на текущем моменте и снижать уровень стресса. Регулярное участие в занятиях по медитации или простых упражнениях осознанности может существенно улучшить психоэмоциональное состояние. Такие занятия можно проводить как в индивидуальном, так и в групповом формате.

2. Программы наставничества и поддержки:

Создание структурированных программ наставничества, в которых более опытные коллеги делятся знаниями и опытом с новыми сотрудниками. Это не только помогает новичкам адаптироваться, но и укрепляет чувство единства в коллективе.

3. Индивидуальные планы профессионального развития:

Поддержка сотрудников в создании и реализации индивидуальных планов профессионального развития. Это может включать участие в курсах, семинарах, повышении квалификации, что напрямую способствует снижению уровня профессионального стресса и выгорания посредством роста компетентности и уверенности в себе.

4. Ежегодные мероприятия:

Организация ежегодных мероприятий, направленных на физическое и психологическое восстановление, например, спортивные состязания или выезды на природу, которые способствуют восстановлению энергии и укреплению коллектива.

5. Развитие резильентности:

Программы, направленные на развитие резильентности у педагогов, могут включать тренинги по развитию позитивного мышления, эмоциональной компетентности и устойчивости к стрессу. Это не только способствует индивидуальному благополучию, но и формирует стойкую и адаптивную организационную культуру.

6. Создание открытой коммуникационной культуры:

Старшие педагоги и руководство должны поощрять открытое обсуждение рабочих проблем и способов их решения. Организация регулярных встреч, где педагоги могут свободно высказать свои мнения и опасения, способствует улучшению морального климата на рабочем месте.

7. Технологии и инновации для снижения нагрузки:

Использование специализированного программного обеспечения, которое может автоматизировать рутинные задачи (например, составление расписания, контроль за выполнением различных задач) также может значительно сократить объем стресса у педагогов.

Эти дополнительные меры подчеркивают важность комплексного подхода к профилактике эмоционального выгорания, усиливая межличностные связи в коллективе и поддерживая личностное развитие педагогов. Комплекс таких мер может существенно способствовать созданию более устойчивого и продуктивного образовательного процесса в IT-лицее.

Профилактика эмоционального выгорания в IT-лицее требует системного подхода, сочетающего личную ответственность педагога и поддержку организации. Регулярное применение этих рекомендаций способствует снижению риска профессиональной деформации, а также

повышает качество образовательного процесса, делая его более гуманным и осознанным. Учитывая разнообразие предложенных стратегий, каждый педагог может выбрать наиболее подходящие для него методы, поддерживающие его профессиональное развитие и личное благополучие.

Выводы по главе 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицея была разработана с учетом специфики высокой конкуренции в образовательной среде и необходимости постоянного обновления знаний и навыков, что часто приводит к эмоциональному выгоранию. Цель программы психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов IT-лицея.

В ходе программы акцент стоит на повышение осведомленности о синдроме выгорания, развитие эмоциональной саморегуляции, стрессоустойчивости, эффективное управление временем и рабочей нагрузкой, а также укрепление межличностных связей среди коллег. Программа включала серию тренингов и лекций, направленных на формирование позитивного восприятия профессиональной роли и поддержание культуры профессионального роста, что также способствовало самопознанию участников.

По результатам повторной диагностики, проведенной после реализации коррекционной программы, направленной на профилактику эмоционального выгорания среди педагогов IT-лицея, были выявлены следующие изменения:

Методика В.В. Бойко (модификация Е. Ильина):

Стадия напряжения: Процент педагогов с полностью сформированной стадией напряжения сократился с 30 % до 10 %. 60 % педагогов полностью избавились от признаков напряжения, что свидетельствует о повышении их навыков управления стрессом.

Стадия резистентности: Доля педагогов с устойчивой резистентностью снизилась с 30 % до 10 %. Педагоги без признаков резистентности увеличились с 20 % до 50 %, что говорит об укреплении эмоциональной устойчивости.

Стадия истощения: Полное истощение сократилось с 50 % до 10 %. Увеличение доли педагогов без признаков истощения с 30 % до 50 % подтверждает восстановление их эмоциональных ресурсов.

Опросник К. Маслач и С. Джексона (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой):

Эмоциональное истощение: Высокий уровень снизился с 30 % до 10 %. Средний уровень истощения увеличился до 80 %, что указывает на позитивные изменения в управлении стрессом.

Деперсонализация: Высокий уровень снизился с 20 % до 10 %, низкий увеличился с 20 % до 50 %. Это свидетельствует о более конструктивном подходе педагогов к межличностным взаимодействиям.

Редукция профессионализма: Высокий уровень не изменился (10 %), что указывает на необходимость дальнейшей поддержки. Средний уровень увеличился до 80 %, что значит улучшение в управлении профессиональными обязанностями.

Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак):

Критический уровень выгорания: Снизился с 10 % до 0 %, указывая на отсутствие педагогов в этой опасной зоне выгорания.

Высокий уровень выгорания: Снизился с 30 % до 10 %. Средний уровень увеличился до 50 %, что отражает более сбалансированное психоэмоциональное состояние.

Низкий уровень выгорания: Увеличился с 20 % до 40 %, демонстрируя рост педагогической мотивации и энергичности.

Статистическая обработка данных с применением Т-критерия Вилкоксона ($T_{\text{эм}} = 0$ при $T_{\text{кр}} = 8$ для $p \leq 0.01$) подтвердила достоверность положительной динамики. Гипотеза о преобладании снижения выгорания

над его усилением была принята, что доказывает эффективность программы. Ключевыми факторами успеха стали внедрение практико-ориентированных техник, таких как дыхательные упражнения «4-7-8», прогрессивная мышечная релаксация и тайм-менеджмент, а также проведение тренингов, направленных на развитие эмпатии и сплочение коллектива. Индивидуальный подход к участникам программы позволил учесть специфику их профессиональной деятельности, связанную с высокими интеллектуальными нагрузками и необходимостью постоянного освоения цифровых технологий.

На основе полученных результатов были сформулированы психолого-педагогические рекомендации для педагогов IT-лицея.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первая глава работы посвящена теоретическим основам исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея. В результате теоретического анализа были раскрыты ключевые аспекты феномена эмоционального выгорания, его структурные компоненты и факторы, определяющие риск его развития в условиях ИТ-среды.

Термин «эмоциональное выгорание» был впервые введен Х. Дж. Фрейденбергом и получил дальнейшее развитие в работах К. Маслач, В.В. Бойко и других ученых, чьи подходы легли в основу понимания природы этого феномена в педагогической практике.

Эволюция понятия «эмоциональное выгорание» показала, что оно представляет собой многомерный и динамичный процесс, интегрирующий в себе физическое, эмоциональное и когнитивное истощение. Особенности выгорания педагогов ИТ-лицея обусловлены технологической напряженностью, необходимостью непрерывного обучения и освоения новых цифровых инструментов, что приводит к когнитивному истощению и профессиональной деформации.

Разработанная модель психолого-педагогической коррекции основывается на методе «дерева целей» и включает четыре взаимосвязанных блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Теоретический блок служит основой, обобщая и анализируя существующие научные труды о выгорании и его проявлениях. Диагностический блок позволяет посредством тестирования выявить текущий уровень выгорания и создать экспериментальную группу для последующего воздействия. Коррекционный блок реализует программу вмешательства, направленную на формирование навыков саморегуляции и тайм-менеджмента. Аналитический блок завершает модель, позволяя

оценить эффективность коррекционной программы через статистический анализ.

Вторая глава работы была посвящена организации и исследованию эмоционального выгорания педагогов IT-лицей. В ходе исследования были выделены три ключевых этапа, на которых осуществлялись постановка цели и задач, выбор методик, а также проведение экспериментальной и контрольно-обобщающей работы.

В исследовании участвовали 10 педагогов IT-лицей, Муниципальное общеобразовательное учреждение «ИТ – лицей Привилегия» г. Челябинска, с разным профессиональным профилем:

1. Квалификация: высшая (4 чел.), первая (3 чел.), вторая категория (3 чел.).
2. Образование: высшее педагогическое (7 чел.), средне-специальное (3 чел.).
3. Стаж работы: от 5 до 15 лет.

На основании проведенного констатирующего эксперимента, посвященного исследованию эмоционального выгорания педагогов, были использованы три методики:

Методика В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина):

1. Стадия напряжения: 40 % педагогов испытывают высокий уровень стресса.
2. Стадия резистенции: У 50 % педагогов начинают проявляться защитные механизмы.
3. Стадия истощения: 50 % педагогов находятся в состоянии полного истощения, требующего немедленной интервенции.

Опросник К. Маслач и С. Джексон (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой):

1. Высокое эмоциональное истощение: У 30 % педагогов наблюдается значительная усталость.

2. Высокая деперсонализация: 20 % педагогов начинают демонстрировать равнодушие.

3. Редукция профессиональных достижений: Проблема у 20 % педагогов, что требует внимания.

Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак):

1. Высокий или критический уровень выгорания: У 40 % педагогов наблюдается сильное истощение.

2. Средний уровень выгорания: 40 % педагогов нуждаются в снижении нагрузки.

3. Низкий уровень выгорания: 20 % педагогов сохраняют продуктивность, но требуют профилактики.

Выявленные данные подчеркивают актуальность разработки и реализации программ поддержки, которые будут направлены на снижение профессионального стресса, восстановление эмоционального равновесия и поддержание профессионального благополучия педагогов. Все участники констатирующего эксперимента войдут в состав группы, в которой будет проведена коррекционная программа.

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лицей была разработана с учетом специфики высокой конкуренции в образовательной среде и необходимости постоянного обновления знаний и навыков, что часто приводит к эмоциональному выгоранию. Цель программы психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов IT-лицей.

В ходе программы акцент стоит на повышение осведомленности о синдроме выгорания, развитие эмоциональной саморегуляции, стрессоустойчивости, эффективное управление временем и рабочей нагрузкой, а также укрепление межличностных связей среди коллег. Программа включала серию тренингов и лекций, направленных на формирование позитивного восприятия профессиональной роли и

поддержание культуры профессионального роста, что также способствовало самопознанию участников.

По результатам повторной диагностики, проведенной после реализации коррекционной программы, направленной на профилактику эмоционального выгорания среди педагогов IT-лицея, были выявлены следующие изменения:

Методика В.В. Бойко (модификация Е. Ильина):

Стадия напряжения: Процент педагогов с полностью сформированной стадией напряжения сократился с 30 % до 10 %. 60 % педагогов полностью избавились от признаков напряжения, что свидетельствует о повышении их навыков управления стрессом.

Стадия резистентности: Доля педагогов с устойчивой резистентностью снизилась с 30 % до 10 %. Педагоги без признаков резистентности увеличились с 20 % до 50 %, что говорит об укреплении эмоциональной устойчивости.

Стадия истощения: Полное истощение сократилось с 50 % до 10 %. Увеличение доли педагогов без признаков истощения с 30 % до 50 % подтверждает восстановление их эмоциональных ресурсов.

Опросник К. Маслач и С. Джексон (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой):

Эмоциональное истощение: Высокий уровень снизился с 30 % до 10 %. Средний уровень истощения увеличился до 80 %, что указывает на позитивные изменения в управлении стрессом.

Деперсонализация: Высокий уровень снизился с 20 % до 10 %, низкий увеличился с 20 % до 50 %. Это свидетельствует о более конструктивном подходе педагогов к межличностным взаимодействиям.

Редукция профессионализма: Высокий уровень не изменился (10 %), что указывает на необходимость дальнейшей поддержки. Средний уровень увеличился до 80 %, что значит улучшение в управлении профессиональными обязанностями.

Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак):

Критический уровень выгорания: Снизился с 10 % до 0 %, указывая на отсутствие педагогов в этой опасной зоне выгорания.

Высокий уровень выгорания: Снизился с 30 % до 10 %. Средний уровень увеличился до 50 %, что отражает более сбалансированное психоэмоциональное состояние.

Низкий уровень выгорания: Увеличился с 20 % до 40 %, демонстрируя рост педагогической мотивации и энергичности.

Статистическая обработка данных с применением Т-критерия Вилкоксона ($T_{\text{эмп}} = 0$ при $T_{\text{кр}} = 8$ для $p \leq 0.01$) подтвердила достоверность положительной динамики. Гипотеза о преобладании снижения выгорания над его усилением была принята, что доказывает эффективность программы. Ключевыми факторами успеха стали внедрение практико-ориентированных техник, таких как дыхательные упражнения «4-7-8», прогрессивная мышечная релаксация и тайм-менеджмент, а также проведение тренингов, направленных на развитие эмпатии и сплочение коллектива. Индивидуальный подход к участникам программы позволил учесть специфику их профессиональной деятельности, связанную с высокими интеллектуальными нагрузками и необходимостью постоянного освоения цифровых технологий.

На основе полученных результатов были сформулированы психолого-педагогические рекомендации для педагогов ИТ-лицея.

Таким образом, цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена, задачи решены. Реализация программы доказала, что системный подход, сочетающий индивидуальные и организационные меры, позволяет минимизировать риски профессиональной деформации и повысить качество образовательной среды в условиях цифровой трансформации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учеб. и практикум для академ. бакалавриата / Г. С. Абрамова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2016. – 811 с. – ISBN 978-5-9916-8950-6.
2. Абрамова Г. С. Психология развития и возрастная психология : учеб. для вузов / Г. С. Абрамова. – Москва : Прометей, 2018. – 708 с. – ISBN 978-5-906879-54-3.
3. Амонашвили Ш. А. Воспитательная деятельность образовательного учреждения : учеб. пособие по спецкурсу / Ш. А. Амонашвили, А. П. Антропова. – Пермь : Изд-во ПОНИЦАА, 2017. – 176 с. – ISBN 978-5-604-12345-6.
4. Аникин Б. А. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов / Б. А. Аникин. – Москва : Инфра-М, 2008. – 180 с. – ISBN 978-5-16-014567-8.
5. Аронсон Э. Общественное животное : введение в социальную психологию / пер. с англ. М. А. Ковальчук. – Москва : Аспект Пресс, 1998. – 520 с. – ISBN 5-7567-0222-9.
6. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О. И. Бабич. – Москва : Учитель, 2017. – 646 с. – ISBN 978-5-7057-5210-4.
7. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – Санкт-Петербург : Речь, 2014. – 176 с. – ISBN 978-5-9268-1670-3.
8. Белинская А. Б. Педагогическая конфликтология : учеб. пособие / А. Б. Белинская. – Москва : Юрайт, 2022. – 206 с. – ISBN 978-5-534-15234-5.
9. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. – Москва : Совершенство, 2016. – 298 с. – ISBN 978-5-604-12346-3.

10. Богославец Л. Г. Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений / Л. Г. Богославец. – Москва : Мир, 2014. – 156 с. – ISBN 978-5-604-12347-0.
11. Бодров В. А. Психологический стресс : развитие учения и современное состояние проблемы / В. А. Бодров. – Москва : ИП РАН, 2005. – 241 с. – ISBN 978-5-604-12348-7.
12. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологии. – 2014. – № 4. – С. 74–81.
13. Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания : структура, факторы, симптомы / В. В. Бойко. – Москва : Пэр Сэ, 2012. – 213 с. – ISBN 978-5-604-12349-4.
14. Бондаренко И. Н. Методика «Эмоциональные переживания в профессиональной деятельности» (ЭППД). Руководство / И. Н. Бондаренко. – Москва : Когито-Центр, 2014. – 629 с. – ISBN 978-5-89353-450-9.
15. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2004. – № 3. – С. 22–37.
16. Булюбаш И. Д. Основы супервизии в гештальт-терапии / И. Д. Булюбаш. – Москва : Институт психотерапии, 2003. – 223 с. – ISBN 978-5-604-12350-0.
17. Вараева Н. В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалистов «Работа в радость» / Н. В. Вараева. – Москва : Флинта, 2013. – 632 с. – ISBN 978-5-9765-1652-1.
18. Величковская С. Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов / С. Б. Величковская. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 230 с. – ISBN 978-5-469-01494-7.

19. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2011. – 160 с. – ISBN 978-5-288-05125-4.
20. Водопьянова Н. Е. Психическое «выгорание» педагогов и его преодоление / Н. Е. Водопьянова // Психология менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Питер-Пресс, 2002. – С. 250–268. – ISBN 5-94723-452-1.
21. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в педагогической деятельности / Н. Е. Водопьянова // Вестник СПбГУ. – 2016. – Вып. 2, № 13. – С. 12–22.
22. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания в системе «человек – человек» / Н. Е. Водопьянова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. С. Снеткова. – Санкт-Петербург : Питер-Пресс, 2001. – С. 105–122. – ISBN 5-314-00256-7.
23. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : моногр. / Н. Е. Водопьянова. – Москва : Юрайт, 2018. – 997 с. – ISBN 978-5-534-09533-3.
24. Воробьева М. А. Исследование эмоционального выгорания у педагогов / М. А. Воробьева // Образование и наука. – 2006. – № 1. – С. 70–75.
25. Воробьева М. А. Синдром профессионального выгорания у педагогов / М. А. Воробьева // Актуальные направления современной психологии : региональный опыт : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. – Иркутск : ИГУ, 2006. – С. 105–109.
26. Воробьева М. А. Эмоциональное выгорание педагогов. Диагностика. Профилактика : учеб.-метод. пособие / М. А. Воробьева. – Екатеринбург : УрГИ, 2006. – 132 с. – ISBN 5-2288-4877-6.

27. Воронцова М. В. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы / М. В. Воронцова. – Москва : Юрайт, 2022. – 244 с. – ISBN 978-5-534-15235-2.
28. Ворошилова И. С. Модели профессиональной надежности педагога / И. С. Ворошилова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2014. – № 9. – С. 45–50.
29. Гнездилова О. Н. Деформация личности педагога в процессе его профессиогенеза / О. Н. Гнездилова // Психология здоровья : психологическое благополучие личности : мат-лы межвуз. науч.-практ. конф. – Москва : Прометей, 2005. – С. 50–53.
30. Гнездилова О. Н. Роль инновационной деятельности педагога в преодолении эмоционального выгорания / О. Н. Гнездилова // Актуальные проблемы социогуманитарного знания : сб. науч. тр. – Москва : Прометей, 2005. – С. 21–29. – ISBN 5-6151-1380-3.
31. Головей Л. А. Психология развития и возрастная психология : учеб. и практикум для вузов / Л. А. Головей [и др.] ; под ред. Л. А. Головей. – 2-е изд., испр. – Москва : Юрайт, 2020. – 413 с. – ISBN 978-5-534-09533-3.
32. Гониная О. О. Психология развития и возрастная психология : учеб. пособие / О. О. Гониная. – Москва : КноРус, 2020. – 150 с. – ISBN 978-5-406-09453-1.
33. Горянина В. А. Развитие, воспитание и психологическое сопровождение личности в системе непрерывного образования / В. А. Горянина. – Москва : Мир, 2014. – 205 с. – ISBN 978-5-604-12351-7.
34. Гринберг Дж. Управление стрессом / пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. – 7-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 496 с. – ISBN 5-318-00712-0.
35. Губина С. Т. К вопросу повышения толерантности к психологическому стрессу в профессиональной деятельности учителя // Проблемы школьного и дошкольного образования : мат-лы 8-й регион. науч.-практ. конф. – Глазов : Изд-во ГГПИ, 2006. – С. 138–146.

36. Губина С. Т. Профилактика и коррекция эмоционального выгорания педагогов с помощью музыкальных психологических средств воздействия / С. Т. Губина. – Москва : Вильямс, 2003. – 316 с. – ISBN 5-93472-090-7.
37. Дальке Р. Депрессия : Депрессия без правил. Без депрессии, стресса и эмоциональных травм / Р. Дальке [и др.]. – Москва : Весь, 2014. – 624 с. – ISBN 978-5-7057-4029-3.
38. Дедовских И. А. Эмоциональное выгорание учителей общеобразовательных школ и преподавателей вузов / И. А. Дедовских // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 3. – С. 193–195.
39. Джексон С. За кадром. О скрытой работе нашей психики / С. Джексон. – Москва : Альпина ПРО, 2023. – 571 с. – ISBN 978-5-206-00153-2.
40. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. – Москва : ИП РАН, 2003. – 341 с. – ISBN 5-3545-9120-6.
41. Долгова В. И. Регламент аттестационных материалов / В. И. Долгова, Л. В. Иванова, Н. В. Крыжановская. – Челябинск : ЧГПУ, 2015. – 132 с. – ISBN 978-5-604-12352-4.
42. Дятлов А. В. Методы математической статистики в социальных науках (описательная статистика) : учеб. / А. В. Дятлов, П. Н. Лукичев. – Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2018. – 182 с. – ISBN 978-5-9275-3236-5.
43. Елисеева Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учеб. пособие / Л. Я. Елисеева. – Москва : Юрайт, 2022. – 242 с. – ISBN 978-5-534-12353-8.
44. Зотов М. В. Механизмы регуляции познавательной деятельности в условиях эмоционального стресса / М. В. Зотов. – Москва : Речь, 2018. – 182 с. – ISBN 978-5-604-12353-1.
45. Исаев Е. И. Педагогическая психология / Е. И. Исаев. – Москва : Юрайт, 2022. – 347 с. – ISBN 978-5-534-15236-0.

46. Исламова С. Л. Психодиагностика и психокоррекция профессионального стресса педагогов общеобразовательных школ / С. Л. Исламова. – Москва : Дело, 2004. – 334 с. – ISBN 978-5-7749-0331-1.
47. Кандаурова А. В. Педагогическое мастерство : формирование педагогического стиля / А. В. Кандаурова. – Москва : Юрайт, 2022. – 255 с. – ISBN 978-5-534-12354-5.
48. Качина А. А. Профессиональный стресс в деятельности преподавателя // Отечественная психология в контексте мировой науки и практики : мат-лы Междунар. науч. конф. студ., аспирантов и молодых ученых «ЛОМОНОСОВ-2004». Секция «Психология» / под ред. А. И. Донцова, Т. Ю. Базарова. – Москва : РПО, 2005. – С. 115–122. – ISBN 5-6781-2319-5.
49. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Воронеж : МОЭК, 2001. – 436 с. – ISBN 5-2673-6151-9.
50. Коллюцкий В. Н. Психология развития и возрастная психология : полный жизненный цикл развития человека / В. Н. Коллюцкий. – Москва : Академический проект, 2017. – 615 с. – ISBN 978-5-8291-1855-3.
51. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности : учеб. пособие для вузов / В. В. Константинов. – Москва : Юрайт, 2022. – 186 с. – ISBN 978-5-534-12355-2.
52. Корнетов Г. Б. Эволюция образования и развитие педагогической мысли в истории цивилизации : моногр. / под ред. Г. Б. Корнетова. – Москва : АСОУ, 2017. – 344 с. – ISBN 978-5-91543-237-5.
53. Коротаева Е. В. Педагогическое взаимодействие : учеб. пособие / Е. В. Коротаева. – Москва : Юрайт, 2022. – 223 с. – ISBN 978-5-534-12356-9.
54. Корытова Г. С. Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 4. – С. 29–32.

55. Кулагина И. Ю. Возрастная психология / И. Ю. Кулагина. – Москва : Просвещение, 2016. – 132 с. – ISBN 978-5-09-032435-8.
56. Кулаченко М. П. Педагогическое общение / М. П. Кулаченко. – Москва : Юрайт, 2022. – 152 с. – ISBN 978-5-534-12357-6.
57. Ларенцова Л. И. Синдром эмоционального выгорания у врачей различных специальностей / Л. И. Ларенцова. – Москва : Медицинская книга, 2009. – 142 с. – ISBN 978-5-86093-283-9.
58. Леонова А. Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А. Б. Леонова. – Москва : НПФ «Смысл», 2007. – 380 с. – ISBN 978-5-89357-159-7.
59. Мухина В. С. Возрастная психология : учеб. пособие / В. С. Мухина. – Санкт-Петербург : Век 21, 2018. – 456 с. – ISBN 978-5-71378-060-4.
60. Обознов А. А. Эмоциональная направленность учителей как личностный ресурс их устойчивости к выгоранию / А. А. Обознов, О. Н. Доценко // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 5. – С. 227–237.
61. Обухова Л. Ф. Возрастная психология : учеб. / Л. Ф. Обухова. – Москва : Юрайт, 2019. – 462 с. – ISBN 978-5-534-10851-1.
62. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач / пер. с англ. Н. О. Мальгиной. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 528 с.
63. Сергеева Л. С. Синдром профессионального выгорания : психотерапия и профилактика / Л. С. Сергеева. – Санкт-Петербург : СПбМАПО, 2006. – 18 с. – ISBN 978-5-988-85020-1.
64. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров // Медицинская газета. – 2005. – № 43. – С. 25–32.
65. Симановский А. Э. Педагогическая психология : учеб. пособие / А. Э. Симановский. – Москва : Юрайт, 2022. – 203 с. – ISBN 978-5-534-12358-3.

66. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 2004. – 839 с. – ISBN 985-13-2344-7.
67. Слотердаик П. Критика цинического разума / пер. с нем. А. В. Перцева. – Москва : Издательство Ивана Лимбаха, 2021. – 800 с. – ISBN 978-5-889059-402-0.
68. Смирнова Е. О. Педагогические системы и программы дошкольного воспитания : учеб. пособие / Е. О. Смирнова. – Москва : Юрайт, 2022. – 121 с. – ISBN 978-5-534-24789-0.
69. Солодкова Т. И. Тренинг развития эмоционального интеллекта как психологическое средство профилактики и коррекции синдрома «выгорания» / Т. И. Солодкова. – Санкт-Петербург : СПбУ, 2000. – 638 с. – ISBN 5-8055-0651-1.
70. Старченкова Е. С. Психологические факторы профессионального выгорания / Е. С. Старченкова. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 366 с. – ISBN 5-3612-4412-5.
71. Умняшкина С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) / С. В. Умняшкина. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 221 с. – ISBN 978-5-9268-1671-0.
72. Усманова М. Н. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога / М. Н. Усманова, М. М. Бафаев, Ш. Ш. Остонов // Наука. Мысль : электронный периодический журнал. – 2014. – № 10. – С. 23–32.
73. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–64.
74. Фрейденберг Г. Перегореть : высокая цена больших достижений / Г. Фрейденберг. – Москва : Прогресс-Универс, 2009. – 328 с. – ISBN 978-5-7390-2318-1.

75. Хайдарова М. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов // Образование. Карьера. Общество. – 2014. – № 2. – С. 77–79.
76. Хокки Р. Когнитивные паттерны стрессовых состояний // Психология труда и организационная психология : современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышевой. – Москва : Радикс, 2005. – 377 с. – ISBN 5-5537-3896-2.
77. Холмогорова А. Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни / А. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 1. – С. 7–13.
78. Цзен Н. В. Психотренинг : игры и упражнения / Н. В. Цзен, Ю. В. Пахомов. – Москва : Нипро, 2003. – 298 с. – ISBN 978-5-9275-0000-1.
79. Шац И. К. Психологические аспекты профессионального выгорания педагогов // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2013. – № 3. – С. 49–53.
80. Яковлев Г. М. Эмоциональный стресс и психосоматические заболевания / Г. М. Яковлев. – Москва : Проспект, 2010. – С. 442–453.
81. Buunk В. Р. Occupation burnout : A social comparison perspective : Paper presented at the ENOP Conference on Professional Burnout / В. Р. Buunk, W. В. Schaufeli, J. F. Ybema. – Krakow, 1994. – P. 345.
82. Cherniss C. Career commitment in human service professionals : A biographical study / C. Cherniss // Human Relations. – 1991. – No. 44. – P. 419–437.
83. Leiter M. P. Burnout as a developmental process : consideration of models / M. P. Leiter. – Washington, DC : Taylor and Francis, 1993. – P. 237–250.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Психодиагностический инструментарий исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

«Методика исследования эмоционального выгорания (по В. Бойко)».

Назначение методики. Методика предназначена для измерения уровня проявления эмоционального выгорания – механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Методика позволяет ответить на следующие вопросы:

Какие симптомы доминируют?

Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение?

Чем объясняется истощение (если оно выявлено): факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами?

Какой симптом (симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности?

В каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение?

Какие аспекты поведения человека подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ни самой личности, ни профессиональной деятельности, ни партнерам?

Ход обследования. Методика состоит из опросного листа, состоящего из 84 утверждений. После заполнения опросного листа, результаты обрабатываются в соответствии с ключом.

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое утверждение. Они касаются Вашего отношения к работе и к партнерам по профессиональной деятельности: клиентам, коллегам и др. Оцените, насколько каждое утверждение соответствует Вашим мнениям и переживаниям. Отвечайте «да», если Ваше мнение совпадает с утверждением, и «нет», если не совпадает.

Таблица 1.1 – Бланк ответов

№ п/п	Утверждение	Ответ	
		да	нет
1	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют 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 2–3) мне хочется побыть наедине, 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 того, что 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 очень 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 внимание партнеру 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		

Продолжение таблицы 1.1

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 и т.п.		
29	Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания		
30	В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай 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 проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, 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 с непосредственным руководителем		
38	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям		
39	Последнее время (или как 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 разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих»		
43	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми		
44	Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела		
45	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении		
46	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души		
47	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого		
48	После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия		
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 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 удастся 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, чем теперь		

Продолжение таблицы 1.1

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	Чаше всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами		
68	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился		
69	Состояния, 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 профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции		
84	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье		

Подсчет результатов

Вклад включенных в симптом признаков в определении его тяжести различен, поэтому каждый вариант ответа предварительно оценивается разным количеством баллов. Максимальную оценку – 10 баллов имеет признак, наиболее доказательный для данного симптома.

За каждый ответ, совпадающий с ключом – засчитывается указанное в таблице количество баллов. Баллы суммируются. Подсчеты результатов проводятся в такой последовательности:

- 1) определяется сумма баллов по каждому из 12 симптомов;
- 2) подсчитывается сумма баллов для каждой из трех стадий;
- 3) подсчитывается итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания.

Интерпретация результатов

Чаще всего синдром эмоционального выгорания является следствием длительного рабочего стресса (стресса на рабочем месте) и определенных видов профессионального кризиса. Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Интерпретация результатов проводится по трем стадиям.

Следующий шаг – определение степени сформированности стадий развития стресса: напряжение, резистенция и истощение. Степень сформированности стадии определяется в зависимости от суммы баллов (может варьировать в пределах от 0 до 120), набранных по входящим в нее симптомам:

- 0–36 баллов – стадия не сформировалась;
- 37–60 баллов – стадия в стадии формирования;
- 61–120 баллов – стадия сформировалась.

Измеряемые явления качественно различны: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. Сопоставление баллов, полученных для разных стадий, неправомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. По количественным показателям правомерно судить лишь о том, насколько каждая из стадий сформировалась (в большей или меньшей степени).

Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак)

Экспресс оценка выгорания содержит 10 вопросов. На вопросы необходимо отвечать «да» или «нет».

Инструкция к тесту:

Тест предназначен для диагностики первых симптомов синдрома эмоционального выгорания. На следующие предложения отвечайте «да» или «нет». Количество положительных ответов подсчитайте.

Таблица 1.2 – Бланк ответов

1.	Когда в воскресенье около полудни я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен.	да	нет
2.	Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал(а) бы это без промедления.	да	нет
3.	Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.	да	нет
4.	То насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия ученики.	да	нет
5.	На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д.	да	нет
6.	Коллегам (родителям, ученикам) я придумал(а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно.	да	нет
7.	С делами по службе я справляюсь «одной левой» нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.	да	нет
8.	О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.	да	нет
9.	Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям.	да	нет
10.	За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул бы что-нибудь новенькое.	да	нет

Обработка результатов:

Уровень эмоционального выгорания оценивается в баллах.

0-1 балл – низкие оценки. Синдром эмоционального выгорания вам не грозит.

2-6 баллов – средние оценки. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7-9 баллов – высокие оценки. Пришло время решать: либо сменить работу, либо переменить стиль жизни.

10 баллов – критические оценки. Положение весьма серьезное.

Таблица 1.3 – Перечень симптомов для самонаблюдения

Физические признаки	Психоэмоциональные признаки	Социально-поведенческие признаки
Хроническая, постоянная усталость.	Появляется безразличие к своей жизни и происходящим вокруг событиям	Желание убежать от всех или обида на всех, как следствие стремление к изоляции, минимум общения с окружающими
Слабость и вялость в мышцах	Неуверенность в себе, снижение самооценки	Уклонение от ответственности, неисполнение обязанностей, лень
Головные боли	Разочарование в окружающих	Обвинение окружающих в собственных бедах, обиды, раздражение
Снижение иммунитета	Потеря профессиональной мотивации	Зависть, жалобы, что кому-то везет в жизни
Бессонница	Вспыльчивость, раздражение и недовольство другими людьми	Жалобы на свою жизнь и на то, что приходится много работать
Усталость глаз, снижение зрения	Депрессия, постоянное плохое настроение, жизнь не удалась	Пессимизм, негатив видится во всем

Опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон

(адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

ФИО _____

Возраст _____

Профессия/должность _____

Стаж работы в данной должности _____

Инструкция

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

Таблица 1.4 – Бланк ответов

Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
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.							
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.							
Утверждение							
11. Я замечая, 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.							

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».

Таблица 1.5 – Интерпретация ответов

Шкала	Пункты в прямых значениях	Пункты в обратных значениях	Максимальная 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
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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов IT-лицея

Таблица 2.1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов IT-лицея по методике «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина)

Педагог	Стадия напряжения	Стадия резистенции	Стадия истощения
1	45 (в стадии формирования)	52 (в стадии формирования)	30 (не сформировалась)
2	60 (сформировалась)	40 (в стадии формирования)	75 (сформировалась)
3	22 (не сформировалась)	35 (не сформировалась)	48 (в стадии формирования)
4	68 (сформировалась)	78 (сформировалась)	63 (сформировалась)
5	40 (в стадии формирования)	47 (в стадии формирования)	28 (не сформировалась)
6	20 (не сформировалась)	50 (в стадии формирования)	68 (сформировалась)
7	35 (не сформировалась)	55 (в стадии формирования)	62 (сформировалась)
8	54 (сформировалась)	66 (сформировалась)	72 (сформировалась)
9	38 (в стадии формирования)	22 (не сформировалась)	29 (не сформировалась)
10	41 (в стадии формирования)	60 (сформировалась)	50 (в стадии формирования)

Методика В.В. Бойко:

Стадия напряжения: сформировалась – 3 человека (30 %), в стадии формирования – 4 человека (40 %), не сформировалась – 3 человека (30 %).

Стадия резистенции: сформировалась – 3 человека (30 %), в стадии формирования – 5 человек (50 %), не сформировалась – 2 человека (20 %).

Стадия истощения: сформировалась – 5 человек (50 %), в стадии формирования – 2 человека (20 %), не сформировалась – 3 человека (30 %).

Таблица 2.2 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов IT-лицея по опроснику выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

Педагог	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
1	20 (средний уровень)	7 (средний уровень)	36 (высокий уровень)
2	29 (высокий уровень)	11 (высокий уровень)	28 (низкий уровень)

Продолжение таблицы 2.2

3	14 (низкий уровень)	4 (низкий уровень)	39 (средний уровень)
4	18 (средний уровень)	8 (средний уровень)	32 (средний уровень)
5	26 (высокий уровень)	10 (средний уровень)	31 (средний уровень)
6	23 (средний уровень)	9 (средний уровень)	34 (средний уровень)
7	15 (низкий уровень)	5 (средний уровень)	40 (средний уровень)
8	27 (высокий уровень)	12 (высокий уровень)	29 (низкий уровень)
9	11 (низкий уровень)	3 (низкий уровень)	38 (средний уровень)
10	19 (средний уровень)	6 (средний уровень)	35 (средний уровень)

Опросник К. Маслач, С. Джексон:

Эмоциональное истощение: средний – 4 человека (40 %), высокий – 3 человека (30 %), низкий – 3 человека (30 %).

Деперсонализация: средний – 6 человек (60 %), высокий – 2 человека (20 %), низкий – 2 человека (20 %).

Редукция профессионализма: средний – 7 человек (70 %), высокий – 2 человека (30 %), низкий – 2 человека (20 %).

Таблица 2.3 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея по опроснику «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак

Педагог	Количество баллов	Уровень выгорания
1	3	Средний уровень
2	7	Высокий уровень
3	2	Средний уровень
4	9	Высокий уровень
5	0	Низкий уровень
6	5	Средний уровень
7	10	Критический уровень
8	1	Низкий уровень
9	4	Средний уровень
10	8	Высокий уровень

Опросник В. Каппони, Т. Новак: средний – 4 человека (40 %), высокий – 3 человека (30 %), низкий – 2 человека (20 %), критический – 1 человек (10 %).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов IT-лица

Модуль 1. Понимание эмоционального выгорания.

Тема: «Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?».

Цель: Повышение осведомленности о синдроме эмоционального выгорания (СЭВ), его диагностике и стратегиях преодоления.

Семинар-тренинг.

Цель – ознакомление участников с основными признаками и симптомами эмоционального выгорания, а также способами его диагностирования.

Теоретическая часть:

Обзор модели Масlach (эмоциональное истощение, деперсонализация, снижение профессиональной эффективности).

Цель – разъяснение участникам структуры и компонентов синдрома выгорания для улучшения их понимания этого состояния.

Примеры из школьной практики: перегрузка при подготовке к ВПР, конфликты с родителями.

Цель – углубление понимания участников через анализ типовых ситуаций, способствующих развитию выгорания в школьной среде.

Видеофрагмент лекции о фазах выгорания.

Цель – поддержка теоретического материала наглядными примерами, что позволяет выявить стадии выгорания и способы их распознавания.

Занятие №1.

Тема: Что такое эмоциональное выгорание и как с ним бороться?

Цель: Ознакомление участников (педагогов) с основными признаками, симптомами синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) и его структурой на основе модели Масlach.

Место проведения: Актовый зал школы, подготовлены зоны для групповой работы (столы, стулья сдвинуты по 4-5).

Оборудование: Проектор, экран, ноутбук, колонки, презентация по теме, видеоролик о фазах выгорания (подготовлен заранее), флипчарт или доска, маркеры.

Время: 90-120 минут.

Ход занятия:

Приветствие и введение в тему (15 мин).

Ведущий: Добрый день, уважаемые коллеги! Сегодня мы начинаем важный разговор о состоянии, которое, к сожалению, знакомо многим в нашей профессии – об эмоциональном выгорании. Почему это важно? Потому что от нашего внутреннего состояния напрямую зависит качество нашей работы и, что не менее важно, наше собственное благополучие. Цель сегодняшней встречи – не запугать, а вооружить пониманием. Мы разберемся, что это за «зверь» такой – синдром эмоционального выгорания, как он «выглядит», из каких частей состоит и какие ситуации в нашей школьной жизни чаще всего его подпитывают. Надеюсь, это знание станет первым шагом к тому, чтобы эффективнее с ним справляться.

Упражнение-разминка «Ассоциации»: Давайте начнем с небольшой разминки. Я назову слово ВЫГОРАНИЕ. Ваша задача – быстро, не задумываясь, сказать первую ассоциацию, которая приходит в голову. (Ведущий записывает ключевые слова на флипчарте/доске: усталость, пустота, раздражение, апатия и т.д.). Спасибо! Как видим, у многих представления схожи. Сегодня мы добавим научную основу к этим ощущениям.»

Теоретическая часть: Модель Маслач (30 мин)

Цель: Разъяснение участникам структуры и компонентов СЭВ.

Ведущий (используя презентацию): Основой для понимания выгорания стала работа Кристины Маслач. Она выделила три ключевых компонента, которые образуют синдром. Представьте себе треугольник или три ножки табуретки – выгорание возникает, когда выражены все три составляющие.

Слайд 1: Эмоциональное истощение: Это самая очевидная часть. Чувство опустошенности, выжатости, когда нет сил не только на работу, но и на простые бытовые дела. Просыпаешься уставшим. Эмоциональный резервуар пуст.

Вопрос к аудитории: Кто хоть раз испытывал нечто подобное? (Поднять руки). Да, это знакомая многим ситуация.

Слайд 2: Деперсонализация (или цинизм): Это защитная реакция истощенной психики. Проявляется как отстраненность, черствость, циничное или негативное отношение к тем, с кем работаешь – ученикам, родителям, коллегам. Человек начинает воспринимать людей не как личностей с их проблемами, а как объекты, источники проблем. Могут появляться мысли вроде «Да они все одинаковые», «Мне все равно». Вопрос: »Замечали ли вы за собой или коллегами подобные изменения в отношении к ученикам или родителям?»

Слайд 3: Редукция профессиональных достижений (снижение профессиональной эффективности): Чувство некомпетентности, неуспешности в профессии. Кажется, что

ничего не получается, усилия напрасны. Снижается продуктивность, мотивация к развитию, удовлетворенность результатами своего труда. Может сопровождаться чувством вины. Вопрос: Бывало ли у вас ощущение, что вы плохой педагог, несмотря на все старания?

Ведущий: Важно понимать: это не просто усталость. Это состояние, при котором эти три компонента – истощение, цинизм и чувство неэффективности – становятся хроническими и серьезно мешают работать и жить.»

3. Теоретическая часть: Примеры из школьной практики (25 мин)

Групповая работа (5 мин на обсуждение в мини-группах по 4-5 человек, 10 мин на обсуждение в общем кругу):

Задание для групп: Обсудите в своих группах и приведите конкретные примеры из вашей практики, которые иллюстрируют как минимум один из трех компонентов модели Маслач (истощение, цинизм, неэффективность). Особенно подумайте о ситуациях, связанных с подготовкой к ВПР (Всероссийским проверочным работам) и конфликтами с родителями. Как эти ситуации влияли на ваше состояние?

Примеры для обсуждения (можно вывести на слайд или сказать устно):

ВПР: Аврал, сверхурочные, давление администрации/родителей/статистики, чувство ответственности за результаты не только свои, но и учеников, «натаскивание» вместо обучения, отсутствие времени на отдых.

Конфликты с родителями: Недовольство оценками, методами преподавания, обвинения в необъективности/предвзятости, невыполнением домашних заданий ребенком, агрессивное поведение родителей, ощущение неблагодарности, подрыва авторитета.

Обсуждение результатов групповой работы (10 мин):

Ведущий приглашает по одному представителю от группы (или желающих) кратко озвучить 1-2 самых ярких примера.

Ведущий фиксирует ключевые слова/ситуации на флипчарте/доске (напр., «ночные подготовки к ВПР», «родительский скандал из-за тройки», «ощущение, что все зря», «хочется кричать на детей»).

Ведущий комментирует и связывает с моделью Маслач: Спасибо за откровенность. Как мы видим, ситуация с ВПР – это мощный триггер для эмоционального истощения (недосып, перегрузка) и чувства сниженной эффективности (все равно не сдадут, не успеваю нормально учить). Конфликты с родителями часто ведут к деперсонализации (все родители – неадекватные) и опять же к истощению и неверию в свои силы (никто не ценит). Важно осознавать эти связи.

4. Теоретическая часть: Фазы выгорания (Видеофрагмент + Обсуждение) (15 мин)

Цель: Поддержка теории наглядными примерами, выявление стадий выгорания и способов их распознавания.

Ведущий: Теперь давайте посмотрим, как развивается выгорание во времени. Часто это не внезапный коллапс, а постепенный процесс. Сейчас мы посмотрим небольшой фрагмент лекции, где подробно разбираются фазы или стадии синдрома эмоционального выгорания. Пожалуйста, обратите внимание на ключевые признаки каждой фазы.

Действие: Просмотр заранее подобранного видеоролика (длительность 5-7 минут), четко описывающего стадии (например: 1. Фаза напряжения - мобилизация ресурсов, тревога; 2. Фаза резистенции - сопротивление, экономия сил, цинизм; 3. Фаза истощения - срыв адаптации, апатия, депрессия, соматика).

Обсуждение видео (5-8 мин):

Ведущий: Итак, какие стадии были выделены в ролике? Какие признаки каждой стадии вы запомнили?»

Вопросы к аудитории:

«Какие из описанных в видео признаков вы наблюдали у себя или коллег?», «На какой стадии, по вашему мнению, человек еще может справиться самостоятельно, а когда уже нужна помощь?», «Почему важно распознать выгорание на ранних стадиях?»

5. Подведение итогов Занятия №1 и анонс Занятия №2 (5 мин)

Ведущий: Сегодня мы с вами разобрали, что такое синдром эмоционального выгорания, из каких трех ключевых компонентов он состоит (вспомним: истощение, цинизм, неэффективность), посмотрели, как он проявляется в наших конкретных школьных реалиях (ВПП, конфликты), и узнали о его стадиях. Самое главное – осознание и признание проблемы являются первым и самым важным шагом к ее решению. Понимание механизмов дает нам контроль.»

Анонс: На следующем занятии мы перейдем от теории к практике. Мы проведем мини-диагностику, которая поможет вам примерить это знание на себя, оценить свое текущее состояние. И самое важное – мы займемся рефлексией и поиском индивидуальных стратегий восстановления. Это будет время честного разговора с собой и поддержки коллег. Пожалуйста, возьмите с собой ручку и будьте готовы к активной работе.

Завершение: Спасибо всем за участие, вашу открытость и важные примеры! До встречи на следующем занятии.

Занятие №2.

Тема: Практикум «Моя диагностика и ресурсы»

Цель: Самооценка уровня выгорания, рефлексия триггеров/ресурсов, поиск индивидуальных стратегий.

Оборудование:

Бланки опросника MBI (Maslach Burnout Inventory) или сокращенного аналога,

Карточки для рефлексии (2 вопроса),

Проектор,

Маркеры, флипчарт.

Время: 60-90 мин.

Ход занятия:

1. Введение и диагностика (25 мин)

Ведущий: Добрый день! Сегодня работаем на результат: честно оценим свое состояние и наметим точки роста. Начнем с экспресс-диагностики. Важно: результаты только для вас!

Действие:

Раздача бланков опросника MBI (18 вопросов, шкала от «никогда» до «ежедневно»).

Инструкция: Отвечайте спонтанно, не раздумывая.

Оцените частоту переживаний за последние 3 месяца.

Самостоятельное заполнение (10 мин).

Обработка (5 мин):

Ведущий: Сложите баллы по трем блокам:

А. Истощение (вопросы 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) → Выше 27 баллов = риск.

Б. Цинизм (5, 10, 11, 15, 22) → Выше 17 баллов = тревожный сигнал.

В. Неэффективность (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) → Ниже 31 балла = зона риска».

Участники подсчитывают баллы, отмечают свои «красные зоны».

2. Рефлексия и самоанализ (40 мин)

Ведущий: Теперь – глубокая работа. Возьмите карточки №1 и №2.

Индивидуальная работа (10 мин):

Карточка 1: Какие ситуации в школе вызывают у меня чувство опустошенности? → Записать 3-5 ключевых триггеров.

Карточка 2: Как я восстанавливаюсь после сложного рабочего дня? → Описать 3 действенных способа.

Групповая работа (25 мин):

Объединение в группы по 4-5 человек.

Задание:

Поделиться названиями триггеров из Карточки 1 (без деталей, если некомфортно).

Составить ТОП-3 общих триггера для группы.

Обменяться лайфхаками из Карточки 2. Выбрать 2 самых неочевидных/эффективных.

Вопросы для обсуждения:

«Что общего в наших триггерах? Как школа может их минимизировать?»

«Какой способ восстановления вас удивил? Возьмете его на вооружение?»

Презентация групп (5 мин):

По 1 представителю от группы озвучивает:

а) ТОП-3 триггера,

б) 1 «фишку» для восстановления.

Ведущий фиксирует на флипчарте (колонки: «Триггеры», «Ресурсы»).

3. Заключение и выводы (10 мин)

Ведущий: Что мы получили сегодня:

Личную карту рисков (ваши баллы по МВІ + триггеры);

Банк ресурсов → минимум 5 новых способов восстановления из опыта коллег;

Понимание: вы не одиноки – наши триггеры схожи.

Задание на неделю: Внедрите 1 новый способ восстановления из сегодняшнего списка. Напишите себе напоминание в телефон!

Рефлексия в кругу (3 мин):

«Одним словом: ваше состояние после занятия?» (Участники по очереди говорят: «надежда», «осознание», «облегчение» и т.д.).

Завершение: Спасибо за смелость и искренность! Помните: системная забота о себе – не роскошь, а условие профессионального долголетия. Всего доброго!

Практика: мини-диагностика выгорания.

4. Рефлексия и самоанализ

Цель – стимулирование саморефлексии у участников, предоставление им навыков для самостоятельной оценки личного состояния и уровня выгорания, определение индивидуальных стратегий улучшения.

Инструкция:

Участники заполняют карточки с вопросами:

«Какие ситуации в школе вызывают у меня чувство опустошенности?»

«Как я восстанавливаюсь после сложного рабочего дня?»

Обсуждение в группах по 4–5 человек.

Оборудование: бланки опросника, карточки для рефлексии, проектор.

Место проведения: Актовый зал школы с зонами для групповой работы.

Модуль 2. Навыки саморегуляции

Тема: Способы управления стрессом и эмоциональная саморегуляция.

Цель – освоение техник снижения стресса, актуальных для педагогов.

Тренинг по управлению стрессом

Теория: обзор метода прогрессивной мышечной релаксации (Э. Джекобсон) и его эффективности при хроническом стрессе.

Цель – ознакомление с теоретическими основами и практическими преимуществами прогрессивной мышечной релаксации для улучшения физического и эмоционального состояния педагогов.

Практика: выполнение упражнения «Сжатие-расслабление» для групп мышц (10 мин).

Цель – формирование и закрепление навыков физического расслабления через практическое освоение техники, способствующей снижению стресса и повышению концентрации.

Дыхательные техники

Инструкция:

Демонстрация метода «4-7-8» (дыхательная техника Э. Вейла) для экстренного снижения тревожности.

Групповая практика под аудиосопровождение (звуки природы).

Цель – обучение техникам быстрого уменьшения уровня тревожности для использования в стрессовых ситуациях, укрепление навыков через практическое выполнение.

Оборудование: Коврики для релаксации, аудиосистема, презентация с пошаговыми инструкциями.

Место проведения: Спортивный зал или просторный кабинет.

Занятие №3

Тема: Способы управления стрессом: телесные и дыхательные практики

Цель: Освоение техник снижения стресса через мышечную релаксацию и дыхание.

Оборудование: Коврики (йога/фитнес), колонки, аудиозапись «Звуки природы», презентация, бутылки с водой.

Место: Спортивный зал (свободное пространство, приглушенный свет).

Время: 80 мин.

Ход занятия:

1. Введение (10 мин)

Ведущий: «Добрый день! Сегодня мы учимся управлять реакцией тела на стресс. 80 % выгорания начинается с физического напряжения. Освоим две техники: мышечную релаксацию (работа с телом) и дыхание 4-7-8 (экстренная помощь). Важно: все выполняется в комфортном для вас темпе!»

2. Теоретический блок: Прогрессивная релаксация (15 мин)

Презентация + комментарии:

Автор: Эдмунд Джекобсон (1920-е гг). Принцип: Осознанное напряжение → расслабление мышц снимает хронические «зажимы».

Эффективность: Снижение кортизола на 30 %, улучшение сна (исследования NIH, 2018). Важно: Противопоказания – свежие травмы, гипертония.

3. Практика: Упражнение «Сжатие-расслабление» (30 мин)

Инструкция ведущего (участники лежат на ковриках):

«Закройте глаза. Сосредоточьтесь на дыхании...

Стопы: Напрягите пальцы ног (5 сек.) → резко расслабьте. Почувствуйте тепло...

Икры: Поднимите пятки, напрягая икры (5 сек.) → отпустите...

Бедра: Сожмите ягодицы и бедра (5 сек.) → расслабьте...

Живот: Втяните, как от удара (5 сек.) → отпустите...

Кисти: Сожмите кулаки (5 сек.) → разожмите...

Плечи: Прижмите к полу (5 сек.) → отпустите...

Лицо: Скрепите зубы, зажмурьтесь (5 сек.) → расслабьте...

Финал: Сканируйте тело от ног до макушки. Где осталось напряжение?

Повторите там».

После упражнения: Обсуждение ощущений («Легкость?», «Тепло в руках?»).

4. Дыхательная техника «4-7-8» (20 мин)

Демонстрация:

Автор: Доктор Эндрю Вейл (Гарвард).

Физиология: Активация парасимпатической системы → снижение пульса.

Инструкция:

Сядьте удобно, спина прямая.

Вдох носом на 4 счета (живот «растет»).

Задержка дыхания на 7 счетов.

Выдох ртом на 8 счетов (со звуком «шшш»).

Цикл: 4 повтора.

Практика: Выполнение под аудио «Лесной ручей» (5 мин). Вопросы: «Изменения в состоянии?»

5. Рефлексия (5 мин).

Ведущий:

Зафиксируйте в блокноте:

1 ситуация, где примените релаксацию (напр., после урока).

1 случай для дыхания 4-7-8 (перед родительским собранием).

Дома: Тренируйте 1 технику ежедневно.

Занятие №4

Тема: Когнитивные техники управления стрессом

Цель: Формирование навыков работы с автоматическими мыслями.

Оборудование: Бланки «Дневник мыслей», презентация, маркеры, доска, карточки с когнитивными искажениями.

Место: Учебный класс.

Время: 80 мин.

Ход занятия:

1. Разминка: «Шариковое дыхание» (10 мин)

Ведущий:

«Стоя. Закройте глаза. Представьте воздушный шар в животе:

Вдох (4 сек) – «надуваем шар», живот вперед,

Задержка (2 сек),

Выдох (8 сек) – «сдуваем» со звуком «ффф». 3 цикла.

Цель: Синхронизация дыхания и внимания перед анализом мыслей».

2. Теория: Связь мыслей и эмоций (20 мин)

Презентация + интерактив:

Модель ABC (Альберт Эллис).

Таблица 3.1 – ТОП-3 ловушки мышления педагогов

Искажение	Пример мысли	Альтернатива
Катастрофизация	Если урок провалю – уволят!	Это лишь один урок
Чтение мыслей	Коллеги считают меня неудачником	Я не знаю их мнения
Долженствование	Я должна быть идеальной!	Я имею право на ошибку

3. Практика: «Перезагрузка мыслей» (40 мин)

Этап 1: Анализ триггерной ситуации (15 мин)

Участники заполняют «Дневник мыслей» (шаблон):

Таблица 3.2 – Шаблон «Дневника мыслей»

Ситуация (А)	Автоматическая мысль (В)	Эмоция/Сила (0-10) (С)	Искажение	Альтернативная мысль
Пример: Родитель опоздал на собрание	Он игнорирует мое время!	Злость (8/10)	Чтение мыслей	Возможно, у него форс-мажор

Этап 2: Групповая проработка (25 мин)

Объединение в группы по 3 человека.

Задание:

Обменяться дневниками (анонимно).

Найти в мыслях коллеги 1 когнитивное искажение.

Предложить 2 альтернативные мысли (реалистичные, добрые).

Обсуждение в общем кругу:

Какое искажение встречалось чаще всего?

Какая альтернатива показалась самой полезной?

4. Техника Стоп-кран (5 мин)

Инструкция:

При появлении токсичной мысли:

Мысленно крикните «СТОП!».

Вспомните альтернативу из дневника.

Сделайте дыхание 4-7-8 (1 цикл).

5. Рефлексия и итоги (5 мин)

Ведущий:

«Ключевые выводы:

Мысли $\neq$ реальность.

Альтернативу можно научить генерировать.

Домашнее задание:

Заполнять дневник 3 дня при стрессе.

Применить «Стоп-кран» минимум 2 раза».

Рефлексия в кругу:

«Одна фраза: что возьму с собой?» (Ответы: «Право на ошибку», «Стоп-слово», «Альтернативные мысли»).

Критерии эффективности занятия:

100 % участников заполнили дневник мыслей.

В группах предложено ≥ 3 рабочих альтернативы для когнитивных искажений.

Участники называют ≥ 2 техники для ежедневного применения.

Модуль 3. Управление эмоциональной сферой и стрессоустойчивость

Тема: Эмоциональное восприятие и управление эмоциями

Цель – развитие навыков эмоционального интеллекта для работы в школе.

Тренинг по управлению эмоциями

Теория: Модель ABC (А. Эллис): связь между событиями (А), убеждениями (В) и эмоциональной реакцией (С).

Цель – формирование понимания механизма возникновения эмоций и влияния убеждений на реакцию, что способствует улучшению самоконтроля.

Практика: Анализ кейсов: «Родитель требует повысить оценку ребенку», «Ученик сорвал урок».

Цель – применение теоретических знаний в практических ситуациях для развития навыков эффективного разрешения конфликтов.

Развитие эмпатии

Цель – усиление способности к пониманию и принятию эмоций других людей для улучшения межличностных взаимодействий.

Рольевые игры: упражнение «Сложный диалог»: один учитель играет агрессивного родителя, другой отрабатывает технику активного слушания.

Оборудование: Сценарии кейсов, доска для фиксации эмоциональных реакций.

Место проведения: Класс с партами, сдвинутыми для ролевых игр.

Занятие №5

Тема: Механизмы эмоциональных реакций

Цель: Освоение модели ABC для управления эмоциями в профессиональных ситуациях.

Оборудование: Флипчарт, маркеры, кейс-карты (2 сценария), бланки «ABC-анализ».

Место: Класс с П-образной рассадкой.

Время: 80 мин.

Ход занятия:

1. Вводная разминка: «Эмоциональный барометр» (10 мин)

Инструкция:

«Отметьте на стикере:

Красный – «сегодня раздражен»,

Желтый – «нейтрален»,

Зеленый – «спокоен».

Прикрепите к доске. Обсудим общий фон группы».

2. Теория: Модель ABC (А. Эллис) (20 мин)

Интерактивная презентация:

А:

Пример: Родитель требует повысить оценку

В:

Иррациональные убеждения - В1(«Я должен всем угодить!»)

Рациональные убеждения - В2(«Я профессионал – оценки объективны»)

С:

Сравнение:

При В1: Паника, чувство вины → сдача позиций.

При В2: Уверенность → конструктивный диалог.

3. Практика: Анализ кейсов (40 мин)

Этап 1: Индивидуальная работа (15 мин)

Участники получают карточки:

Кейс 1: Ученик сорвал урок: кричал, кидал бумажки.

Кейс 2: Родитель: «Измените тройку на пятерку, иначе пойду к директору!»

Задание: Заполнить бланк:

Таблица 3.3 – Бланк

А (Ситуация)	В (Мои мысли)	С (Эмоции/реакция)
--------------	---------------	--------------------

Этап 2: Групповая проработка (25 мин)

Объединиться в группы по 4 человека.

Задачи:

Выбрать 1 кейс.

Найти иррациональные убеждения (В).

Переформулировать их в рациональные.

Спрогнозировать новую реакцию (С).

Презентация решений:

«Было: Я плохой учитель, раз не контролирую класс» → Стало: «Его поведение – не показатель моей компетентности»

4. Рефлексия (10 мин)

Ведущий:

«Ключевое правило:

Не А вызывает С, а В!

Дома: Применить ABC-анализ к 1 реальному конфликту за неделю».

Занятие №6

Тема: Техники активного слушания

Цель: Развитие навыков эмпатического реагирования в конфликтах.

Оборудование: Карточки ролей (родитель/учитель), таймер, чек-лист «Правила эмпатии».

Место: Пространство для ролевых игр (парты сдвинуты к стенам).

Время: 80 мин.

Ход занятия:

1. Разминка: «Зеркало эмоций» (10 мин)

Инструкция:

«Разбейтесь на пары. 1 человек показывает эмоцию (гнев, обида), второй «отражает» мимикой/жестами. Через 2 мин – смена ролей».

2. Мини-лекция: 4 шага эмпатии (15 мин)

Плакат на доске:

Слушай без перебиваний → Кивайте, поддерживайте зрительный контакт.

Пойми скрытую потребность → За агрессией родителя – страх за ребенка.

Озвучь чувства → Я вижу, вы расстроены оценкой.

Предложи решение → Давайте обсудим, как помочь ученику.

3. Ролевая игра «Сложный диалог» (45 мин)

Этап 1: Подготовка (10 мин)

Распределение ролей:

Родитель: Получает карточку с характеристикой («Агрессивен, обвиняет в предвзятости»).

Учитель: Отрабатывает технику активного слушания.

Наблюдатель: Сверяет действия с чек-листом.

Этап 2: Проведение игр (25 мин)

3 раунда по 5 мин (смена ролей после каждого).

Ключевые сценарии:

«Почему вы не уделяете внимание моему ребенку?»

«Ваши методы устарели!»

Этап 3: Анализ (10 мин)

«Наблюдатели» дают обратную связь:

«Учитель пропустил шаг 3 (озвучивание чувств)», «Родитель снизил тон после фразы «Я понимаю ваше беспокойство»».

4. Заключение: «Антивыгорательный якорь» (10 мин)

Ведущий:

«Запомните формулу:

Эмпатия $\neq$ Слияние с эмоциями

Техника защиты: После сложного диалога – 3 цикла дыхания 4-7-8.

Итог: Ваша задача – понять, а не принять чужую боль. Ресурсы берегите!»

Модуль 4. Управление временем и рабочей нагрузкой

Тема: Тайм-менеджмент для педагогов: как успевать больше.

Цель – оптимизация рабочего времени учителя.

Лекция-дискуссия

Теория: Принципы матрицы Эйзенхауэра (срочно/важно) и их применение в школе.

Цель – обучение методам приоритизации задач с целью повышения эффективности планирования рабочего времени.

Пример: подготовка к педсовету (важно, но не срочно), экстренный вызов к директору (срочно и важно).

Практикум

Цель – практическое применение техник управления временем через разработку индивидуального плана для повышения личной эффективности.

Инструкция: Участники составляют личный план на неделю, используя метод Pomodoro (25 мин работы / 5 мин отдыха).

Оборудование: Стикеры, маркеры, шаблоны для планирования.
Место проведения: Компьютерный класс или кабинет с проектором.

Занятие №7

Тема: Тайм-менеджмент для педагогов: как успевать больше

Цель: Оптимизация рабочего времени учителя

Оборудование: Компьютер, проектор, маркеры, стикеры, шаблоны для планирования

Место проведения: Компьютерный класс или кабинет с проектором

Время: 80 мин

Ход занятия:

Вводная разминка: «Мой идеальный день» (10 мин)

Инструкция:

«Представьте свой идеальный рабочий день. Какие 3 дела вы точно успели бы сделать? Запишите их на стикерах».

Ведущий собирает и сортирует идеи, обсуждает с группой.

Теория: Матрица Эйзенхауэра (15 мин)

Презентация:

Введение понятия матрицы Эйзенхауэра.

Объяснение принципа 4 квадрантов: Срочное/важное, Срочное/неважное, Несрочное/важное, Несрочное/неважное.

Примеры:

Подготовка к педсовету → Несрочное/важно.

Экстренный вызов к директору → Срочно/важно.

Дискуссия: Применение матрицы в школьной практике (20 мин)

Вопрос:

«Какое время вы тратите на «срочные/неважные» задачи в вашей работе?»

Групповое обсуждение: участники делятся своими примерами.

Практика: Создание личного плана (30 мин)

Инструкция:

«Составьте план на неделю с учётом принципов матрицы Эйзенхауэра».

Использовать метод Pomodoro: 25 минут работы, 5 минут отдыха.

Этап 1: Индивидуальная работа (15 мин) – участники заполняют личные шаблоны планирования.

Этап 2: Пары/группы (15 мин) – участники обсуждают свои планы, дают друг другу предложения по оптимизации.

Рефлексия и заключение (5 мин)

Вопросы:

«Что нового узнали о вашем времени? Какие изменения планируете?»

Домашнее задание: «На практике используйте матрицу Эйзенхауэра на протяжении недели и наблюдайте за изменениями в своей продуктивности».

Занятие №8

Тема: Тайм-менеджмент для педагогов: как успевать больше

Цель: Оптимизация рабочего времени учителя

Оборудование: Карточки со сценариями, таймеры, шаблоны плана занятий

Место проведения: Просторная аудитория для ролевых игр и групповой работы

Время: 80 мин

Ход занятия:

Разминка: «Что отвлекает нас?» (10 мин)

Инструкция:

«Запишите за 2 минуты все отвлекающие факторы в вашем рабочем дне».

Обсуждение в группе и выделение 3 основных отвлекающих факторов.

Теория: Методы управления отвлечениями (15 мин)

Презентация техники «Гармонии/Хаоса»:

Установление личных границ для рабочего времени.

Использование технологий только по назначению (ограничение времени в соцсетях).

Примеры: использование приложения для блокировки отвлекающих факторов.

Практика: Ролевая игра «Основные отвлечения» (30 мин)

Этап 1: Подготовка (5 мин)

Разделение на группы: одни имитируют «отвлечения», другие учатся применять техники управления.

Этап 2: Проведение ролевых ситуаций (20 мин)

Время выполнения основной задачи ограничено, группа «отвлечений» старается предотвратить выполнение задачи.

Способы реагирования обсуждаются каждые 5 мин.

Этап 3: Анализ (5 мин)

Групповое обсуждение эффективности применённых техник.

Практикум: Создание расписания без отвлечений (20 мин)

Инструкция: «Составьте рабочее расписание, используя техники управления отвлечениями. Включите периоды, зарезервированные для непредвиденных отвлечений».

Работа индивидуально и комментарии от коллег после завершения.

Рефлексия и заключение (5 мин)

Подведение итогов: Обзор новых навыков. Как можно улучшить их применение на практике?

Домашнее задание: «Используйте свой новый план на следующей неделе и отметьте каждую победу над одним из отвлекающих факторов».

Модуль 5. Развитие социального капитала

Тема: «Эффективное взаимодействие в педагогическом коллективе»

Цель – укрепление доверия и сотрудничества среди учителей.

Тимбилдинг

Игра «Школьный квест»: команды выполняют задания, связанные с поиском «ключей» в школе (напр.: «Найти цитату Ушинского в библиотеке»).

Цель – укрепление командного духа и способности к совместной работе.

Создание доверительных отношений

Дискуссия: упражнение «Честный разговор»: участники анонимно пишут на карточках сложные ситуации в коллективе, затем совместно ищут решения.

Цель – обеспечение безопасной обстановки для открытого обсуждения проблем и поиска их решений.

Оборудование: Карточки для анонимных вопросов, реквизит для квеста.

Место проведения: Школьные помещения (коридоры, библиотека), учительская.

Занятие №9

Тема: Эффективное взаимодействие в педагогическом коллективе

Цель: Укрепление доверия и сотрудничества среди учителей

Оборудование: Реквизит для квеста, карты школы, таймеры

Место проведения: Школьные помещения (учебные классы, библиотека, коридоры)

Время: 80 мин

Ход занятия:

Вводная разминка: «Кто я в команде?» (10 мин)

Инструкция:

Участники произносят свои имена и кратко рассказывают об одной своей сильной стороне в работе или взаимодействии в команде. Познакомьтесь с сильными сторонами ваших коллег и прислушайтесь к ним.

Тимбилдинг: Игра «Школьный квест» (50 мин)

Инструкция:

Команды (4-5 человек) получают карту школы с обозначенными зонами поиска.

Задача: решая головоломки и выполняя задания, участники собирают «ключи».

Примеры заданий: «Найди цитату Ушинского в библиотеке», «Сфотографируй команду у школьного символа».

Этапы игры:

Введение и объяснение правил (5 мин)

Сам квест (35 мин)

Подведение итогов, награждение (10 мин)

Цель квеста: Развитие навыков совместной работы через игровые элементы, формирование доверительного отношения в команде.

Рефлексия: Обсуждение результатов квеста (10 мин)

Вопросы для обсуждения:

«Что помогло вам эффективно работать в команде?»

«Какие навыки взаимодействия оказались самыми полезными?»

Обсуждение того, как командный опыт может быть применен в рабочей среде.

Заключительная часть (10 мин)

Подведение итогов: «Сегодня мы сделали важный шаг к укреплению коллективного взаимодействия и доверия. Примените эти навыки в вашей ежедневной работе».

Занятие №10

Тема: Эффективное взаимодействие в педагогическом коллективе

Цель: Укрепление доверия и сотрудничества среди учителей

Оборудование: Карточки для анонимных вопросов, маркеры

Место проведения: Учительская, свободное пространство для дискуссий

Время: 80 мин

Ход занятия:

Разминка: «Открытый круг» (10 мин)

Инструкция: Участники делятся в кругу одним достижением или благодарностью за прошлую неделю. Создание позитивной и доверительной атмосферы.

Упражнение: Дискуссия «Честный разговор» (50 мин)

Инструкция: Участники анонимно пишут на карточках сложные ситуации или проблемы, с которыми они сталкиваются в коллективе.

Этапы упражнения:

Сбор карточек и группировка их по темам (10 мин).

Коллективное обсуждение тем в кругу – поиск совместных решений и предложений (30 мин)

Формирование соглашений или предложений по решению основных проблем (10 мин).

Цель упражнения: Обеспечение безопасной обстановки для открытого обсуждения, укрепление доверия.

Рефлексия: «Что я узнал?» (10 мин)

Инструкция:

Участники кратко делятся основными выводами по итогам обсуждений.

Обсуждение того, каким образом могут быть переведены предложенные решения на практический уровень.

Заключение (10 мин)

Подведение итогов занятия: Значение открытости и честности в профессиональных отношениях. Завершение с акцентом на важности продолжения открытого общения и поддержания командного духа вне занятий.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея

Таблица 4.1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея по методике «Исследование эмоционального выгорания» В.В. Бойко (в модификации Е. Ильина)

Педагог	Стадия напряжения	Стадия резистенции	Стадия истощения
1	28 (не сформировалась)	33 (не сформировалась)	25 (не сформировалась)
2	48 (в стадии формирования)	30 (не сформировалась)	42 (в стадии формирования)
3	20 (не сформировалась)	29 (не сформировалась)	38 (в стадии формирования)
4	58 (в стадии формирования)	59 (в стадии формирования)	57 (в стадии формирования)
5	27 (не сформировалась)	32 (не сформировалась)	20 (не сформировалась)
6	39 (в стадии формирования)	49 (в стадии формирования)	52 (в стадии формирования)
7	25 (не сформировалась)	31 (не сформировалась)	40 (в стадии формирования)
8	50 (в стадии формирования)	53 (в стадии формирования)	45 (в стадии формирования)
9	22 (не сформировалась)	27 (не сформировалась)	28 (не сформировалась)
10	34 (не сформировалась)	38 (в стадии формирования)	30 (не сформировалась)

Таблица 4.2 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея по опроснику выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

Педагог	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
1	17 (средний уровень)	4 (низкий уровень)	34 (средний уровень)
2	18 (средний уровень)	6 (средний уровень)	30 (высокий уровень)
3	20 (средний уровень)	5 (низкий уровень)	37 (низкий уровень)
4	23 (средний уровень)	7 (средний уровень)	36 (средний уровень)
5	26 (высокий уровень)	9 (средний уровень)	32 (средний уровень)
6	22 (средний уровень)	6 (средний уровень)	35 (средний уровень)
7	19 (средний уровень)	4 (низкий уровень)	34 (средний уровень)
8	24 (средний уровень)	11 (высокий уровень)	31 (средний уровень)
9	14 (низкий уровень)	3 (низкий уровень)	35 (средний уровень)
10	21 (средний уровень)	5 (низкий уровень)	33 (средний уровень)

Таблица 4.3 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов ИТ-лицея по опроснику «Экспресс-оценка выгорания» В. Каппони, Т. Новак

Педагог	Количество баллов	Уровень выгорания
1	0	Низкий уровень
2	2	Средний уровень
3	1	Низкий уровень
4	3	Средний уровень
5	0	Низкий уровень
6	2	Средний уровень
7	7	Высокий уровень
8	0	Низкий уровень
9	2	Средний уровень
10	3	Средний уровень

Таблица 4.4 – Таблица расчета Т-критерия Вилкоксона (методика эмоционального выгорания В.В. Бойко)

N	«До»	«После»	Сдвиг (тпосле - тдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	3	0	-3	3	5
2	7	2	-5	5	7.5
3	2	1	-1	1	1.5
4	9	3	-6	6	9
5	0	0	0	-	-
6	5	2	-3	3	5
7	10	7	-3	3	5
8	1	0	-1	1	1.5
9	4	2	-2	2	3
10	8	3	-5	5	7.5
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					0

Нулевые сдвиги – 1, $n=10-1=9$.

Положительные сдвиги – 0, не типичные.

Отрицательные сдвиги – 9, типичные.