



**МИНИСТРЕСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ КАК  
ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

**Магистерская диссертация  
по направлению 44.04.04. – Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы магистратуры  
«Стратегическое управление и маркетинг в профессиональном  
образовании»**

**Выполнила: магистрант**  
ЗФ-309-209-2-1 Подгоренко  
Светлана Вячеславовна  
**Научный руководитель:**  
к.п.н., доцент  
Рябинина Екатерина  
Владимировна

Проверка на объем заимствований:

94,16 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

рекомендована/не рекомендована

«96 август 2019 г.»

зав. кафедрой ЭУиП ППИ  
П.Г. Рябчук

**Челябинск  
2019**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	11
1.1. Анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования .....	11
1.2. Модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования .....	28
1.3. Критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников .....	36
Выводы по главе I .....	61
ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж») .....	65
2.1. Цель, задачи, организация и методы исследования .....	65
2.2. Апробация модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж» .....	79
2.3. Анализ результатов исследования по внедрению модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж» .....	88
Выводы по главе II .....	95
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	100
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	108

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Проблема профилактики профессионального выгорания является сегодня весьма актуальной темой. В контексте профессиональной деятельности педагога негативные последствия межличностных рабочих коммуникаций обозначаются понятием «профессиональное выгорание».

Настоящее время характеризуется динамичностью жизненных ситуаций, спешкой, разнообразием возможностей для различных видов деятельности, деловой и личностной конкуренцией, а также безответственностью людей, прагматичностью. Поэтому синдром профессионального выгорания можно рассматривать как последствие происходящих в настоящее время событий.

Одной из серьезнейших проблем в данный момент считается эмоциональное выгорание сотрудников образовательных организаций, ему чаще всего подвержены люди, которые перешли границу тридцатипятилетнего возраста.

Проблема синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов особенно остро заявила о себе в настоящее время. Несомненно, что в современном постиндустриальном обществе меняется отношение людей к работе. Работающие теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места, материального благополучия, обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу.

Общероссийская система оценки качества образования призвана обеспечить объективность оценивания достижений обучающихся, преемственность между разными ступенями образования, возможность использования этих результатов для принятия необходимых управленческих решений.

Эмоциональное выгорание многими учеными изучается как проблема профессиональной деформации личности (Г.С. Абрамова, В.В. Бойко, О.Т. Ефименко, Э.Ф. Зеер, Р. Кочунас, Л.М. Митина, Э.Э. Сыманюк, А.Р. Фонаруев, Т.В. Форманюк, А.А. Хван, А.И. Щербаков, Ю.А. Юдчиц и др.).

На современном этапе развития российского общества в условиях социально-экономической нестабильности, конкуренции на рынке труда, социальных стрессов, растут требования, предъявляемые к профессионализму личности. Однако, далеко не каждый может эффективно осуществлять свою профессиональную деятельность и социальную роль, а потому возрастает вероятность развития профессионального выгорания.

Исходя из вышепредставленного, не теряет своей актуальности поиск факторов и технологий, способствующих снижению возможности возникновения и развития профессионального выгорания педагогов, помогающих сохранить психологическое здоровье работника и высокий профессионализм его деятельности.

Успех применения различных методик зависит от наличия факторов, определяющих качество измерения и оценки результативности образования, способов работы, уровня организации работы, содержание инструментария измерения, профессионализма оценщиков, умения привлекать (использовать) к оценочной работе квалифицированных и опытных специалистов.

На основании анализа существующих исследований, а также собственного поиска в данном направлении была сформулирована **проблема исследования**, которая заключается в необходимости разрешения **противоречия** между потребностью образовательных организаций в разработанной системе профилактики профессионального выгорания педагогов и недостаточной теоретико-методологической и содержательно-методической разработанностью путей ее формирования, а именно, в научной литературе не разработана модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества

образования, не выявлены особенности совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования. На основе данного противоречия выбрана тема исследования «Совершенствование системы профессионального выгорания педагогов как фактор повышения качества образования».

**Объект исследования:** профессиональное выгорание педагогов как фактор повышения качества образования.

**Предмет исследования:** критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактор повышения качества образования.

**Цель исследования** – изучение теоретических подходов к проблеме синдрома профессионального выгорания в профессии педагога как фактора повышения качества образования, а также разработка и апробация модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

**Гипотеза исследования:** качество образования повысится, если разработать и апробировать в деятельность образовательной организации модель и критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

**Задачи исследования:**

1) осуществить анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования;

2) разработать модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования;

3) выявить критерии совершенствования системы профессионального выгорания педагогических работников;

4) описать цель, задачи, этапы организации и методы исследования, проблемы системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования;

5) осуществить апробацию модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»;

6) проанализировать результаты исследования по апробации модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

**Методы и методики исследования:** теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по проблеме профилактики профессионального выгорания педагогов, анализ, синтез, моделирование); эмпирические: наблюдение, сбор фиксированной информации, эксперимент (констатирующий, формирующий, обобщающий), анкетирование, опрос (диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика (опросник) для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптирован Н.Е. Водопьяновой), анкета Э. Ховарда «Как сильно ты подвержен стрессу»), количественный и качественный анализ полученных результатов.

**Этапы исследования:**

1. Констатирующий этап. На данном этапе была определена проблема исследования, уровень ее разработанности, перспективности, поставлена цель, выделены задачи исследования, сформулирована гипотеза исследования. На данном этапе исследования было определено, что эмоциональное выгорание отечественными учеными изучается, как проблема профессиональной деформации личности. Осуществлен сбор и фиксация данных, проводился анализ полученных данных. Проведено исследование. В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Для

исследования профессионального выгорания была выбрана методика В.В. Бойко, методика «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; методика «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально.

2. Формирующий этап. На данном этапе была осуществлена апробация модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»

3. Обобщающий этап. Анализ результатов исследования по внедрению модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Определение достоверности гипотезы исследования.

**Научная новизна исследования** состоит в следующем:

- определена теоретико-методологическая основа решения исследуемой проблемы, обеспечивающая возможность комплексного изучения и создания теоретического и практического аппарата для достижения цели исследования;
- разработана, теоретически обоснована и экспериментальным путем апробирована структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования, состоящая из диагностического, содержательно-методического, результативного блоков;

**Теоретическая значимость исследования:** уточнен категориально-понятийный аппарат исследования; осуществлен анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования; разработана авторская модель

совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования; выявлены критерии совершенствования системы профессионального выгорания педагогических работников;

**Практическая значимость исследования:**

- выявлены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»;

- проанализированы результаты исследования по апробации модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Под синдромом профессионального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а профессиональном плане – утрату профессионального мастерства.

2. Структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования состоит из трех блоков – диагностического (определение первичного уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов), содержательно-методического (выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции), контрольно-оценочного (определение итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов).



3. Выделенные критерии профилактики профессионального выгорания педагогических работников представляют собой широкий спектр мероприятий, которые необходимо использовать в комплексе. Мероприятия по профилактике профессионального выгорания важно проводить на двух уровнях: организационном и индивидуальном, а именно: 1. Наличие комфортного рабочего места, где можно было бы хранить рабочие документы и вещи. 2. Наличие необходимого технического оснащения (канцелярские товары, компьютер). 3. Наличие информационной базы, обеспечивающей работу педагога. 4. Экологически здоровый микроклимат рабочего места. 5. Подбор педагогов, обладающих особыми профессиональными качествами.

4. Для эффективного информирования и обучения, как по вопросам профессионального выгорания, так и для общего образования и повышения квалификации педагогов, можно использовать следующие меры: 1. Курсы повышения квалификации. 2. Распространение литературы о проблеме профессионального выгорания и посвященной вопросам по специальности. 3. Тренинги, моделирование типовых ситуаций, ролевые и деловые игры, индивидуальные и групповые упражнения, групповые дискуссии, направленные на формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, развитие навыков вербального и невербального общения, умений разрешать конфликтные ситуации; способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личностному самосовершенствованию. 4. Семинары и лекции. 5. Супервизия. 6. Балнтовские группы. 7. Повышение мотивации педагогов.

5. Работа по профилактике профессионального выгорания педагогов может проводиться по следующим направлениям: 1. Выявление с помощью опросника мотивов педагогов и факторов, снижающих мотивацию. 2. Устранение факторов, снижающих мотивацию. 3. Помощь в изменении

отношения педагогов к тем факторам, которые невозможно изменить.

4. Регулярное получение обратной связи об изменениях в мотивации педагогов и реагирование на нее.
5. Разработка планов персональной карьеры.
6. Формирование сплоченной команды.

**База исследования:** ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». В исследовании приняло участие 12 педагогов Южно-Уральского технического колледжа. Адрес: 454007, г. Челябинск, ул. Горького, д. 15.

**Структура исследования** обусловлена целью и задачами, определена логикой исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка. Текст работы представлен на 114 страницах, содержит 11 таблиц, 6 рисунков, библиографический список насчитывает 76 источников литературы.

В первой главе рассматриваются теоретические подходы к изучению проблемы профессионального выгорания в профессии педагога, как фактора повышения качества образования, дана характеристика разработанной модели профилактики профессионального выгорания педагогов.

Во второй главе определены методы исследования и разработаны этапы апробации модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования; осуществлена апробация модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»; проанализированы результаты исследования по апробации модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

# **ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

## **1.1. Анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования**

Современное общество предъявляет немало требований к личностным и профессиональным качествам современного педагога. Среди них одно из самых важных – высокий уровень профессионального здоровья, как основное условие его профессиональной компетентности. Под профессиональным здоровьем педагога понимается способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности педагога на всех этапах осуществления профессиональной деятельности [2; 7; 8; 10; 14; 29].

Такие ученые, как Г.С. Абрамова, В.В. Бойко, О.Т. Ефименко, Э.Ф. Зеер, Р. Кочунас, Л.М. Митина, Э.Э. Сыманюк, А.Р. Фонаруев, Т.В. Форманюк, А.А. Хван, А.И. Щербаков, Ю.А. Юдчиц и др., исследуя различные аспекты сохранения профессионального здоровья педагога, рассматривали профессиональное выгорание в ряду таких понятий, как профессиональная дезадаптация, профессиональная деформация, стрессовые (фрустрирующие) состояния, эмоциональное выгорание. Среди причин, негативно влияющих на профессиональное здоровье педагога, ученые и практики выделяют следующие, общие для названных состояний:

- 1) ненормированная продолжительность рабочего времени;
- 2) высокая напряженность многоаспектной профессиональной деятельности;

3) публичный характер деятельности; постоянное общение с людьми разного возраста, требующее достаточного уровня коммуникативной компетентности.

Проблема профессионального здоровья педагогов рассматривается учеными в различных аспектах. В монографиях, учебных пособиях, материалах научно-практических конференций обсуждаются вопросы профессионального здоровья педагогов [13; 9; 17; 26].

Вышеизложенное определило актуальность создания методических рекомендаций, посвященных вопросам организации профилактики профессионального выгорания педагогов, которая заключается в понимании важности обозначенной проблемы для сохранения профессионального здоровья педагога.

Многие педагоги отмечают значительную усталость, частую головную боль, расстройства сна, особенно в конце учебного года. Творческий характер деятельности педагога и его эмоциональное возбуждение требует постоянного самоконтроля и напряжения внимания. Кроме того, работа с детьми требует постоянной нагрузки на голосовой аппарат. Именно педагогов исследователи относят к группе риска по степени возможности профессионального выгорания, так как их деятельность носит «высочайший уровень ответственности [11, с. 43].

Общеизвестными сегодня считаются факты, что здоровье человека лишь на 10 % зависит от медицины, на 20 % – от наследственности, на 20 % – от внешней среды и на 50 % – от образа жизни, чаще всего обусловленного особенностями профессиональной деятельности. В связи с этим, ученые и практики связывают нарушение здоровья и потерю профессиональной успешности с профессиональным выгоранием, изучение и профилактика которого имеют большое значение для педагогического сообщества. Человек – существо общественное, поэтому социум влияет на здоровье личности, причем, это влияние может быть как позитивным, так и негативным [16].

Известна истина, что подобное порождает подобное. И именно поэтому очень важно, чтобы педагог обладал профессиональным здоровьем, так как он напрямую имеет влияние на обучающихся и воспитанников и является для них примером. Знание признаков профессионального выгорания, характерных проявлений в поведении и общении поможет предупреждать их негативные последствия.

Профессиональное выгорание, как понятие, объединяет в себе многочисленные аспекты профессиональной дезадаптации педагога.

Понятийный аппарат проблемы профессионального выгорания включает такие понятия, как «профессиональная деформация», «профессиональная дезадаптация педагога», «адаптационный механизм», «депрессия послестрессовая», «дистресс», «компенсаторность», «механизм саморегуляции», «последствия перегрузок», «профессиональное истощение», «психологическая защита», «психологическое выгорание», «психосоматические заболевания», «синдром хронической усталости», «синдром эмоционального выгорания», «стресс», «стрессоры», «фрустрация» [37, с. 52]. Каждое из понятий тем или иным образом связано с профессиональным выгоранием.

Мы используем понятие «профессиональное выгорание педагога», как общепринятое обозначение состояния, развивающегося на фоне хронического утомления и ведущего к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагога. Выявлению сущности профессионального выгорания педагога поможет уточнение некоторых из вышеперечисленных понятий, используемых специалистами, осуществляющими его профилактику.

Одним из первых рассматривал понятие «выгорание» Ганс Селье с точки зрения концепции стресса и отнес его к третьей стадии – дистрессу – стадии истощения. Понятие «эмоциональное выгорание» ввел в 1974 г. американский психиатр Х.Дж. Фрейденберг для характеристики состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном, эмоциональном общении с другими. Вслед за Х. Дж. Фрейденбергом эмоциональным выгоранием называют состояние

физического утомления и разочарования, которое возникает у людей, занятых в профессиональных областях типа «человек-человек».

Современное понимание термина «выгорание» включает:

1) механизм психологической защиты, выработанный личностью в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия (В.В. Бойко, А.О. Прохоров);

2) один из способов психологической защиты личности человека от деформации /дезадаптации (П.А. Сидоров);

3) синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека (Н.Н. Осухова, В.А. Кожевникова);

4) плата за сочувствие (К.В. Маслач). Для предотвращения проблем со здоровьем педагогу необходимо иметь представление о возможности появления профессионального истощения, как начальной стадии профессионального выгорания.

Феномен профессионального истощения педагогов изучается различными учеными. Установлено, что в большей степени ему подвержены те, кто работает с высокой самоотдачей, ответственностью, установкой на постоянный рабочий процесс. Развитию профессионального истощения предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах.

Так, немецкими исследователями Бушка (Buchka) и Хаккенберг (Hackenberg) еще в 1987 году составлен перечень симптомов истощения, представленный в трех категориях:

1. Физическое истощение: усталость, дефицит энергии, хроническое утомление, слабость, скука, дискомфорт шеи и плечевой мускулатуры, боль в спине, изменения веса тела, повышенная восприимчивость к простуде и

вирусной инфекции, бессонница, нарушение сна, появление язв и других заболеваний кожи; болезни сердечно-сосудистой системы, повышенный прием лекарств в целях предотвращения физического истощения, усталость при незначительных физических нагрузках.

2. Эмоциональное истощение: чувство подавленности и одиночества, несдерживаемый плач; отказ механизма, контролирующего эмоции; ощущение разочарования и эмоциональной опустошенности, отчаяния и одиночества; раздражительность, потеря веры в себя, ощущение беспомощности и безнадежности; увеличение деперсонализации своей или других (люди становятся безликими, как манекены).

3. Духовное истощение: негативная установка по отношению к себе, к работе, к жизни, дегуманистическая установка по отношению к окружающим (цинизм, презрение, агрессивность), невнимание к себе, чувство неполноценности, несостоятельности, утрата естественных контактов с коллегами [8, с. 27].

Охарактеризованные выше признаки профессионального истощения, как правило, указывают на развитие профессионального выгорания, что в свою очередь негативно влияет на профессиональное развитие педагога, в частности, на интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем, скука, тоска, апатия, утраты «вкуса» и интереса к жизни, большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к инновациям, безынициативность или отказ от участия в развивающих экспериментах – тренингах, повышении квалификации; формальное выполнение работы [28, с. 55].

На поведенческом уровне профессиональное выгорание может выражаться в появлении усталости и желании отдохнуть во время работы; безразличии к еде; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств.

проявление аутоагрессии: падения, травмы, порезы, импульсивное эмоциональное поведение.

На социальном уровне наблюдается низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой, «скудные» отношения на работе и дома, ощущение изоляции, непонимания других и другими, ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег). Учитывая, что профессиональная карьера педагога начинается с большого энтузиазма, с далеко идущих целей и не редко нереалистичных ожиданий, можно предполагать спустя некоторое время смену этого энтузиазма ощущением отсутствия продвижения вперед, недостижимость целей (стагнацию и разочарование). И, как следствие этого, – удовлетворение деятельностью и энтузиазм исполнения служебных обязанностей идут постепенно на убыль, способствуя возникновению признаков профессионального выгорания. Исследования ученых подтверждают, что показатели здоровья педагогов с каждым годом демонстрируют его ухудшение и наличие признаков профессионального выгорания [4; 6; 11; 15; 19; 25].

Определим сущность понятия «профессиональное выгорание педагога».

Анализ понятия «профессиональное выгорание» был бы неполным без рассмотрения одной из его составляющих – стресса. Стресс – это неспецифическая реакция мобилизации организма [5, с. 31]. Стресс – это то, к чему можно перейти, если человек не в состоянии оценить плюсовые стороны возникшей ситуации, если он постоянно пребывает в негативных эмоциональных состояниях, вызванных слишком долгим ожиданием реализации своих потребностей. Испытывать или не испытывать стресс – это всегда выбор самого человека. Но в любом случае нужно уметь распознавать и нейтрализовывать возможные последствия стрессовых и фрустрирующих (препятствующих) получение желаемого ситуаций. В этом плане важно, чтобы каждый педагог владел информацией о признаках и последствиях негативных состояний стресса, фрустрации, принципе позитивных установок [6, с. 25].



Принцип позитивных установок педагога состоит в преодолении фиксации на негативной стороне бытия, через принятия себя в мире и мира в себе, в повышении роли сотрудничества, дающего возможность гармоничного сосуществования с другими людьми и миром в целом [10, с.70]. Кроме того, исследователи психологии здоровья опираются на холистический (целостный) подход в профилактике профессионального выгорания. Реализация данного подхода в отношении педагога идет через раскрытие его личностного потенциала.

Потенциал разума (интеллектуальный аспект здоровья) – способность педагога постоянно находиться в состоянии развития своего интеллекта и умения им пользоваться.

Потенциал воли (личностный аспект здоровья) – способность педагога к самореализации; умение ставить цели и достигать их, выбирая адекватные средства. Потенциал чувств (эмоциональный аспект здоровья) – способность педагога конгруэнтно (соответственно ситуации и своего состояния) выражать свои чувства и быть толерантным (понимая и безоценочно принимая чувства других).

Потенциал тела (физический аспект здоровья) – способность педагога развивать физическую составляющую здоровья, «осознавать» собственную телесность как свойство своей личности. Общественный потенциал (социальный аспект здоровья) – способность педагога оптимально адаптироваться к социальным условиям, стремление постоянно повышать уровень коммуникативной компетентности, вырабатывать чувство принадлежности ко всему человечеству.

Креативный потенциал (творческий аспект здоровья) – способность педагога к созидательной активности, способность творчески самовыражаться, выходя за рамки ограничивающих знаний.

Духовный потенциал (духовный аспект здоровья) – способность педагога развивать духовную природу обучающихся и воспитанников [4, с. 22]. Однако,

часто педагог не может адекватно оценить свое состояние, так как не обладает достаточной рефлексивной культурой самооценки особенностей своего взаимодействия с обучающимися и воспитанниками. Напряженные (стрессовые, фрустрирующие) ситуации часто становятся для него серьезной проблемой не только с точки зрения последствий, но и с точки зрения их восприятия, как причины профессионального выгорания. Педагоги наиболее уязвимы в области межличностных отношений, где раздражителями (стрессорами, фрустраторами) являются личностные свойства: низкий уровень коммуникативной компетентности, неспособность общаться, низкая самооценка, тревожность, недоверие, внутренняя скованность, трудности выбора стратегии поведения – все, что может привести к профессиональному выгоранию, проявляющемуся в неадекватном выборе способов и приемов деятельности [25, с. 29].

Полностью исключить возможность возникновения и развития профессионального выгорания в современных условиях, скорее всего, вряд ли вероятно. Но вполне возможно существенно уменьшить его разрушительное влияние на здоровье педагога. Сказанное выше требует от педагога умения саморегулировать свои состояния. Поэтому важна своевременная помощь, которая позволит выявить существующие и потенциальные проблемы и наметить возможные пути коррекции нарушения профессионального здоровья и личностного развития педагога.

Педагог должен быть убежден в необходимости владения способами, с помощью которых можно предупредить возможные негативные последствия напряженных ситуаций, уметь делать сознательный выбор наиболее эффективных способов взаимодействия. Это поможет предупредить неадекватное поведение педагога в ситуации, оказывающей негативное влияние как на его профессиональное здоровье, так и на психическое, физическое и нравственное здоровье обучающихся и воспитанников.

Помощь психолога может органично сочетаться с помощью специалистов других учреждений (врача, клинического психолога, психотерапевта). В любых образовательных организациях имеются ресурсы для поддержания здоровья не только детей, но и педагогов:

1) для создания условий по формированию и развитию приемов и навыков саморегуляции, способной обеспечить успешное функционирование адаптационных механизмов в процессе педагогической деятельности и выбор педагогом адекватных педагогической ситуации способов и приемов педагогической деятельности;

2) для получения знаний, обеспечивающих реализацию адекватных педагогической ситуации способов и приемов педагогической деятельности и способствующих формированию информационного поля по проблемам саморегуляции;

3) для развития умений рационального выбора методов и способов саморегуляции в напряженных ситуациях, использование которых обеспечивает сохранение профессионального здоровья педагога и профилактику его профессионального выгорания. Своевременная профилактика и выявление признаков профессионального выгорания на начальной стадии способствует восстановлению профессионального здоровья и защитных ресурсов организма педагога, что очень важно для конструктивного взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Можно обозначить несколько значений понятия «качество»:

– оценочное, согласно которому качество означает то или иное свойство, признак, определяющий достоинство чего-либо по сравнению с другими предметами того же класса;

– описательное, понимаемое как совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определенность [8, с. 52].

Проблемы, связанные с определением и содержанием понятия «качество», обсуждались представителями разных наук с древнейших времен. Категория «качество жизни» впервые была введена в научный оборот в 60-х годах прошлого столетия в связи с попытками моделирования зарубежными исследователями траекторий промышленного развития.

В 90-е годы с позиций качества жизни все чаще рассматривают проблему защиты прав потребителей и интересов общества.

Деятельность любой образовательной организации направлена на предоставление профессиональных, массовых потребительских услуг, имеющих индивидуальный характер и социальный эффект.

Услугу понимают как процесс, который включает ряд неосязаемых действий, по необходимости происходящих при взаимодействии между клиентами и обслуживающим их персоналом, определенными физическими ресурсами, системами поставщика услуг.

Отличительными чертами услуги являются нематериальность, неосязаемость, непостоянство, несохраняемость, одновременность производства и потребления и неотделимость от клиента. То, что услуга обязательно подразумевает взаимодействие с потребителем, подчеркивается и в требованиях международного стандарта ISO 9001-2015, который понимает под услугой «выход организации с одним действием, обязательно осуществленным при взаимодействии организации и потребителя» (ISO 9001-2015). Получение услуги представляет собой не моментальный контакт покупателя и продавца, как при покупке товара, а развернутый во времени акт общения, взаимодействие потребителя и представителя оказывающей услуги организации [47].

Образовательные услуги относятся к категории общественных благ, независимо от того, на коммерческой или на некоммерческой основе они оказываются. Существенный объем внешних эффектов (экстерналий) и большая информационная асимметрия сближают данный вид услуг с чистыми

общественными благами, однако, в отличие от чистых общественных благ, образовательные услуги не обладают такими свойствами, как неисключаемость и неконкурентность.

Специфика образовательных услуг, по мнению И.В. Захаровой, заключается в том, что этим услугам невозможно придать более осязаемую форму, например, посредством рекламы. Образовательные услуги нематериальны, воздействие их на людей неосязуемо, и поэтому их довольно трудно оценить по каким-либо объективным количественным критериям.

По мнению И.С. Ткачева, образовательная услуга является высококонтактной, ее качество неотделимо от потребителя. Поэтому одним из важнейших критериев измерения качества образовательной услуги считается удовлетворенность потребителя. Приходится признать, что в российских образовательных стандартах в отличие от европейских (например, EUR-ACE) отсутствует описание периодичности и требований мониторинга запросов потребителей [45, с. 13].

Оценка качества образования потребителями является сложной результирующей целого ряда факторов: ожиданий, требований, информированности, качества услуг и т.д., что обусловлено их сложной экономической природой.

При оценке качества образования особое внимание уделяется оценке удовлетворенности потребителя. Методика мониторинга удовлетворенности потребителей качеством образования должна проектироваться как последовательность стандартизированных процедур, обеспечиваемых необходимыми ресурсами и управленческим инструментарием.

Для оценки удовлетворенности потребителей в разных странах и регионах разрабатываются национальные индексы удовлетворенности потребителей, в частности, существуют американский, швейцарский и европейский индексы.

Американский индекс удовлетворенности потребителей (American Customer Satisfaction Index, ACSI) – это рейтинг, основывающийся на анализе ожиданий клиентов, воспринимаемого клиентами качества, воспринимаемой ими ценности, претензий потребителей, а также лояльности клиентов. Швейцарский индекс основывается на сравнении собственного опыта потребления товара или услуги (фактический компонент) с определенным стандартом (нормативный компонент) [15].

Швейцарский индекс удовлетворенности складывается из трех показателей, исчисляемых с разными весами в зависимости от отрасли: общей удовлетворенности, сравнения удовлетворенности с ожиданиями и некими идеальными представлениями о товаре и услуге.

Европейский индекс удовлетворенности потребителя (European Customer Satisfaction Index, ECSI) – это структурная модель с латентными переменными, увязывающими удовлетворенность потребителя с ее детерминантами и следствием, которое называют лояльностью потребителя [24].

Для образовательной организации детерминантами удовлетворенности потребителя являются имидж (воспринимаемый образ) этой организации, ожидания потребителей услуг, воспринимаемое качество, ощущаемая ценность образовательной услуги.

В рамках подготовки к вступлению в ВТО в Российской Федерации был предложен российский индекс удовлетворенности потребителя (Russian Customer Satisfaction Index – RCSI) закрепленный стандартами, зарегистрированными Федеральным Фондом Стандартов. Однако эти индексы также не могут применяться без адаптации, изменения и корректировок.

В литературе, посвященной оценке удовлетворенности потребителей, доминируют модели соответствия / несоответствия ожиданиям. Одной из них является Disconfirmation Model, согласно которой удовлетворенность является функцией расхождения между ожиданиями потребителя и реальным качеством продукта или услуги. Именно эта модель, иногда называемая в российской

литературе моделью подтверждения / неподтверждения, чаще всего применяется при оценке удовлетворенности потребителя качеством образования [6].

Существуют различные способы получения информации от заинтересованных сторон и потребителей. Такая информация чаще всего собирается посредством анкетирования через определенные промежутки времени.

Качество образования всегда находилось в поле зрения ученых. Однако специальные исследования, предметом которых стало именно качество образования, стали проводиться лишь с начала 1990-х годов в рамках педагогики профессионального образования.

Одной из первых работ, раскрывающей понятийно-терминологическую основу проблемы качества образования, стала книга «Качество высшего образования в современной России: концептуально-программный подход».

Качество обучения, считает Т.С. Демченко, – это результат передачи, формирования и развития у обучаемых таких знаний, умений, навыков, которые позволяют успешно удовлетворять потребности личности, общества и государства. Процесс повышения качества обучения обусловлен эффектом синергии, который возникает в ходе взаимодействия всех подсистем образовательной организации и структур вышестоящих органов управления образованием и наукой [45, с. 12].

Качественное обучение обеспечивается такими факторами, как социально-психологический климат в учебных подразделениях; материально-техническая база вуза; информационно-методическое обеспечение образовательного процесса; организация учебного процесса.

Модели управления качеством образования, представленные в диссертациях этой группы, демонстрируют взаимосвязь внешних условий, внутренних факторов обеспечения качества, уровень организации учебно-воспитательного процесса и результирующие показатели, наиболее значимые

контрольно-диагностические функции в обучении (целевую, мотивационную, организационную, диагностическую, рефлексивную, результативно-оценочную), а также механизмы социального контроля над качеством обучения.

Вторая группа исследований направлена на мониторинг и оценку качества педагогической деятельности преподавателя (А.А. Курашкин, И.П. Татарина, И.И. Протасова и др.).

В этих исследованиях раскрыты педагогические средства и условия мониторинга системообразующих педагогических умений педагогов, представлены модели подобного мониторинга, выявлены факторы, влияющие на качество педагогической деятельности, раскрыты механизмы управления мотивацией труда преподавателя вуза, основанные на принципах всеобщего менеджмента качества TQM и адаптированные к новой модели подготовки высококвалифицированных кадров в России.

Третья группа исследований посвящена проблемам квалиметрического обеспечения и оценки эффективности управления развитием образовательных систем (Г.С. Абдрахманова, А.С. Ферцев, Е.Ю. Игнатъева и др.).

В исследованиях этой группы предлагаются методики измерения и оценки качества технологий обучения и воспитания, образовательных стандартов, профессиональных качеств педагогов, комплексной количественной оценки качества деятельности объектов образовательной системы, разработана квалиметрическая модель комплексной оценки качества деятельности образовательной системы, создана методика оценивания показателей качества, входящих в номенклатуру, объектов образовательной системы, представлен функционально-целевой подход к разработке номенклатуры показателей качества деятельности образовательной системы, суть которого заключается в оценивании качества как степени достижения отдельных целей системы, когда это измеримо, как степени развития отдельных



функций системы, обеспечивающих достижение отдельных целей при невозможности их измерения или оценивания [45].

Четвертая группа диссертационных исследований затрагивает уже не отдельные элементы, а всю систему управления качеством образования в образовательных организациях различного типа: общеобразовательных организациях (Н.В. Стребкова, В.В. Усынин), организациях среднего профессионального образования (В.Е. Ковлякова, О.С. Кольцова, С.А. Отставнова), организациях высшего образования (С.А. Османов).

К области управления качеством образования авторы этих исследований относят: сферы деятельности педагогического коллектива школы, самооценку, программу инновационных преобразований, научно-методическое сопровождение инновационной деятельности, освоение педагогами методик диагностического оценивания качества образования; распределение полномочий и ответственности в педагогическом коллективе за реализацию функций управления качеством образования, совершенствование информационного обеспечения системы управления образовательной организацией, организационно-экономические механизмы маркетинговой деятельности образовательной организации.

Авторы этой группы исследований, разделяя подход к понятию «качества образования» как к конвенциональному, полисубъектному феномену, в котором согласуются интересы всех субъектов образовательной деятельности, исходят из того, что интересы этих групп субъектов и задают параметры оценки качества образования [11].

Признание полисубъектности феномена качества образования определяет методологическую установку на выявление интересов и ожиданий всех участников образовательного процесса в ходе формирования индикаторов, процедур, методов его оценки. Качество образовательного процесса определяется авторами исследований по критериям функционирующего процесса и его результата.

Итак, обобщая изложенное, можно отметить, что в настоящее время имеют место различные направления (подходы) в изучении проблем качества образования:

1) критериально-оценочное, в рамках которого качество образования трактуется как интегративное понятие, определяющее как состояние, так и результативность процесса образования, а управление качеством образования – как средство развития существующей образовательной системы; также предлагаются методы диагностики качества образования;

2) адаптивно-нормативное, направленное на достижение универсального согласия в понимании качества образования и определении комплекса требований к качеству образования, исходя из потребностей и ожиданий личности и общества, федеральных государственных образовательных стандартов.

К настоящему времени единого подхода к методике оценки удовлетворенности потребителей и заинтересованных сторон не выработано. Большинство существующих методик предполагает балльную оценку удовлетворенности потребителя рядом факторов, перечисленных в анкетном листе. Основную сложность представляет формирование перечня этих критериев для каждой группы заинтересованных сторон и потребителей образования с учетом различных параметров [6].

Качество образования рассматривается как система показателей, характеризующих степень реализации удовлетворения потребности потребителей в образовательных услугах.

В современной России нередко для оценки результативности образования применяются следующие методы:

- метод сравнения (достигнутое по сравнению с нормативными или плановыми показателями);
- метод детализации (влияние отдельных факторов на результат работы);
- метод группировки;

– метод средних и относительных величин (проценты, коэффициенты и индексы);

– метод экспертной оценки (анализ экспертных заключений руководителей, специалистов, СМИ);

– параметрический метод (сопоставление того, что положено по закону и нормативам детям, с тем, что реально получено детьми; что продекларировано в официальных документах, и то, что получено детьми) и др. методы, которые берутся из арсенала социальной квалиметрии, социальной психологии или социальной педагогики [45].

Успех применения различных методик зависит от наличия факторов, определяющих качество измерения и оценки результативности образования, способов работы, уровня организации работы, содержание инструментария измерения, профессионализма оценщиков, умения привлекать (использовать) к оценочной работе квалифицированных и опытных специалистов

Таким образом, существуют различные подходы к оценке качества образования, основанные на оценке удовлетворенности потребителя получаемыми образовательными услугами.

При разработке методики оценки удовлетворенности потребителя для необходимо учитывать его специфику и особенности различных категорий потребителей оказываемых им психолого-педагогических услуг.

В научной литературе не разработана модель управления качеством образования как фактора повышения качества образования и не выявлены организационно-педагогические условия ее реализации. В следующем параграфе настоящего исследования будет разработана модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

## **1.2. Модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования**

Изучение в предыдущем параграфе настоящего исследования состояния и развития проблемы совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования позволяет говорить о том, что понятия «профессиональное выгорание» и «качество образования» применительно к сфере среднего профессионального образования только начинают входить в научную и учебную педагогическую литературу.

Так, анализируя существующие работы, освещающие разные аспекты изучаемого вопроса, следует отметить, что на сегодняшний день нет единства в понимании некоторых теоретико-методологических вопросов совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, слабо изучены особенности совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования и т.д.

Для всестороннего изучения и решения вышеизложенной проблемы необходимо обратиться к методу моделирования как универсальному исследовательскому методу в науке, и на его основе разработать модель изучаемого процесса.

В.Д. Симоненко определяет модель (лат. *modulus* – мера, образец) как систему объектов или знаков, воспроизводящая более существенные свойства системы – оригинала. Модели могут быть реальными (физическими), идеальными, математическими, информационными, графическими [21, с. 20].

В настоящее время в педагогических исследованиях широко используется метод моделирования. Процесс создания модели достаточно трудоемкий, исследователь как бы проходит через несколько этапов.

Первый – тщательное изучение передового опыта, связанного с

интересующим исследователя явлением, анализ и обобщение этого опыта и создание гипотезы, лежащей в основе будущей модели.

Второй – составление программы исследования, организация практической деятельности в соответствии с составленной программой, внесение в неё коррективов, подсказанных практикой, уточнение первоначальной гипотезы исследования, взятой в основу модели.

Третий – создание окончательного варианта модели. Если на втором этапе исследователь как бы предлагает различные варианты конструируемого явления, то на третьем этапе он на основе этих вариантов создает окончательный образец того процесса (или проекта), который собирается воплотить. А.Я. Савельев считает, что модель – это «такая мысленно представленная или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя существующий или проектируемый объект исследования, способна замещать ее так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [60, с. 25].

Особое значение приобретает моделирование как метод познания в тех случаях, когда эмпирическая картина изучаемого явления неполная, не выявлена в деталях. Синтез имеющихся знаний о конкретном объекте и выявление более важных для исследования его неизученных сторон - основное преимущество метода моделирования. Б.С. Гершунский предложил общие исходные принципы построения моделей и последовательность операций при их разработке предполагают:

- определение целей и конкретных задач моделирования;
- сбор и систематизацию информации, относящейся к сформулированным задачам (достоверность и полнота исходной информации - необходимое условие построения обоснованной модели);
- выделение основных факторов, влияющих на изменение тенденций и закономерностей исследуемого объекта или явления;
- построение модели исходя из задач, которые призвана решать данная

модель; при математическом моделировании все включаемые в модель факторы переводятся со словесного языка на язык математики [15, с. 132].

Для эффективной организации работы по совершенствованию системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования необходимо построить структурно-функциональную модель предмета нашего исследования, которая будет отвечать на вопрос, какую структуру данного процесса необходимо задать, чтобы результатом становился новый качественно измененный объект моделирования – система профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

Структурно-функциональная модель отображает структуру и взаимосвязи между элементами объекта и имитирует внутреннюю организацию оригинала, т.е. ее функционирование. Необходимость разработки представленной модели вызвана еще и тем, что на сегодняшний день структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования не нашла своего отражения в педагогической теории и практике. В связи с этим остановимся на описании и теоретическом обосновании структурно-функциональной модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, состоящей из трех блоков: диагностический, содержательно-методический, результативный. Перечисленные блоки можно назвать частями модели (рис. 1).

В каждом блоке целесообразно выделить цель его реализации, функции блока, методы работы в рамках реализации блока и результат реализации конкретного блока.

В ходе нашего исследования была составлена структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

Процесс моделирования системы профилактики профессионального выгорания педагогов начинается с целеполагания. Совершенствование целеполагания открывает мощный потенциал для научной, программно-целевой основы управления.

В основе планирования лежит действие поиска более эффективных способов достижения определенной цели, намечаются основные показатели результатов деятельности. В целом, субъект составляет как общий план деятельности, стратегический, так и четко фиксирует последовательность способов действий, ориентированных на достижение общей цели и тактических задач [22, с. 62].

Цель разработанной нами модели – теоретически обосновать и наглядно спроектировать процесс совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

Далее, наглядно изобразим разработанную нами модель и обоснуем каждый из ее блоков (диагностический, содержательно-методический, результативный).



**Рис. 1. Структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования**



Опишем более подробно содержание каждого из блоков структурно-функциональной модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

Государственный и социальный заказ на совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов формируется из требований Федерального государственного стандарта Среднего профессионального образования (ФГОС СПО), социального заказа общества (абитуриентов, студентов, родителей, работодателей и т.д.), целостной образовательной среды организаций Среднего профессионального образования и профессиональной компетентности педагога. Государственный и социальный заказ на совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов является основой для построения выше представленной модели и влияет на содержание остальных блоков модели.

Первый блок – диагностический – заключается в определении начального уровня синдрома профилактики профессионального выгорания педагогов, распределение результатов которого может быть представлено на трех уровнях – низком, среднем, высоком. Каждый из уровней достаточно четко отражает уровень синдрома профилактики профессионального выгорания педагогов, несмотря на то, что выделенные уровни носят условный характер.

Благодаря данному блоку осуществляется диагностическая, аналитическая, обобщающая функция модели.

В рамках реализации данного блока целесообразно использовать следующие методы: психолого-педагогическая диагностика, опрос, беседа, наблюдение и др.

Использование вышеперечисленных методов позволит достичь запланированного результата – определение начального уровня профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции.

Цель содержательно-методического блока – коррекция синдрома профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Благодаря данному блоку осуществляется организационная, деятельностная, развивающая, обучающая, информационная, воспитательная функция.

Для осуществления реализации данного блока необходимо исходить из идеи интеграции разнообразных по содержанию форм, методов и средств работы.

Сами по себе перечисленные в модели (рис. 1) формы, методы и средства работы не способны снизить уровень профессионального выгорания педагогов. Все зависит от их грамотного комплексного использования.

Сочетание выделенных форм, методов и средств работы позволит достичь запланированного результата содержательно-методического блока – коррекция синдрома профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

После первичной диагностики синдрома профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции (диагностический блок модели) и комплекса действий, направленных на снижения уровня синдрома профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции синдрома профессионального выгорания педагогов (содержательно-методический блок модели), появляется необходимость отслеживания эффективности этих действий.

Другими словами, реализовав диагностический и содержательно-методический блок, представляется необходимым определить результат коррекции профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, который по праву отражен в контрольно-оценочном блоке структурно-функциональной модели.

Цель контрольно-оценочного блока – выявление итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Благодаря данному блоку осуществляется диагностическая, аналитическая, обобщающая функция модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

В рамках реализации контрольно-оценочного блока структурно-функциональной модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования используются следующие методы: психолого-педагогическая диагностика, опрос, беседа, наблюдение и др.

Результат реализации блока – определение итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Таким образом, нами построена структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, которая состоит из трех блоков – диагностического (коррекция синдрома профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов), содержательно-методического (определение начального уровня профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции), контрольно-оценочного (определение итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов). В следующем параграфе настоящего исследования будут представлены критерии совершенствования системы профессионального выгорания педагогических работников.

### **1.3. Критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников**

В процессе выполнения любой работы человеку свойственно испытывать физические и нервно-психические нагрузки, величина которых может быть различной в разных видах деятельности.

При небольших нагрузках, действующих постоянно, или значительных разовых нагрузках бессознательно включаются естественные механизмы регуляции, и организм справляется с последствиями этих нагрузок сам, без сознательного участия человека.

В настоящее время установлено, что «синдрому профессионального выгорания больше всего подвержены специалисты, которые по роду своей деятельности вынуждены осуществлять многочисленные и интенсивные контакты с другими людьми (работники социальной сферы – педагоги, психологи, врачи, юристы и работники органов милиции, менеджеры и руководители разных уровней и др.)» [3, с. 50].

Профессиональное выгорание у профессионалов, как отмечает С.А. Андрунь, представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполнявшего работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации (т.е. к равнодушию)» [3, с. 51].

Профессия педагога отличается высокой эмоциональной и профессиональной нагрузкой. Эмоциональные факторы деятельности педагога могут быть как объективными, так и субъективными: профессиональные нагрузки в течение всей рабочей недели, феминизированность профессии педагога, психосоматические заболевания, не достаточная стрессоустойчивость, психологические защиты, формирующиеся уже во время

обучения, психологические трудности «принимающегося», «безусловного» общения. Чувство неудовлетворённости избранной профессией, отсутствие перспективы профессионального роста и многие другие факторы вызывают у педагогов синдром «профессионального выгорания».

Существование современного педагога протекает на фоне жизни его страны и страдает он от тех же проблем, что и остальные граждане. Но есть в его деятельности и своя специфика: во-первых, педагогика – профессия здоровьесберегающая; во-вторых, наблюдается кризис педагогической профессии: воспитатели, как и учителя, «постарели», так как молодёжь всё реже идёт в педагогику» [10, с. 50].

Ю.Л. Львов называет профессиональную деятельность учителя после 10 – 15 лет работы так называемым 15 «педагогическим кризом». Автором выделяются три основных фактора, способствующие развитию «педагогического криза»:

1. Стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность реализовать их в сжатые сроки обучения, отсутствие отдачи от учащихся, несоответствие ожидаемого результата и фактического.

2. Возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, а как менять – неизвестно.

3. Возможность изоляции учителя в педагогическом коллективе, когда его поиск и, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя. В этот период возникают эгоистические мотивы в преподавании, иногда брюзжание, в методах воспитания встречаются излишняя строгость, «наведение страха». Создается психологическая напряжённость во взаимоотношениях с детьми» [51, с.61].

В течение рабочего дня педагог в своей профессиональной деятельности сталкивается с целым рядом напряженных ситуаций.

Ученые (А.К. Маркова, Л.М. Митина, М.М. Рыбакова и др.) к напряженным ситуациям педагогической деятельности относят:

1) ситуации взаимодействия педагога с детьми (нарушение дисциплины и правил поведения, непредвиденные конфликтные ситуации, игнорирование требований педагога, глупые вопросы и т.д.);

2) ситуации, возникающие во взаимоотношениях с коллегами и администрацией образовательной организации (резкие расхождения во мнениях, переизбыток поручениями, конфликты при распределении нагрузки, чрезмерный контроль за учебно-воспитательной работой, непродуманность нововведений в школе, детском саду и т.д.);

3) ситуация взаимодействия педагога с родителями детей (расхождение в оценке ученика учителем и родителями, невнимание со стороны родителей к воспитанию детей и т.д.

Профессиональный педагог, как считает С.В. Андрунь, «единственный человек, который большую часть своего времени отводит на обучение и воспитание детей. Это требует от общества создание таких условий, при которых учитель выполнял бы качественно профессиональные задачи, осуществляя самосовершенствование своей личности и педагогической деятельности в целом на основе методов, разработанных в теории и практике психолого-педагогических дисциплин» [3, с. 51].

На организационном уровне симптомы профессионального выгорания могут найти свое выражение следующим образом: прогулы, частые больничные, попытки сменить работу, ранние приходы на работу и задержки до позднего вечера или, наоборот, поздние появления на работе и ранние уходы, перенос работы на дом, гнев на руководство, переход к административным обязанностям, увеличение числа неаккуратности, ошибок или внимание к деталям и даже неспособность (или нежелание) принимать решения.

Симптомы профессионального выгорания могут иметь как один человек, так и сотрудники всей организации. Профессиональное выгорание через

эмоции и стиль работы может индуцироваться от отдельного специалиста к другим и распространиться на всю организацию.

Наблюдаются различные симптомы этого явления на уровне организации:

- 1) частая смена персонала, текучесть кадров;
- 2) снижение вовлеченности сотрудников в работу;
- 3) поиск виноватого;
- 4) конфликты в коллективе;
- 5) режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и чувство беспомощности и безнадежности;
- 6) развитие критического отношения к сотрудникам;
- 7) недостаток сотрудничества среди персонала;
- 8) прогрессирующее падение инициативы;
- 9) рост чувства неудовлетворенности от работы;
- 10) проявления негативизма относительно роли или функции службы;
- 11) ощущение предъявления чрезмерных требований к работе сотрудников;
- 12) сотрудники чувствуют дополнительную персональную ответственность;
- 13) реальные стратегии руководства неоднозначны. Реальные полномочия (например, по внесению изменений и принятию решений) отличаются от тех, которые определены уставом и должностными инструкциями;
- 14) ответственность за принятие решений возлагается при отсутствии соответствующих полномочий;
- 15) работа не ассоциируется с успешными результатами, например, лица преклонного возраста, где заболеваемость и смертность могут иметь высокие показатели.

Наличие у педагогов всех вышеперечисленных признаков может указывать на состояние у них профессионального выгорания либо на возможность развития симптомов выгорания у новых педагогов.

Нужно понимать, что подобное положение формируется как самими педагогами, так и руководством данной организации, и от тех и других зависит, насколько успешны будут их профессиональная деятельность и профилактика профессионального выгорания.

Поэтому важно следить за тем, каким профессиональным настроем делятся коллеги и руководство друг с другом, памятуя о том, что ответственность лежит на всех не только за собственное профессиональное здоровье, но и за то влияние, которое сотрудники так или иначе оказывают друг на друга.

Чтобы избежать многих симптомов выгорания, следует знать причины их возникновения и предупреждать уже на ранней стадии. Традиционно все причины группируются в два больших вида: организационные характеристики профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов.

Приведем перечень всех групп факторов, тем или иным способом могущих влиять на профессиональное выгорание.

Организационные характеристики главным образом являются следствием некомпетентности руководства организации, и предупреждать их на данном уровне самим социальным работникам не всегда легко. Это будет зависеть от открытости и гибкости руководства, его заинтересованности в сотрудничестве со своими специалистами и в инновационном потенциале организации. Поэтому важно не только видеть те проблемы, которые возникают в организации, но и умело предлагать приемлемые конкретные варианты решений, которые могут повысить эффективность и оптимизировать работу службы.

Другая возможность — это обращение в профсоюзную организацию или создание собственного профсоюза. Но такой вариант может привести к конфронтации с руководством организации. Эффективным способом



реорганизации работы может стать обмен опытом и профессиональными наработками с аналогичными организациями из других регионов или городов.

Расширение сферы профессиональной компетенции позволит не только руководству взглянуть по-новому на организацию работы образовательной организации, но и самим специалистам даст возможность расширить методический арсенал.

Основные структурные ошибки, приводящие к конфликтам и к возникновению симптомов профессионального выгорания на организационном уровне: высокая специализация и жесткое разделение труда, строгая централизация управления, неопределенность круга обязанностей, границ ответственности, строгая формализация задания, низкая или, наоборот, слишком высокая степень участия в принятии решений, интенсивная кадровая политика, неясные, противоречивые цели деятельности, отсутствие обратной связи о результатах деятельности, отсутствие необходимой профессиональной подготовки.

Помимо структурных ошибок могут возникать управленческие недочеты, такие как: неадекватная политика найма, неструктурированная политика оценки деятельности, несвоевременная или неадекватная оплата труда, отсутствие четкого режима работы, неожиданные сдвиги графика работы, отсутствие техники безопасности, плохая или недостаточная организация рабочего места.

Само содержание работы в рамках организации деятельности также становится причиной профессионального выгорания у педагогов: большой объем работы, сложность задания, психологическая специфика, социальная специфика детей, а также ответственность и задания, информационная нагрузка, неопределенность ситуации и невозможность ее контролировать, противоречивость или отсутствие информации, временные ограничения, отсутствие возможностей выполнения действий, невозможность или постоянная необходимость проявления творчества, поиска, риска; плохая

обеспеченность безопасности труда, ненадежность используемой техники, вредные для здоровья техногенные воздействия на рабочем месте: шум, микровибрация, духота, сквозняки, запахи, ветхость помещения, плохая освещенность, неудобная конструкция рабочего места, фоновый интерьер [11].

Проблемы социального климата в организации могут привести к заниженной самооценке и через это к формированию симптомов профессионального выгорания, составляющими которого являются негативная психологическая обстановка в коллективе, микрогрупповая и личная несовместимость отдельных педагогов, отсутствие сплоченности, межличностные конфликты, низкий ролевой статус, нездоровая конкуренция, отсутствие общественного признания и одобрения, позитивного подкрепления деятельности.

За все эти организационные факторы несут ответственность, как сами педагоги, так и руководство организации. Так что если существует заинтересованность в эффективном функционировании, коллективу необходимо совместно с руководством обозначить подобные организационные проблемы и искать пути их решения. Иногда хорошую помощь могут оказать независимые консультанты (конфликтологи, эксперты по социальной работе, юристы, психологи), которые помогут выявить ошибки и недочеты и предложат возможные методы их исправления.

Индивидуальные характеристики педагогов, которые также могут являться причинами профессионального выгорания, можно разбить на несколько групп: психологические, профессиональные, морально-нравственные и физические.

В первую очередь мы можем назвать психологические характеристики, такие как отсутствие границы собственного «я»; нечеткое понимание цели; отсутствие ресурсов (интеллектуальных, социальных и др.); низкая или чрезмерно высокая мотивация к деятельности.

Это могут быть также профессиональные проблемы, которые могут мешать преодолению симптомов выгорания: низкий уровень знаний, навыков, умений, неумение планировать свое время и задачи, попытки компенсировать на работе личные неудачи, неумение делегировать полномочия, недостаточный профессиональный опыт, кризисы карьеры, неудовлетворенность от профессиональных ожиданий и результатов, неадекватные методы реагирования на проблемы.

Среди морально-нравственных причин, препятствующих профессиональному созреванию и преодолению симптомов профессионального выгорания, выделим следующие: гиперответственность, ощущение «великой миссии», отсутствие других интересов помимо работы, личностная незрелость, несоответствие между личными ценностями и организационными, отсутствие целеустремленности, недисциплинированность, профессиональная безответственность, неаккуратность,

Есть также ряд физических характеристик, которые также могут способствовать возникновению симптомов профессионального выгорания: половозрастные особенности, острые и хронические заболевания, биологические ритмы, возрастные изменения, вредные привычки, слабая физическая выносливость.

При изучении данного списка хотелось бы отметить, что все вышеперечисленные факторы можно рассматривать и как причины, и как симптомы профессионального выгорания, так как разделить эти психологические и поведенческие проявления очень сложно. Например, низкая мотивация может становиться в одних условиях причиной формирования профессионального выгорания, а в других или таких же условиях — проявлением того же выгорания.

Педагоги необычайно сильно подвержены профессиональному выгоранию, и необходимо срочно внедрять программы их поддержки, а также

программы профилактики профессионального выгорания для тех, кого это еще не коснулось [17].

На современном этапе образовательным организациям необходимо снижать требования, направленные на выполнение большого объема бюрократических формальностей, которые требуют повышенных затрат времени и энергии.

Одной из эффективных мер профилактики и борьбы с профессиональным выгоранием является введение супервизии в образовательной организации.

Супервизия — это метод решения профессиональных затруднений в работе под профессиональным патронажем, который дает возможность проанализировать эффективность своих действий, оценить со стороны цели и переосмыслить свои реакции в сложных ситуациях, объективно оценить свои профессиональные возможности, взаимоотношения с клиентами и коллегами, проанализировать внутренние или межличностные конфликты, посмотреть со стороны на проблему и найти новые решения. Форма работы в супервизии может быть как групповой, так и индивидуальной. У лиц, проходивших супервизию, частота встречаемости высокой степени выгорания статистически значимо ниже. Особо значимые различия были обнаружены по показателю деперсонализации (отчужденности) — высокая степень деперсонализации у лиц, проходивших супервизию, встречается в пять раз реже. По всей видимости, мы можем предполагать, что повсеместное введение практики супервизии может существенно снизить риск появления профессионального выгорания.

В группах специалистов с низкими показателями выгорания активно используются следующие стратегии поведения: «планирование» и «выделение временного ресурса для непредвиденных дел», что позволяет контролировать рабочее время.

Также успешной стратегией является «определение границ своей профессиональной ответственности». Это помогает специалистам сузить круг своих профессиональных задач и уменьшить уровень своей тревоги.

К эффективным методам можно отнести стратегию «оценки результатов в работе и получения обратной связи».

Иногда бывает сложно оценить результаты работы, умение оценить результаты очень важно для сохранения мотивации к деятельности.

Позитивный настрой, готовность радоваться даже маленьким позитивным переменам в работе и искать положительную сторону в любой ситуации помогает преодолевать профессиональные проблемы и сохранять низкий уровень выгорания. Такой контроль даже минимальных положительных изменений помогает многим педагогам положительно оценивать свою работу и поддерживать свою профессиональную самооценку.

Наиболее сильным методом преодоления профессионального выгорания является «отнесение себя к профессиональному сообществу». Можно предполагать, что за этим стоит, и высокая степень профессиональной квалификации, и уверенность в том, что сообщество может оказать поддержку в нужный момент.

Еще одной эффективной стратегией является использование духовного потенциала.

Не дают видимого защитного эффекта стратегии «игнорирование проблемы», «переключение внимания», а также методы «эмоционального отреагирования», такие как, например, крик и ругань на рабочем месте.

Меры профилактики профессионального выгорания важно проводить на трех уровнях: общественном, организационном и индивидуальном. Об организационном и индивидуальном уровнях было уже сказано выше. Педагогам довольно сложно из-за недостатка времени и других ресурсов участвовать в общественной жизни и влиять на макроуровень работы.

Необходимо создавать специальную систему взаимодействия педагогов с административными структурами более высокого уровня.

Несмотря на то, что влияние педагогов на наше общество ограничено, необходимо все же стремиться к более активному участию и влиянию на общественные процессы по нескольким причинам: многие исследования показывают, что формирование симптомов профессионального выгорания напрямую зависит от престижа и статуса профессии, в которой человек работает. Это значит, что необходимо повышать статус данной профессии в нашем обществе.

Мероприятия, проводимые для педагогов по профилактики профессионального выгорания должны, в первую очередь, влиять на общественную культуру и общественное отношение к ним. Низкий статус и неуважительное отношение к педагогам способствуют снижению их профессиональной самооценки.

Педагоги могут способствовать пропаганде знаний о своей профессии, например, участвуя в интервью, образовательных передачах, конкурсах, активно сотрудничая со СМИ, создавая статьи о своей работе, публикуя учебные методические материалы, принимая участие в разработке законов.

Комплекс мер на организационном уровне включает в себя такие способы профилактики, как оптимизация организации труда, позитивная организация рабочего места, подбор педагогов, обладающих особыми профессиональными качествами, повышение профессиональной квалификации педагогов и информирование о синдроме профессионального выгорания и эффективных стратегиях его преодоления, повышение мотивации педагогов, формирование сплоченной команды.

Организационный уровень.

1. Оптимизация организации труда.

Теоретические и эмпирические исследования показывают, что очень часто профессиональное выгорание является прямым следствием высоких

нагрузок на работе, личной напряженности, неясных целей и ряда других организационных факторов, которыми сами педагоги не имеют возможности управлять. Особенно это касается педагогов, которые оказываются незащищенными перед рабочими перегрузками и эмоциональными стрессами и не имеют возможности повлиять на реорганизацию системы труда. В этой ситуации и руководство образовательной организации, и сами педагоги обязаны привлекать внимание к тем ситуациям и тем факторам, которые мешают им эффективно организовать свою рабочую деятельность. Педагогам необходимо сотрудничать с руководством и стремиться максимально снизить влияние всех факторов, способствующих возникновению симптомов выгорания.

Наиболее важными задачами в этой связи оказываются следующие:

1. Четкое определение обязанностей каждого педагога.
2. Очерченные границы ответственности для каждого педагога.
3. Равномерное распределение нагрузки.
4. Ясный график, с четкими временными рамками начала и конца работы.
5. Компенсация сверхурочной работы по выходным или (по желанию) материальным вознаграждением.
6. Организация перерывов в работе.
7. Разработка ясных критериев для оценки работы.
8. Предоставление определенного уровня свободы деятельности педагога.
9. Возможность выбора задач по интересам.
10. Децентрализация управления, делегирование полномочий.
11. Распространение информации на всех этапах выполнения, обсуждение, корректирование планов.
12. Привлечение педагогов к коллегиальному процессу принятия решений.
13. Поощрение инициатив педагогов.
14. Однозначность заданий начальства. Согласованность с общими

стратегическими целями организации, чтобы не развивался конфликт целей.

15. Ответственность за выполнение работы должна соответствовать уровню педагога.

16. Своевременное повышение оплаты труда.

17. Возможности для карьерного роста.

18. Предоставление пакета социальных гарантий педагогам.

2. Позитивная организация рабочего места.

Рабочее место как составляющий фактор выделено отдельно, в качестве важной составляющей части всего комплекса мер профилактики профессионального выгорания. Рабочее место играют важную роль в организации работы.

Необходимыми, на наш взгляд условиями являются следующие:

1. Наличие комфортного рабочего места, где можно было бы хранить рабочие документы и вещи.

2. Наличие необходимого технического оснащения (канцелярские товары, компьютер).

3. Наличие информационной базы, обеспечивающей работу педагога.

4. Экологически здоровый микроклимат рабочего места.

3. Подбор педагогов, обладающих особыми профессиональными качествами.

Подбор персонала является частью кадровой политики и напрямую связан с программой профилактики профессионального выгорания, так как осуществляет на самом первом этапе отбор обладающих особыми качествами специалистов, которые потом будут работать в данной организации. Необходимо иметь в организации специальную систему оценки и тестирования для педагогов на стрессоустойчивость, мотивацию, коммуникабельность, умение работать как в команде, так и самостоятельно. Эта необходимость обусловлена не только тем, насколько данный педагог будет справляться со своими обязанностями, но и тем, насколько он волеется в команду, будет



способствовать ее усилению, а также насколько его ценности соответствуют организационным. Для организации этого этапа профилактики можно использовать следующие способы:

1. Методики диагностики и отбора.
2. Тренинги для успешного обучения обязанностям.
3. Повышение профессиональной квалификации педагогов и информирование о синдроме профессионального выгорания и эффективных совпадающих стратегиях.

Обучение педагогов остается центральной задачей профилактики профессионального выгорания, так как именно обучение и повышение квалификации являются одними из самых эффективных способов, как профилактики профессионального выгорания, так и преодоления его симптомов.

Обучение может быть посвящено не только самому синдрому профессионального выгорания и преодолению его симптомов, но и представлять собой общее повышение квалификации специалистов. Повышение профессионализма педагогов автоматически снижает риск появления симптомов выгорания, так как дает новые подходы к видению проблемы, новые методы интервенции в сложную ситуацию и новые надежды на успешность работы.

Говоря о самом профессиональном выгорании, мы можем констатировать, что в настоящее время педагоги плохо осведомлены о признаках и причинах выгорания. Они интуитивно чувствуют нарушения своего самочувствия и поведения, но не могут его правильно оценить, а тем более помочь себе. Известно, что подавляющая часть педагогов время от времени находятся в состоянии стресса. Анализ способов выхода из стрессовых ситуаций показывает, что они уделяют незначительное внимание вопросам психогигиены собственного здоровья, довольно неграмотно выбирают в

качестве приоритетных такие способы урегулирования психического состояния, как употребление медицинских препаратов.

Таким образом, отдельное внимание следует уделить образованию сотрудников именно в данной конкретной области: в учебные программы подготовки специалистов, учебные семинары и программы по повышению квалификации необходимо включить техники контроля собственного времени и выработки уверенности в себе, техники принятия многостороннего решения, информацию о стрессе, техники релаксации и принципы проведения дебрифинга после критического события.

Одним из эффективных способов обучения новым инструментариям работы и овладения эффективными копинг-стратегиями являются так называемые супервизорские группы, которые дают специалистам возможность для рефлексии своих негативных переживаний, отношений и анализа своих методов работы.

Наряду с супервизией в этот ряд также можно включить Балинтовские группы, которые представляют собой групповой анализ сложных случаев из практики и совместный поиск решения.

Резюмируя все вышесказанное, мы можем подвести итоги, что для эффективного информирования и обучения, как по вопросам профессионального выгорания, так и для общего образования и повышения квалификации педагогов, можно использовать следующие меры:

1. Курсы повышения квалификации.
2. Распространение литературы о проблеме профессионального выгорания и посвященной вопросам по специальности.
3. Тренинги, моделирование типовых ситуаций, ролевые и деловые игры, индивидуальные и групповые упражнения, групповые дискуссии, направленные на формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, развитие навыков вербального и невербального общения, умений разрешать

конфликтные ситуации; способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личностному самосовершенствованию.

4. Семинары и лекции.
5. Супервизия.
6. Балинтовские группы.
7. Повышение мотивации педагогов.

Многие исследователи склоняются к тому, что потеря мотивации является одной из основных причин формирования симптомов выгорания. И в этой связи нам кажется, что руководству образовательных организаций следует уделять отдельное внимание формированию правильной мотивации педагогов.

Работа с мотивацией педагогов может проводиться по следующим направлениям:

1. Выявление с помощью опросника мотивов педагогов и факторов, снижающих мотивацию.
2. Устранение факторов, снижающих мотивацию.
3. Помощь в изменении отношения педагогов к тем факторам, которые невозможно изменить.
4. Регулярное получение обратной связи об изменениях в мотивации педагогов и реагирование на нее.
5. Разработка планов персональной карьеры.
6. Формирование сплоченной команды.

Особенно эффективной мерой профилактики выгорания оказывается «принадлежность к профессиональному сообществу». «Невыгоревшие» специалисты ощущают «принадлежность к профессиональному сообществу». Создание внутри образовательной организации такого сплоченного профессионального сообщества могло бы сильно повлиять на снижение выраженности симптомов выгорания.

Для формирования группы необходимо:

1. Организация системы наставничества для молодых педагогов.
2. Общие семинары (образовательного, стратегического характера).
3. Групповая супервизия.
4. Балинтовские группы.
5. Экскурсии, корпоративные праздники, на которых люди могут пообщаться в неформальной обстановке.
6. Участие в профессиональных конкурсах, чтобы чувство единства формировалось в осознании «чувства локтя» своей команды.
7. Клуб или общество профессионалов, где была бы возможность обменяться опытом и узнать методы работы других педагогов.
8. Формирование общей организационной культуры.

Организационная культура, как и формирование команды, имеет своей задачей создание общей системы ценностей, системы взглядов на то поле деятельности, в котором работает данная образовательная организация. Создание общей организационной культуры необходимо именно для того, чтобы избежать конфликтов из-за неясных целей, чтобы организовать взаимопонимание на всех уровнях и для формирования на основе этих общих ценностей сплоченной рабочей команды.

9. Делегирование ответственности, повышение статуса педагогов внутри организации.

Демократичный стиль руководства и коллегиальное принятие решений, поможет сформировать у педагогов внутреннее ощущение своего статуса и собственной ценности, что в свою очередь способствует повышению мотивации и, в конечном счете, удовлетворенности работой. Для этого можно использовать следующие методы:

1. Изучение мнения педагогов при выработке решений.
2. Совместное определение и разработка целей.
3. Поощрение инициатив педагогов.

4. Методическое описание опытными педагогами собственных профессиональных наработок.

#### Индивидуальный уровень

Существует ряд объективных внешних факторов, негативное влияние которых трудно снизить. Существуют и такие факторы, стрессовое воздействие которых можно снизить или даже избежать. Среди них можно назвать ряд индивидуальных характеристик педагогов, таких как— умение планировать, умение разрешать конфликтные ситуации, навыки релаксации и другие. Существует большое количество способов, чтобы на индивидуальном уровне снизить воздействие стресса и вероятность появления симптомов профессионального выгорания. Эти навыки называются саморегуляцией, они помогают специалистам сохранять работоспособность, положительное отношение к работе и уверенность в своих профессиональных силах.

Индивидуальная работа по преодолению симптомов профессионального выгорания должна была построена на изученном теоретическом материале о копинг-стратегиях (или стратегиях совладания), действиях, предпринимаемых человеком для преодоления трудных ситуаций. На индивидуальном уровне каждый педагог вырабатывает как осознанные, так и неосознанные способы реагирования на проблемную ситуацию. Осознанные способы реагирования принято называть копинг-стратегиями. Они помогают бороться с симптомами профессионального выгорания. Поэтому важно распространять информацию о стратегиях совладания среди педагогов и помогать овладевать этими копинг-стратегиями.

Среди наиболее эффективных копинг-стратегий, которые можно выделить в результате нашего исследования и которые могут помочь специалистам справиться со стрессами и симптомами выгорания можно назвать следующие: активный поиск решения проблемы, контроль за организацией труда, установка на рефлексирование своей деятельности, духовно-творческий потенциал и

профессиональный рост, поиск социальной поддержки, техники релаксации и снятия напряжения, переключение внимания, физическая гигиена и режим.

#### 1. Активный поиск решения проблемы.

Активное внедрение в проблему, поиск разрешения ее помогает многим педагогам найти эффективные меры воздействия на ситуацию и поверить в себя. Все это способствует снижению риска появления симптомов выгорания.

Поиск новых методов в работе, апробирование новых форм и техник помогает расширять педагогам свой профессиональный арсенал и за счет этого также снижается риск появления симптомов выгорания.

Продумывание и подготовка способов предупреждения конкретных опасностей или острых стрессовых ситуаций, которые могут появиться в работе, может также помочь избежать слишком больших эмоциональных перегрузок и их следствия — профессионального выгорания.

#### 2. Контроль за организацией труда.

Использование именно этой стратегии совладания помогает большинству педагогов избежать в большинстве ситуаций появления симптомов профессионального выгорания. Среди эффективных копингов следует назвать следующие:

1) Система мер, предусматривающих запас времени на непредвиденные дела.

2) Понимание, что результат не обязательно будет таким, как ожидалось.

3) Понимание, что большая часть ответственности за разрешение проблем в жизни детей лежит на родителях.

4) Четкое определение границ своей ответственности.

5) Планирование — контроль за временем.

6) Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию.

Достижение краткосрочных целей – успех, который повышает профессиональную самооценку.

7) Необходимо научиться говорить "нет", когда чувствуется предел сил.

8) Конкретизация своих целей и задач.

9) Применение ясной системы критериев для оценки результатов в работе.

10) Применение системы приоритетов позволит быстро и эффективно принимать решения, когда надо делать выбор.

11) Поиск позитивного результата в любой ситуации позволит сохранить веру в полезность работы.

3. Установка на рефлексирование своей деятельности:

К сожалению, не всегда удается получить социальную поддержку и совет со стороны своих коллег, не всегда имеется возможность участвовать в супервизии или Балинтовских группах, тогда остается одна возможность – самоанализ и саморефлексия. Педагоги должны научиться сами себе отвечать на вопросы: Почему я выбираю именно данную стратегию действий? Какой результат я предполагал получить, используя эту стратегию? Чего я на самом деле добился? Иногда даже полезно задавать себе вопросы: доволен ли я выбранной профессией? Каких результатов я в ней добился? Что мне нравится в моей работе? Что мешает мне преодолевать сложности в работе?

Для проведения саморефлексии также можно:

1) Проводить самоанализ с помощью дневника. Это поможет увидеть основные причины удач и неудач в работе, основные причины стрессов и эффективные методы реагирования.

2) Воспитывать отношение к себе, как полноценному субъекту общения, который так же как и остальные может уставать, обижаться, нуждаться в заботе. Такое отношение к себе важно именно для того, чтобы вовремя обратить внимание на симптомы эмоционального истощения и равнодушия по отношению к работе.

3) Четко осознавать свою мотивацию, почему вы пришли на работу именно в такую область деятельности. И следует разделить работу и личную жизнь, не стремиться компенсировать на работе личные неудачи.

4) Развивать у себя исследовательский взгляд для решения своих профессиональных проблем. Такой подход поможет быть открытым новой информации и наилучшим образом стимулирует развитие профессионализма.

#### 4. Духовно-творческий потенциал, профессиональный рост.

Изучение теоретической литературы показывает, что образование, самообразование, расширение сферы интересов и «использование духовно-творческого потенциала» является одной из наиболее эффективных копинг-стратегий, помогающей педагогу вырастить свой профессиональный уровень и за счет этого снизить вероятность возникновения симптомов профессионального выгорания.

Духовная поддержка и вера в высшие ценности также является наиболее эффективной поддержкой педагогов наравне с вышеприведенными стратегиями.

#### 5. Поиск социальной поддержки.

Одним из способов предохранения от появления синдрома профессионального выгорания является использование такой стратегии совладания как «социальная поддержка», которая может выражаться, например, в обмене профессиональной информацией с коллегами и представителями других образовательных организаций. Сотрудничество дает ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного коллектива. Педагоги ощущают свою «принадлежность к профессиональному сообществу» и за счет этого чувствуют свою уверенность и понимают, что в нужный момент они всегда могут получить необходимую поддержку.

Для реализации этой стратегии можно:

- 1) Наладить надежные отношения с коллегами и начальством.
- 2) Уметь просить помощи и поддержки, когда это необходимо.



3) Участвовать в различных конференциях, расширять свой круг профессионального общения.

4) Участвовать в профессиональных или неформальных объединениях.

5) Пойти на курсы повышения квалификации.

5. Техники релаксации и снятия напряжения.

Лишь незначительное количество педагогов использует техники релаксации и какие-либо оздоровительные процедуры. По мнению многих специалистов, использование этих техник помогло бы лицам, страдающим от эмоционального истощения снизить его последствия, а также избежать развития других симптомов выгорания.

В методики снятия напряжения входят:

1) овладение навыками релаксации;

2) массаж, водолечение, ароматерапия, свежий воздух, аутогенные тренировки, музыкальная и танцевальная терапия, спорт, лечебная физкультура, терапия при помощи животных (дельфины, рыбки, лошади, собаки, кошки), противострессовое дыхание;

3) дробление проблемного поля и умение откладывать негативные эмоции, воспоминания, переживания и беспокойства на завтра, особенно в том случае, если сегодня они уже не по силам.

6. Переключение внимания.

1) Педагогам необходимо помнить, что работа— это только часть жизни, что не следует целиком и полностью посвящать себя этой деятельности. Необходимо помнить о семье, друзьях, о любимом хобби, которые могут использоваться в качестве «эмоциональной форточки».

2) Помогает также смена обстановки, деятельности. Чередование физического, эмоционального и интеллектуального труда очень полезно.

7. Психофизическая гигиена и психопрофилактика:

Забота о собственном здоровье позволит снизить последствия эмоциональных и физических перегрузок на работе. Педагоги нерегулярно

используют оздоровительные меры. Пока не существует конкретной информации, насколько подобное игнорирование собственного здоровья влияет на возникновение профессионального выгорания у педагогов. Но, опираясь на то, что главной причиной профессионального выгорания является психо-эмоциональное истощение, не подкрепленное, видимо, и физическим здоровьем, нам кажется необходимым использование следующих мер:

- 1) нормализация режима отдыха и сна;
- 2) разгрузочно-диетическая терапия;
- 3) отдыхать (как и есть) необходимо понемногу, но часто, не дожидаясь ощутимой усталости, для этого и существуют выходные и праздники;
- 4) спать необходимо тогда, когда хочется, но не больше 8-9 часов. Слишком длинный сон — признак кислородного голодания, часто он не приносит отдыха. Последний прием пищи должен быть за 2-3 часа до ночного сна;
- 5) для нормализации жизнедеятельности необходимо отсутствие цветового и светового голодания, вредных привычек, авитаминоза, регулярное и сбалансированное питание;
- 6) необходимо регулярно показываться врачу на обследования и не позволять себе длительные физические перегрузки.

Выделим основные направления деятельности для комплексного решения проблемы профессионального выгорания педагогов:

- 1) развитие мотивирующей среды, в которой отношение к своему здоровью становится критерием оценки профессиональной деятельности педагога;
- 2) создание комплекса условий, способствующих формированию мотивации на сохранение профессионального здоровья педагога;

3) использование оптимальной системы оценки параметров профессионального здоровья, анализа и обобщения полученных результатов с выходом на профилактику и (или) коррекцию;

4) создание системы мониторинга (в том числе, осуществление алгоритма профилактики и коррекции), результаты которого могут быть использованы на индивидуальном, профессионально-групповом, управленческом уровнях;

5) формирование культуры профессионального здоровья педагогов;

6) обеспечение условий для успешной адаптации молодых специалистов к педагогической деятельности;

7) обеспечение условий для преодоления педагогами критических возрастных периодов.

В заключение отметим, что представленные в данном параграфе особенности профессионального выгорания педагогических работников представляет собой широкий спектр предложений, которые необходимо использовать в комплексе. Определено, что профессиональное выгорание – сложное и неоднозначное явление, но не стоит его бояться или пренебрегать опасностью его возникновения, стоит прислушаться к своим ощущениям и понимать, когда наступает предел сил, и работа перестает приносить удовлетворение. Важно понимать, что тревожные симптомы профессионального выгорания представляют собой, по мнению многих авторов, защитную реакцию психики. Поэтому необходимо вовремя обращать на них внимание и реагировать соответствующим образом.

В следующей главе настоящей работы будет представлено исследование уровня профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»), а именно описана организация и методы исследования, представлена апробация модели и особенностей совершенствования профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора

повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж», осуществлен анализ результатов исследования по внедрению модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ « Южно-Уральский технический колледж».

## Выводы по 1 главе

В первой главе настоящего исследования были изучены теоретические аспекты проблемы исследования, а именно анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, разработана модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, выделены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников.

Изучение состояния и развития проблемы совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования позволяет говорить о том, что понятия «профессиональное выгорание» и «качество образования» применительно к сфере среднего профессионального образования только начинают входить в научную и учебную педагогическую литературу. Так, анализируя существующие работы, освещающие разные аспекты изучаемого вопроса, следует отметить, что на сегодняшний день нет единства в понимании некоторых теоретико-методологических вопросов совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, слабо изучены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования и т.д. Было также определено, что под синдромом профессионального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а профессиональном плане – утрату профессионального мастерства. Возникает профессиональное

выгорание в результате продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека. Профессиональное выгорание появляется постепенно, его развитие разделено на три стадии: на первой стадии специалист перестает остро воспринимать окружающую действительность. Профессионал неожиданно замечает: в целом все сейчас хорошо, но пусто и скучно на душе; на второй стадии специалист начинает в своем рабочем коллективе с пренебрежением говорить о некоторых из коллег, клиентов, далее проявляется неприязнь в присутствии коллег; третьей стадии развития профессионального выгорания к специалисту приходит равнодушие и безразличие к происходящему вокруг, на данной стадии педагог только выполняет свои рабочие обязанности, но уже без интереса, без инициативы. На синдром профессионального выгорания влияют следующие факторы: внешние (организационные), включающие условия работы и социально-психологические условия деятельности, и внутренние факторы (индивидуально- психологические особенности).

Было определено, что в научной литературе не разработана модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования и не выявлены особенности совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников. Для всестороннего изучения и решения вышеизложенной проблемы мы обратились к методу моделирования как универсальному исследовательскому методу в науке, и на его основе разработать модель изучаемого процесса.

Нами построена структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования, которая состоит из трех блоков – диагностического (коррекция синдрома профессионального выгорания в

профессиональной деятельности педагогов), содержательно-методического (определение начального уровня профессионального выгорания педагогов, выявление факторов риска, формирование общей программы коррекции), контрольно-оценочного (определение итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов).

Далее нами выделены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников. Было определено, что одной из эффективных мер профилактики и борьбы с профессиональным выгоранием является введение супервизии в образовательной организации.

Меры профилактики профессионального выгорания важно проводить на трех уровнях: общественном, организационном и индивидуальном. Необходимыми, на наш взгляд условиями являются следующие: 1. Наличие комфортного рабочего места, где можно было бы хранить рабочие документы и вещи. 2. Наличие необходимого технического оснащения (канцелярские товары, компьютер). 3. Наличие информационной базы, обеспечивающей работу педагога. 4. Экологически здоровый микроклимат рабочего места. 5. Подбор педагогов, обладающих особыми профессиональными качествами.

Для эффективного информирования и обучения, как по вопросам профессионального выгорания, так и для общего образования и повышения квалификации педагогов, можно использовать следующие меры: 1. Курсы повышения квалификации. 2. Распространение литературы о проблеме профессионального выгорания и посвященной вопросам по специальности. 3. Тренинги, моделирование типовых ситуаций, ролевые и деловые игры, индивидуальные и групповые упражнения, групповые дискуссии, направленные на формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, развитие навыков вербального и невербального общения, умений разрешать конфликтные ситуации; способности достигать поставленные цели и

пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личностному самосовершенствованию. 4. Семинары и лекции. 5. Супервизия. 6. Балинтовские группы. 7. Повышение мотивации педагогов.

Так же было определено, что работа с мотивацией педагогов может проводиться по следующим направлениям: 1. Выявление с помощью опросника мотивов педагогов и факторов, снижающих мотивацию. 2. Устранение факторов, снижающих мотивацию. 3. Помощь в изменении отношения педагогов к тем факторам, которые невозможно изменить. 4. Регулярное получение обратной связи об изменениях в мотивации педагогов и реагирование на нее. 5. Разработка планов персональной карьеры. 6. Формирование сплоченной команды.

Выделенные критерии профилактики профессионального выгорания педагогических работников представляет собой широкий спектр предложений, которые необходимо использовать в комплексе. Определено, что профессиональное выгорание – сложное и неоднозначное явление, но не стоит его бояться или пренебрегать опасностью его возникновения, стоит прислушаться к своим ощущениям и понимать, когда наступает предел сил, и работа перестает приносить удовлетворение. Важно понимать, что тревожные симптомы профессионального выгорания представляют собой, по мнению многих авторов, защитную реакцию психики. Поэтому необходимо вовремя обращать на них внимание и реагировать соответствующим образом.

Разработанная модель и выделенные критерии профилактики профессионального выгорания педагогов позволит достичь положительных результатов в решении заявленной проблемы, что будет подтверждено в следующей главе настоящего исследования.



## **ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»)**

### **2.1. Цель, задачи, организация и методы исследования**

В данной главе будет представлено исследование уровня профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»), а именно описана цель, задачи, организация и методы исследования, представлена апробация модели и особенностей совершенствования профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж», осуществлен анализ результатов исследования по внедрению модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

Опишем более подробно этапы проведенного исследования.

Этапы исследования:

1. Констатирующий этап. На данном этапе была определена проблема исследования, уровень ее разработанности, перспективности, поставлена цель, выделены задачи исследования, сформулирована гипотеза исследования. На данном этапе исследования было определено, что эмоциональное выгорание отечественными учеными изучается, как проблема профессиональной деформации личности. Осуществлен сбор и фиксация данных, проводился анализ полученных данных. Проведено исследование. В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Для исследования профессионального выгорания была выбрана методика

В.В. Бойко, методика «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; методика «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально.

2. Формирующий этап. На данном этапе была осуществлена апробация модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования и программы «Профилактика профессионального выгорания педагогов» на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»

3. Обобщающий этап. Анализ результатов исследования по внедрению модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Определение достоверности гипотезы исследования.

В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально. Каждый педагог получил бланк с вопросами и инструкцией к методике.

С целью выявления профессионального выгорания педагогов профессионального обучения были подобраны определенные методики (табл. 1).

## Диагностические методики

№	Название методики	Автор
1	«Методика В.В. Бойко»	В.В. Бойко
2	«Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога»	Разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова
3	«Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ)	Адаптирована Н. Водопьяновой и Е. Старченковой Н. на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон
4	«Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?»	А. Яссингер

Отметим, что как говорилось выше, диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова) [19].

Каждая из методик имеет свои специальные показатели. Так, методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» предназначена для диагностики эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональных достижений.

Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром профессионального выгорания.

Существуют варианты теста: для педагогов, учителей; руководителей среднего звена; сотрудников коммерческой службы (маркетологов, агентов, менеджеров); продавцов розничной торговли; медицинских работников (врачей). Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности.

Анализ результатов диагностики учитывается при проведении занятий (организация и рефлексия предлагаемых форм работы, условия выполнения упражнений, привлечение участников к работе, стимулирование активности и др.). Комплекс занятий включает тематически и методически разнообразный материал. Педагоги участвуют в семинарах, практических занятиях, тренингах, занятиях в форме открытого микрофона, осуществляют самодиагностику.

Кроме названных выше методик для оценки эффективности реализации программы использовалась Карта выбора способов и приемов педагогической деятельности в напряженных ситуациях (далее – Карта). Работа с Картой является одним из видов деятельности по самооценке и позволяет выявить уровень развития таких компетенций, как организация коммуникации на уроке/занятии, во взаимодействии с другими; создание условий психологического комфорта, использование навыков саморегуляции и самопрезентации [25].

Использование Карты возможно в целях профилактики и коррекции профессионального выгорания и развития профессионального здоровья. Психокоррекционная работа с педагогами начинается с момента психодиагностики, которая дает каждому из них возможность перехода на более высокий уровень саморегуляции, в связи с чем роль педагога-психолога в этой работе достаточно важна.

Исследование проводилось индивидуально. Каждый педагог получил бланк с вопросами и инструкцией к методике.

Отобранные нами методики дают полную картину синдрома профессионального выгорания. Особое внимание было уделено анализу

отдельных симптомов, поскольку из них складывается синдром профессионального выгорания. Показатель выраженности каждого симптома варьируется от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – симптом не сложился,
- 10–15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более баллов – сложившийся симптом.

Показатель симптома 20 и более баллов указывает на доминирующее место симптома во всей фазе. Таким образом, подобранные нами методики позволяют увидеть ведущие симптомы профессионального выгорания педагога профессионального обучения, а именно осмыслить показатели каждой фазы синдрома профессионального выгорания:

- фазы напряжения,
- фазы резистенции,
- фазы истощения.

Каждая фаза оценивается в баллах от 0 до 120. Количество баллов в каждой фазе дает основание судить о том, насколько каждая фаза сформировалась:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась,
- 37–60 баллов – фаза в стадии формирования,
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома профессионального выгорания, можно дать достаточно объемную характеристику личности и наметить пути профилактики и психокоррекции. Тестирование, как мы уже отметили, проводилось индивидуально. После тестирования данные были обработаны и сведены в таблицы показателей. Результаты исследования показывают следующий уровень сформированности синдрома профессионального выгорания представлены в таблице 2.

## Уровень сформированности фаз синдрома профессионального выгорания

Фаза синдрома профессионального выгорания	Кол-во педагогов, у которых сформировалась данная фаза	Кол-во педагогов, у которых данная фаза в стадии формирования	Кол-во педагогов, у которых данная фаза не сформировалась
Напряжение	23%	52%	15%
Резистенция	38%	33%	29%
Истощение	29%	38%	33%

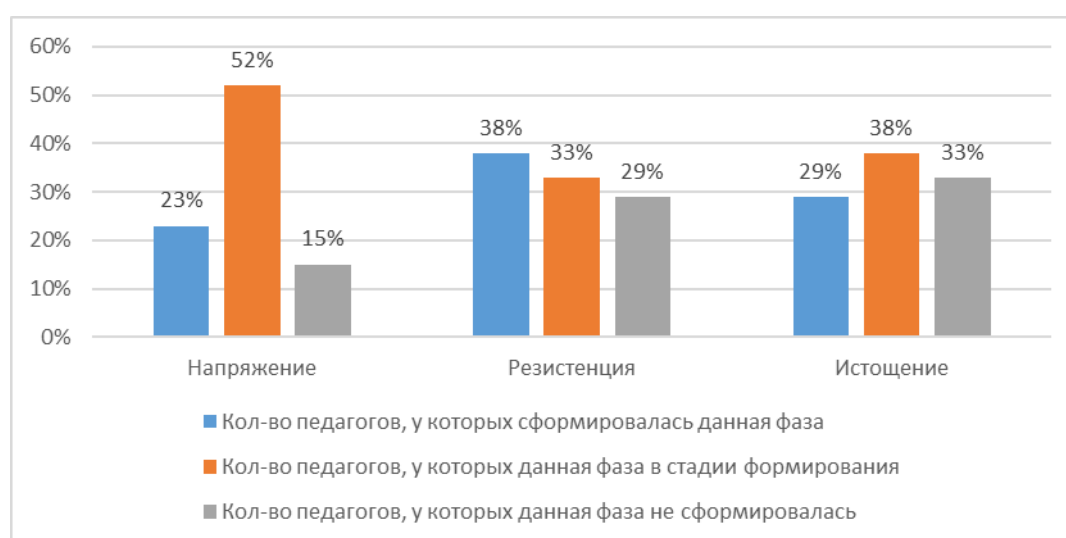


Рис. 2. Результаты замера уровня сформированности фаз синдрома профессионального выгорания на констатирующем этапе эксперимента

Таким образом, фаза резистенции является наиболее выраженной, поскольку она уже сформировалась у 38% испытуемых. У 52% педагогов фаза напряжения находится в стадии формирования.

Результаты исследования позволяют выделить следующие группы педагогов:

1 группа – синдром сформировался в одной из фаз (количество баллов в одной из фаз больше 60). В эту группу входит 57% испытуемых (7 педагогов).

2 группа – синдром в стадии формирования хотя бы в одной из фаз: данную группу составили 33% испытуемых (4 педагога).

3 группа – синдром не сформировался ни в одной из фаз: в данную группу вошло 10 % испытуемых (1 педагог).



Рис. 3. Фазы сформированности синдрома профессионального выгорания педагогов

Самой многочисленной является группа педагогов, у которых синдром сформировался хотя бы в одной фазе.

Далее мы представим таблицу 3, в которой будет видна выраженность фаз и симптомов в группах педагогов.

Таблица 3

## Выраженность фаз и симптомов в группах педагогов

Фаза синдрома профессионального выгорания	Симптомы фазы	Фаза сформировавшаяся	Фаза в стадии формирования
Фаза напряжения	«Переживание психотравмирующих обстоятельств» 1. сложившийся 2. складывающийся	70% 20%	20% 27%
	«Неудовлетворенность собой» 1. сложившийся 2. складывающийся	9% 20%	27% 36%
	«Загнанность в клетку» 1. сложившийся 2. складывающийся	60% 20%	0% 36%
	«Тревога и депрессия» 1. сложившийся 2. складывающийся	60% 20%	35% 18%
Фаза резистенции	«Неадекватное избирательное профессиональное реагирование» 1. сложившийся 2. складывающийся	80% 12%	10% 33%
	«Эмоционально-нравственная дезориентация» 1. сложившийся 2. складывающийся	30% 13%	17% 50%
	«Расширение сферы экономии эмоций» 1. сложившийся 2. складывающийся	60% 13%	17% 50%
	«Редукция профессиональных обязанностей» 1. сложившийся 2. складывающийся	70% 0%	13% 5%
Фаза истощения	«Эмоциональный дефицит» 1. сложившийся 2. складывающийся	60% 17%	22% 22%
	«Эмоциональная отстраненность» 1. сложившийся 2. складывающийся	80% 0%	11% 44%
	«Личностная отстраненность» 1. сложившийся 2. складывающийся	70% 8%	11% 22%
	«Психосоматические и психовегетативные нарушения» 1. сложившийся 2. складывающийся	60% 0%	33% 44%



Опишем данные таблицы по каждому симптому.

Фаза «напряжение».

Симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» сложился у 70% испытуемых, находящихся в фазе напряжения, еще у 20% педагогов этот симптом находится в стадии формирования. Это указывает на то, что обстоятельства на работе, текущие рабочие вопросы становятся причиной раздражительности.

Симптом «загнанности в клетку» сложился у 60% испытуемых и у 20% складывается. Педагоги описывают это ощущение как невозможность преодолеть организационные недостатки на работе.

Симптом «тревоги и депрессии» сложился у 60 % и складывается у 20% педагогов, находящихся в фазе напряжения.

Симптом «неудовлетворенности собой» сложился у небольшого числа педагогов – всего у 9% и складывается у 20%. Это указывает на то, что педагоги не испытывают чрезмерного недовольства собой.

Таким образом, в фазе «напряжение» доминирует симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств».

Фаза «резистенция».

Симптом «неадекватного профессионального реагирования» сложился у 80% и складывается у 12% испытуемых. Педагоги, у которых сложился данный симптом, имеют тенденцию к неадекватной эмоциональной избирательности: эмоции становятся способом оценивания личности ребенка. Последний воспринимает это как предвзятое отношение к себе, неуважение к своей личности.

Симптом «редукция профессиональных обязанностей» характерен для 70% тех педагогов, у которых уже сформировалась фаза «резистенции». Этот симптом проявляется в желании сократить обязанности, облегчить задачу.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций» характерен для 60% педагогов, у 13% этот симптом складывается. Желание держать свои эмоции

под контролем педагогами этой группы переносится на отношения с родными, друзьями, то есть, на непрофессиональную сферу.

Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» сложился у 30% и складывается у 13% испытуемых. Это наименее выраженный симптом в фазе резистенции. Большинство педагогов не делит детей на «любимчиков-нелюбимчиков».

Фаза «истощение».

В данной фазе наиболее выраженным оказался симптом «эмоциональной отстраненности». Он сложился у 80% педагогов.

Эти педагоги стараются исключать эмоции из профессиональной деятельности.

Симптом «личностной отстраненности» сложился у 70% педагогов. Этот симптом проявляется в частичной или полной утрате интереса к субъекту своей деятельности.

Симптом «эмоциональный дефицит» сложился у 60% и складывается у 17% педагогов. Педагог с уже сложившимся симптомом чувствует, как эмоции минимизируются в профессиональной деятельности. Но нередки случаи, когда учащается проявление отрицательных эмоций.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» сложился у 60% педагогов, он является наименее выраженным

Далее важно проанализировать, каким образом проявляется синдром профессионального выгорания у различных групп педагогов в зависимости от стажа работы.

Анализ данных исследования позволяет выделить следующие группы педагогов: стаж работы 0–5 лет, стаж работы 5–10 лет, стаж работы 10–15 лет, стаж работы 15–20 лет, стаж работы более 20 лет.

Синдром профессионального выгорания у различных групп педагогов в зависимости от стажа работы

Стаж работы	Фаза напряжения	Фаза резистенции	Фаза истощения
0–5 лет	40 %	40%	40%
5–10 лет	0 %	65%	43%
10–15 лет	20%	20%	20%
15–20 лет	20%	40%	30%
Более 20 лет	25%	25%	30%

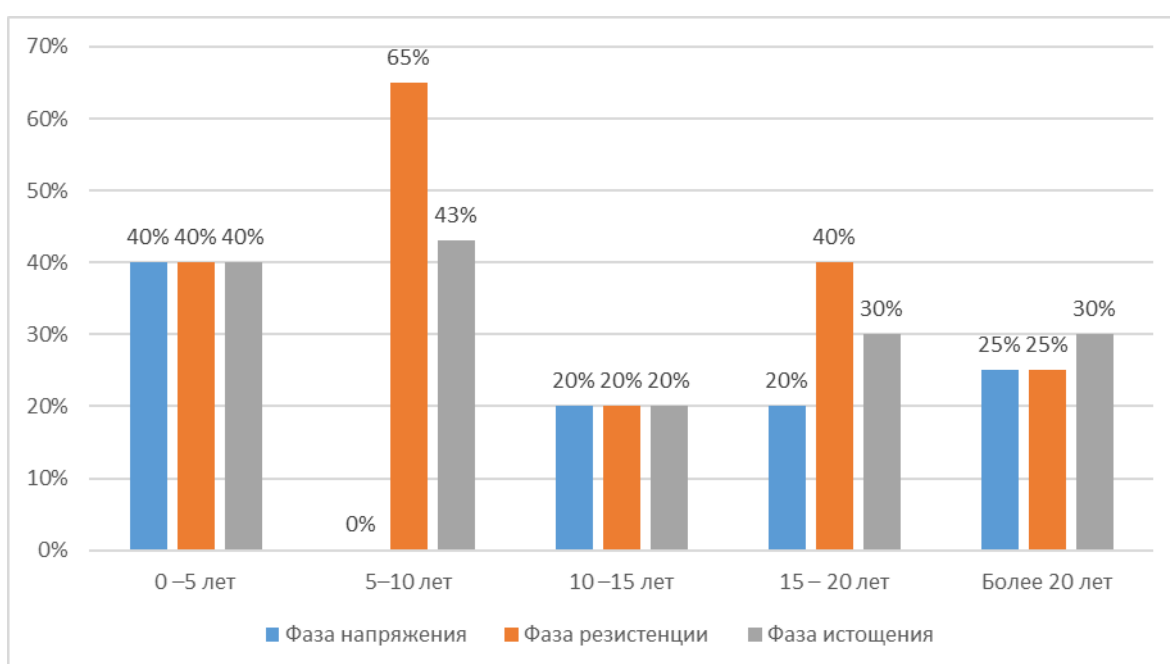


Рис. 4. Результаты замера синдрома профессионального выгорания у различных групп педагогов в зависимости от стажа работы а констатирующем этапе эксперимента

Педагоги со стажем 0–5 лет. В данной группе не оказалось ни одного педагога с не сформировавшимся синдромом профессионального выгорания. Таблица показывает, что число педагогов, находящихся в различных фазах синдрома, равное. Высокие показатели по всем фазам указывают на то, что молодой педагог находится в ситуации постоянного профессионального

стресса, он чувствует, что его знаний недостаточно для эффективной работы в колледже. Около 90% педагогов этой группы желают сменить место работы («уйти из колледжа»). Вероятно, высокие показатели по всем фазам в данной группе педагогов связаны с невозможностью пройти аттестацию и повысить педагогическую категорию. Педагоги чувствуют статичность своего положения в профессиональном и материальном плане.

Педагоги со стажем 5 –10 лет. В этой группе высоки показатели в фазах резистенции и истощения. Фаза напряжения не проявляется. В этой группе заметно сопротивление психотравмирующим обстоятельствам, нарастание внутреннего потенциала.

Педагоги со стажем 10 –15 лет. Наблюдаем, что в этой группе педагоги имеют равные показатели по всем фазам синдрома профессионального выгорания. Эта группа педагогов оказалась наиболее устойчивой к синдрому профессионального выгорания.

Педагоги со стажем 15 –20 лет. Здесь отмечаем невысокие показатели по фазам напряжения, истощения, в большей степени проявилась фаза резистенции. Возможно, устойчивость этой группы педагогов объясняется не только накоплением достаточного педагогического опыта, но и личностного потенциала. У многих педагогов этой группы собственные дети становятся взрослыми, самостоятельными. Учитель получает большую возможность заниматься собой и своим профессиональным ростом.

Педагоги со стажем более 20 лет. Для этой группы педагогов характерен рост показателей во всех фазах синдрома профессионального выгорания. Хотя фаза резистенции (сопротивления) имеет большие показатели, чем фаза истощения. Все же в этот период педагог переживает кризис не только возрастной, но и связанный с подведением итогов профессиональной деятельности. Таким образом, видим, что наиболее устойчивой к синдрому профессионального выгорания оказывается группа педагогов со стажем 15 – 20 лет. И в максимальной степени синдром проявляется у молодых педагогов, а

также у педагогов со стажем более 20 лет, среди которых не оказалось ни одного с не сформировавшейся хотя бы одной фазой.

Таким образом, в данном параграфе представлена цель, задачи, организация и методы исследования по исследованию уровня профессионального выгорания педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

В следующем параграфе настоящего исследования будет представлена апробация модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

## **2.2. Апробация модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»**

Апробация содержательно-методического блока модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования предполагает реализацию программы «Профилактика профессионального выгорания педагога».

Данная программа предназначена для работы педагога-психолога с педагогическим коллективом на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Программа содержит курс занятий, способствующих эмоциональной стабильности педагога, творческому и профессиональному росту.

Цель программы «Профилактика профессионального выгорания педагога»: повышение уровня психологической компетентности педагогов в вопросах профессионального здоровья и профилактики профессионального выгорания.

Задачи работы по программе:

- 1) помочь педагогам в овладении знаниями в области профессионального выгорания;
- 2) содействовать формированию мотивации педагогов на самопознание и самореализацию;
- 3) способствовать приобретению педагогами знаний о методах и приемах профилактики профессионального выгорания;
- 4) содействовать развитию у педагогов умения отслеживать состояние своего профессионального здоровья;
- 5) помогать педагогам развивать навыки конструктивного реагирования в напряженных ситуациях;

б) содействовать развитию у педагогов навыка рефлексии профессиональной деятельности.

Реализация программы проводилась в форме практических занятий в интерактивном/тренинговом режиме. Одним из важных направлений в тренинговых занятиях является использование антистрессовых кинезиологических упражнений. Кинезиологические упражнения способствуют активизации стволовых структур мозга и межполушарного взаимодействия, ритмированию правого полушария, энергитизации мозга, визуализации позитивной ситуации, снятию мышечного напряжения, ликвидации ощущения тревоги, снижению частоты сердечных сокращений.

После выполнения антистрессовых упражнений восстанавливается межполушарное взаимодействие и активизируется нейроэндокринный механизм, обеспечивающий адаптацию к стрессовой ситуации и постепенный психофизиологический выход из нее [10; 28].

Продолжительность реализации программы.

Программа рассчитана на 9 месяцев систематической работы (1 занятие в месяц во время учебного времени или во время каникулярного времени). Кроме того, предполагается непосредственное психолого-педагогическое сопровождение педагогов (индивидуальное и групповое консультирование по запросу).

На каждое направление деятельности в рамках программы произведен расчет часов (табл. 5).

Таблица 5

## Расчет часов по направлениям программы

№ п/п	Направление работы	Ожидаемый результат
1	Проведение психодиагностического обследования педагогов: в начале реализации программы и по окончании работы.	Выявление уровня нервно- психической устойчивости (НПУ) педагогов, уровня невротизации, уровня профессионального выгорания. «Экспертная оценка успехов педагогов» (анализ по предыдущему году работы)
2	Практико- ориентированные занятия	Овладение понятиями «профессиональное здоровье», «эмоциональное и профессиональное выгорание». Овладение навыками самодиагностики, саморегуляции, аутотренинга и релаксации

Занятия проводятся в просторном помещении, в условиях, которые позволят педагогам свободно передвигаться, общаться, работать в «кругу» или в группе.

Таблица 6

## Тематический план программы педагога «Профилактика профессионального выгорания педагога»

№ занятия	Мероприятие	Ожидаемый результат
1	Вводный практико-ориентированный семинар «Профессиональное выгорание – что это такое?» Самодиагностика педагогами на предмет уровня профессионального выгорания	Расширенное представление педагогов о понятии профессионального выгорания, овладение навыками самодиагностики
2	Практическое занятие «Ресурсы личности»	Овладение понятием – ресурсы личности; приемами активизации личностных ресурсов
3	Практическое занятие «Цели и их воплощение»	Актуализация целей личности
4	Практическое занятие «Я и мои чувства. Страх»	Расширение понятия об эмоциях и чувствах, овладение навыком осознания и контроля эмоциональных состояний
5	Практическое занятие «Я и мои чувства. Тревога»	
6	Практическое занятие «Я и мои чувства. Фрустрация»	
7	Практическое занятие «Я и мои чувства. Место в моем теле»	
8	Обобщающее занятие «Дорога жизни»	Обобщение полученного опыта
9	Итоговое занятие «Профессиональное выгорание –	Анализ психо-



	это не про меня! – Открытый микрофон». Самодиагностика	эмоционального состояния по окончании курса
--	--	---

Нами также разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж» (табл. 7).

Таблица 7

## Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1-й этап «Целеполагание внедрения по теме коррекции профессионального выгорания педагогов»						
1.1. Изучить необходимые документы	Изучение и анализ по теме коррекции профессионального выгорания педагогов	Анализ беседы, анкетирование, консультирование	Беседа с педагогами	1	Сентябрь	Директор Психолог
1.2. Поставить цели внедрения модели	Обоснование целей и задач внедрения	Обсуждени, круглый стол	Совещание	1	Сентябрь	Педагоги, психолог
1.3. Разработать этапы апробации модели	Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояний дел в колледже, анализ программы внедрения	Совещание	1	Октябрь	Педагоги, психолог
1.4. Разработать программу внедрения модели	Анализ уровня подготовленности педколлектива, анализ работы по теме предмета внедрения	Анализ состояния программы внедрения. Обсуждение по классам	Педсовет	1	Октябрь	Психолог
2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение модели»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения модели у администрации и работников	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить тему..	Обоснование практической значимости внедрения. Программа нематериальной мотивации Тренинги(для педагогов)	2	Сентябрь	Директор, психолог,
2.2. Сформировать	Пропаганда уже имеющегося	Методический	Изучение		Сентябрь,	Педагоги,

положительную реакцию на предмет внедрения модели у всего педагогического коллектива	передового опыта внедрения по проблеме исследования в других заведениях. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.	консультации. Консультации для педагогов	опыта, проработка проблем по теме формирования адекватной самооценки старшеклассников		октябрь, ноябрь.	психолог
3-й этап «Изучение предмета внедрения»						
3.1.Изучить всем коллективом необходимые документы	Изучение и анализ каждым воспитателем материалов по проблеме исследования.	Фронтально	Семинары, круглый стол	2	Декабрь	Педагоги
3.2. Изучить сущность предмета внедрения модели	Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и в ходе самообразования.	Семинары, тренинги.	1	Январь	педагоги, психолог
3.3.Изучить программу реализации модели	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	Февраль	Психолог
4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»						
4.1.Создать инициативную группу для внедрения модели	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование о суждениях	Дискуссии	3	Апрель	Педагоги, психолог
4.2.Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения	Самообразование. Научно-исследовательская работа. Обсуждение. Тренинги.	Семинары инициативной группы, консультации	1	Апрель	Психолог

4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного внедрения модели	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Собрание	1	Май	Педагоги, психолог
4.4.Проверить методику внедрения модели	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в колледже, корректировка методики.	Посещение открытых занятий	4	1-е полугодие	Педагоги
5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»						
5.1.Мобилизовать педколлектив на внедрение модели	Анализ работы деятельности педагогов	Сообщение о результатах работы. Тренинги.	Психологический практикум	1	Январь	Психолог
5.2.Развить знания и умения на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом, тренинги.	Консультирование, семинар, практикум	1	Январь, февраль, март	Психолог
5.3.Обеспечить условия для внедрения модели	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Собрание	1	Май	Директор
5.4.Освоить всем коллективом предмет внедрения модели	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии.	Заседание методических объединений, консультации, практические занятия	1	Январь	
6-й этап «Совершенствование работы над темой»						
6.1.Совершенство вать знания и умения, сформированные на прошлом этапе	Совершенствование знаний	Наставничество, обмен опытом, анализ	Конференция	1	Январь	Педагоги
6.2.Обеспечить	Анализ зависимости конечного	Анализ состояния	Собрание	1	Январь	Директор

условия совершенствования методики работы	результата по 1-му условию от создания условий для внедрения	дел, обсуждение, доклад				педагоги
6.3. Совершенствовать программу освоения модели	Формирование единого методического обеспечения	Анализ состояния дел, обсуждение, доклад	Посещение занятий	Не менее 5	Каждое полугодие	Психолог
7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»						
7.1. Изучить и обобщить опыты исследования	Изучения и обобщение опыта, работать по проблеме исследования.	Посещение, наблюдение, изучение, анализ.	Открытые занятия, буклеты, стенды	Не менее 4	Сентябрь, декабрь	Директор
7.2. Осуществить наставничество	Обучение других	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах в других колледжах	Март, апрель, май		Психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по проблеме исследования	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступление	Семинар практикум	1	Февраль	Педагоги
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предв. этапах	Осуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	Февраль	Директор

Критерии и показатели эффективности реализации программы.

Для отслеживания результативности работы мы выбрали следующие критерии: нервно-психическая устойчивость, деперсонализация, редуцирование, эмоциональное состояние, профессиональные и личностные (самопознание, саморегуляция, самосовершенствование) достижения, здоровый образ жизни.

Показателями являются:

- 1) уровень нервно-психической устойчивости педагога (высокий, средний, низкий);
- 2) уровень эмоциональной напряженности (пониженный, повышенный);
- 3) выравнивание по шкале деперсонализации (низкий, средний, высокий уровень);
- 4) уровень профессиональной и личностной самооценки;
- 5) практическое применение знаний о здоровом образе жизни;
- 6) рост профессиональных достижений (активность участия педагога и его воспитанников в мероприятиях различного уровня и их достижения; участие педагога и его воспитанников в семинарах, конференциях, конкурсах, проектах, грантах, соревнованиях; аттестация профессиональной деятельности; наличие благодарностей, благодарственных писем, грамот, премий и др. наград педагогу и его воспитанникам).

Отметим, что как говорилось выше, диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова) [19].

Таким образом, изложенная выше характеристика программы «Профилактика профессионального выгорания педагогов» дает представление об основных направлениях, задачах, видах деятельности, условиях проведения, показателях и критериях ожидаемых результатов ее реализации. Для оценки эффективности развивающих занятий до и после их проведения осуществлялась диагностика уровня профессионального выгорания педагога.

Результаты исследования и сравнение полученных результатов диагностики будут представлены в следующем параграфе настоящего исследования.

## 2.3. Анализ результатов экспериментального исследования

Диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова) [19].

Анализ результатов диагностики позволил прийти к следующим выводам: 42% педагогов, участвующих в первичной диагностике, на момент обследования имели выраженные признаки профессионального выгорания; у 31% педагогов выявлены отдельные признаки профессионального выгорания; 27% педагогов не имели признаков профессионального выгорания. Обратимся непосредственно к результатам по каждой методике. На начальном этапе реализации программы результаты обследования по отдельным методикам были следующими.

Анализ результатов диагностики по методике А. Яссингера показал, что: 3% из обследованных педагогов умеют вести здоровый образ жизни и производительно работать; 7% из обследованных педагогов близки к этому идеалу и стремятся к здоровому образу жизни; 23 % из обследованных педагогов относятся к уровню «среднячки», у них есть все предпосылки, чтобы изменить отношение к своему здоровью и улучшить его; 67% из обследованных педагогов нуждаются в помощи специалистов: психологов, невропатологов, терапевтов и т.д.

После проведения начального цикла занятий с педагогами были получены следующие данные: 15% из обследованных педагогов умеют вести здоровый образ жизни и 30% производительно работать; 16% из обследованных педагогов близки к этому идеалу и стремятся к здоровому образу жизни; 31 %



из обследованных педагогов относятся к уровню «среднячки», у них есть все предпосылки, чтобы изменить отношение к своему здоровью и улучшить его; 47% из обследованных педагогов нуждаются в помощи специалистов (рис. 5):

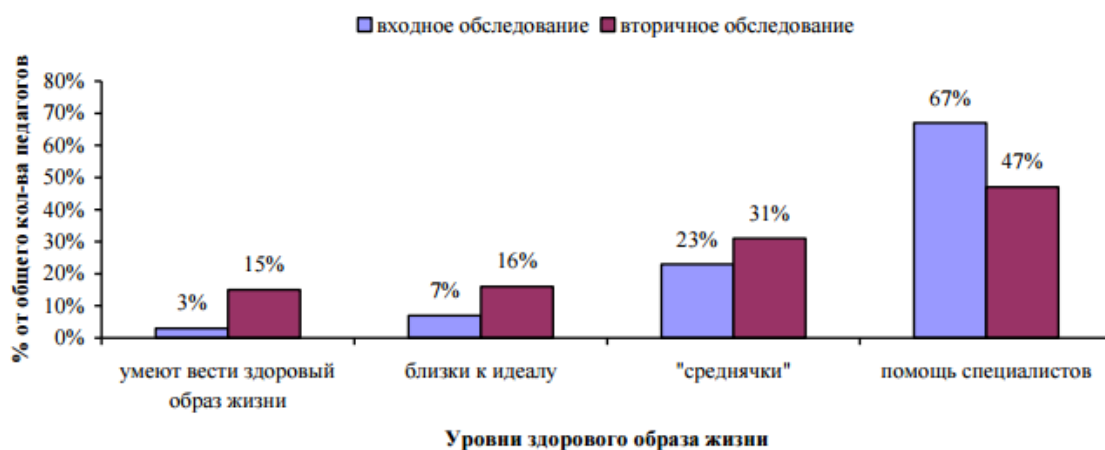


Рис. 5. Сравнение результатов на констатирующем и формирующем этапах эксперимента по методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и продуктивно работать?»

Как видно из диаграммы, на 12% увеличилось количество педагогов, ведущих здоровый образ жизни и продуктивно работающих. На 9% увеличилось количество педагогов, близких к этому идеалу. Незначительно, но все-таки пополнилась на 8% группа педагогов-среднячков. Заметно снизилось количество педагогов, нуждающихся в помощи специалистов. Сравнительные данные подтверждают эффективность проведенной работы.

Анализ результатов диагностики по методике Н. Водопьяновой и Е. Старченковой у обследуемой группы педагогов на начальном этапе показал средний балл: по категории «эмоциональное истощение» – 31,2 балла (при норме не больше 24); 31 – по категории «деперсонализация» – 12 баллов (при норме не больше 10 баллов); по категории «редукция» – 29 баллов (при минимальной норме не меньше 31 балла).

После проведенных занятий наметилась положительная динамика, демонстрирующая следующее:

- снижение среднего балла по категории «эмоциональное истощение» на 10% - (21,2 балла при показателе нормы - не больше 24);
- снижение среднего балла по категории «деперсонализация» на 9% (3 балла при показателе нормы не больше 10 баллов);
- повышение среднего балла по категории «редукция» на 9,8% (39,2 балла при показателе нормы не меньше 31 балла) (рис. 6).



Рис. 6. Результаты замера среднего балла по критериям профессионального выгорания педагогов на формирующем этапе эксперимента

Анализ результатов диагностики на начальном этапе по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной ЛВМА (Ленинградская военно-медицинская академия) им. С.М. Кирова позволил прийти к следующим выводам: у 61% педагогов возможны нервно-психические срывы; у 27% обследованных педагогов высока вероятность эмоциональных срывов; у 12% педагогов срывы маловероятны.

После комплекса занятий отмечена положительная динамика: снижение количества педагогов, имеющих эмоциональное истощение (чувство подавленности, разочарования, эмоциональной опустошенности,

раздражительность и др. признаки) на 10%; снижение уровня деперсонализации на 9%; повышение самооценки на 10,2%.

Таким образом, сравнительный анализ полученных данных позволяет говорить о результативности проделанной работы в рамках реализации программы и в целом работы по коррекции профессионального выгорания педагогов.

Сравнительные результаты первичной и повторной диагностик представлены в таблице 8.

Таблица 8

Сравнительные результаты замера фазы напряжения на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Группы педагогов по стажу	Показатели профессионального выгорания до коррекции	Показатели профессионального выгорания после коррекции	Разность в индивидуальном значении «до» и «после»
0 – 5 лет	86	71	15
	73	53	20
5 – 10 лет	-	-	-
10 – 15 лет	66	53	13
	79	58	21
	63	52	11
	71	63	8
15 – 20 лет	73	60	13
Более 20 лет	86	86	0

Сдвиги в сторону уменьшения уровня профессионального выгорания будут являться типичными. Показатели, указывающие на увеличение уровня профессионального выгорания в фазе напряжения будут являться нетипичными. Проранжируем абсолютные величины разностей. Так как нетипичных сдвигов нет, то сумма рангов равна 0.  $T_{эмп.} = 0$ .  $T(\alpha)$  при статистической значимости  $\alpha = 0,05$  и при  $n = 8$  равно  $T(0,05) = 5$ .  $T_{эмп.} 0 \leq 5$

Таким образом, число сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Сравнительные результаты замера фазы резистенции на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Группы педагогов по стажу	Показатели профессионального выгорания до программы коррекции	Показатели профессионального выгорания после программы коррекции	Разность в индивидуальном значении «до» и «после»
0 – 5 лет	63	57	6
	78	69	9
5 – 10 лет	65	63	2
	74	56	18
	67	59	8
10 – 15 лет	-	-	-
15 – 20 лет	63	58	5
	74	61	13
Более 20 лет	82	79	3

Так же проранжируем абсолютные величины разностей. Так как нетипичных сдвигов нет, то сумма рангов равна 0.  $T_{эмп.} = 0$ .  $T(\alpha)$  при статистической значимости  $\alpha = 0,05$  и при  $n = 8$  равно  $T(0,05) = 5$ .  $T_{эмп.} 0 \leq 5$

Таким образом, число сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Сравнительные результаты замера фазы истощения на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Группы педагогов по стажу	Показатели профессионального выгорания до коррекции	Показатели профессионального выгорания применения программы коррекции	Разность в индивидуальном значении «до» и «после»
0 – 5 лет	73	69	4
	67	58	9
5 – 10 лет	63	57	6
10 – 15 лет	76	72	4
	69	53	16
15 – 20 лет	66	64	2
	63	57	6
	78	61	17
	63	56	7
Более 20 лет	69	67	2
	87	87	0

Так же проранжируем абсолютные величины разностей. Так как нетипичных сдвигов нет, то сумма рангов равна 0.  $T_{эмп.} = 0$ .  $T(\alpha)$  при статистической значимости  $\alpha = 0,05$  и при  $n = 8$  равно  $T(0,05) = 5$ .  $T_{эмп.} 0 \leq 5$ .

Число сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении. У 48% педагогов наблюдается переход профессионального выгорания из стадии сформированности в стадию формирования.

Для определения качества образования были проанализированы показатели учебной успеваемости нескольких учебных групп ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Результаты исследования до и после внедрения разработанной нами модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования представлены в таблице (табл. 11).

Сравнительные результаты успеваемости студентов  
ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж» на констатирующем и  
формирующем этапах эксперимента работы

Успеваемость учебных групп до внедрения модели		Успеваемость учебных групп после внедрения модели	
Номер группы	Средний балл	Номер группы	Средний балл
АП-112/б	4,4	АП-112/б	5,1
ЛП-296/б	4,2	ЛП-296/б	4,9
ТМ-352/б	3,3	ТМ-352/б	4,1
МО-355/б	3,9	МО-355/б	4,1
МОугл-502/б	4,1	МОугл-502/б	4,7

Из данных, представленных в таблице 11 можно сделать вывод о том, что качество образования повысилась. Средний балл по учебной успеваемости студентов вырос с 3,98 (до внедрения модели) до 4,58 (после внедрения модели), что свидетельствует о том, что цель разработанной нами модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования достигнута.

Таким образом, после проведенного нами исследования можно констатировать, что гипотеза исследования подтвердилась: качество образования повысится, если разработать и внедрить в деятельность образовательной организации модель и критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

## Выводы по 2 главе

Во второй главе настоящей работы было представлено исследование уровня профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»), а именно описана цель, задачи, организация и методы исследования, представлена реализация модели и особенностей совершенствования профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж», осуществлен анализ результатов исследования по внедрению модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

Было выделено и подробно описано три этапа исследования:

1. Констатирующий этап. На данном этапе была определена проблема исследования, уровень ее разработанности, перспективности, поставлена цель, выделены задачи исследования, сформулирована гипотеза исследования. На данном этапе исследования было определено, что эмоциональное выгорание отечественными учеными изучается, как проблема профессиональной деформации личности. Осуществлен сбор и фиксация данных, проводился анализ полученных данных. Проведено исследование. В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Для исследования профессионального выгорания была выбрана методика В.В. Бойко, методика «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; методика «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально.

2. Формирующий этап. На данном этапе была осуществлена апробация модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования и программы «Профилактика профессионального выгорания педагогов» на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»

3. Обобщающий этап. Анализ результатов исследования по внедрению модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Определение достоверности гипотезы исследования.

В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВИ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально. Каждый педагог получил бланк с вопросами и инструкцией к методике.

Комплекс подобранных методик дает полную картину синдрома профессионального выгорания. Особое внимание было уделено анализу отдельных симптомов, поскольку из них складывается синдром профессионального выгорания. Методики позволили осмыслить показатели каждой фазы синдрома профессионального выгорания: фазы напряжения, фазы резистенции, фазы истощения.

Результаты исследования позволяют выделить следующие группы педагогов: 1 группа – синдром сформировался в одной из фаз (количество баллов в одной из фаз больше 60). В эту группу входит 57% испытуемых



(7 педагогов). 2 группа – синдром в стадии формирования хотя бы в одной из фаз: данную группу составили 33% испытуемых (4 педагога). 3 группа – синдром не сформировался ни в одной из фаз: в данную группу вошло 10 % испытуемых (1 педагог).

Реализация содержательно-методического блока модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования предполагает реализацию программы деятельности педагога-психолога «Профилактика профессионального выгорания педагога».

Данная программа предназначена для работы педагога-психолога с педагогическим коллективом в на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Программа содержит курс занятий, способствующих эмоциональной стабильности педагога, творческому и профессиональному росту.

Цель программы «Профилактика профессионального выгорания педагога»: повышение уровня психологической компетентности педагогов в вопросах профессионального здоровья и профилактики профессионального выгорания.

Задачи работы по программе: помочь педагогам в овладении знаниями в области профессионального выгорания; содействовать формированию мотивации педагогов на самопознание и самореализацию; способствовать приобретению педагогами знаний о методах и приемах профилактики профессионального выгорания; содействовать развитию у педагогов умения отслеживать состояние своего профессионального здоровья; помогать педагогам развивать навыки конструктивного реагирования в напряженных ситуациях; содействовать развитию у педагогов навыка рефлексии профессиональной деятельности.

Программа рассчитана на 9 недель систематической работы. Кроме того, предполагается непосредственное психолого- педагогическое сопровождение педагогов (индивидуальное и групповое консультирование по запросу).

Для отслеживания результативности работы мы выбрали следующие критерии: нервно-психическая устойчивость, деперсонализация, редуцирование, эмоциональное состояние, профессиональные и личностные (самопознание, саморегуляция, самосовершенствование) достижения, здоровый образ жизни.

Диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова).

Анализ результатов диагностики позволил прийти к следующим выводам: 42% педагогов, участвующих в первичной диагностике, на момент обследования имели выраженные признаки профессионального выгорания; у 31% педагогов выявлены отдельные признаки профессионального выгорания; 27% педагогов не имели признаков профессионального выгорания. Обратимся непосредственно к результатам по каждой методике. На начальном этапе реализации программы результаты обследования по отдельным методикам были следующими.

Анализ результатов диагностики по методике А. Яссингера показал, что: 3% из обследованных педагогов умеют вести здоровый образ жизни и производительно работать; 7% из обследованных педагогов близки к этому идеалу и стремятся к здоровому образу жизни; 23 % из обследованных педагогов относятся к уровню «среднячки», у них есть все предпосылки, чтобы изменить отношение к своему здоровью и улучшить его; 67% из обследованных педагогов нуждаются в помощи специалистов: психологов, невропатологов, терапевтов и т.д.

Для определения качества образования были проанализированы показатели учебной успеваемости нескольких учебных групп ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Из данных исследования можно сделать вывод о том, что качество образования повысилась. Средний балл по учебной успеваемости студентов вырос с 3,98 (до внедрения модели) до 4,58 (после внедрения модели), что свидетельствует о том, что цель разработанной нами модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования достигнута.

Таким образом, сравнительный анализ полученных данных позволяет говорить о результативности проделанной работы в рамках реализации программы и в целом работы по внедрению модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей работе ставились и решались следующие задачи исследования:

1. Осуществлен анализ проблемы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования.

Изучение состояния и развития проблемы совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования позволяет говорить о том, что понятия «профессиональное выгорание» и «качество образования» применительно к сфере среднего профессионального образования только начинают входить в научную и учебную педагогическую литературу. Так, анализируя существующие работы, освещающие разные аспекты изучаемого вопроса, следует отметить, что на сегодняшний день нет единства в понимании некоторых теоретико-методологических вопросов совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования, не в полной мере изучены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования и т.д. Было также определено, что под синдромом профессионального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих у личности в рамках его профессиональной деятельности. Выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, а профессиональном плане – утрату профессионального мастерства. Возникает профессиональное выгорание в результате продолжительной эмоциональной нагрузки, развивающейся на трех уровнях – индивидуальном, межличностном и организационном. Оно ведет к истощению эмоционально- энергических и

личностных ресурсов человека. Профессиональное выгорание не является спонтанным процессом, его нарастание разделено на три стадии: на первой - специалист перестает остро воспринимать окружающую действительность; на второй стадии специалист позволяет пренебрежение к некоторым из коллег, далее появляется неприязнь к профессиональным действиям. Третья стадия характеризуется равнодушием и безразличием к происходящему вокруг, на данной стадии педагог только выполняет свои рабочие обязанности, но уже без интереса, без инициативы. На синдром профессионального выгорания влияют следующие факторы: внешние (организационные), включающие условия работы и социально- психологические условия деятельности, и внутренние факторы (индивидуально- психологические особенности).

Под синдромом профессионального выгорания понимается комплекс различных психологических проблем, возникающих в процессе профессионализации личности.. Чаще всего эмоциональное выгорание определяется как феномен, который может проявляться из-за чрезмерной рабочей нагрузки, неудовлетворенности, потери мотивации к работе, включающий в себя чувство эмоционального истощения, негативного самовосприятия, и как следствие – утрату профессионального мастерства.

2. Следующей задачей была разработка модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования.

Нами построена структурно-функциональная модель совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования, которая состоит из трех блоков – диагностического (выявление начального уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов), содержательно-методического (выявление факторов риска, формирование общей программы профилактики), контрольно-оценочного (определение итогового уровня профессионального выгорания в профессиональной деятельности педагогов).

3. Выявлены критерии совершенствования системы профессионального выгорания педагогических работников.

Нами выделены критерии совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников. Было определено, что одной из эффективных мер профилактики и борьбы с профессиональным выгоранием является введение супервизии в образовательной организации.

Меры профилактики профессионального выгорания важно проводить на трех уровнях: организационном и индивидуальном. Необходимыми, на наш взгляд условиями являются следующие: 1. Наличие комфортного рабочего места, где можно было бы хранить рабочие документы и вещи. 2. Наличие необходимого технического оснащения (канцелярские товары, компьютер). 3. Наличие информационной базы, обеспечивающей работу педагога. 4. Экологически здоровый микроклимат рабочего места. 5. Подбор педагогов, обладающих особыми профессиональными качествами.

Для эффективного информирования и обучения, как по вопросам профессионального выгорания, так и для общего образования и повышения квалификации педагогов, можно использовать следующие меры: 1. Курсы повышения квалификации. 2. Распространение литературы о проблеме профессионального выгорания и посвященной вопросам по специальности. 3. Тренинги, моделирование типовых ситуаций, ролевые и деловые игры, индивидуальные и групповые упражнения, групповые дискуссии, направленные на формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, развитие навыков вербального и невербального общения, умений разрешать конфликтные ситуации; способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов, препятствующих профессиональному и личностному самосовершенствованию. 4. Семинары и лекции. 5. Супервизия. 6. Балинтовские группы. 7. Повышение мотивации педагогов.

Так же было определено, что работа с мотивацией педагогов может проводиться по следующим направлениям: 1. Выявление с помощью опросника мотивов педагогов и факторов, снижающих мотивацию. 2. Устранение факторов, снижающих мотивацию. 3. Помощь в изменении отношения педагогов к тем факторам, которые невозможно изменить. 4. Регулярное получение обратной связи об изменениях в мотивации педагогов и реагирование на нее. 5. Разработка планов персональной карьеры. 6. Формирование сплоченной команды.

4. Представлено исследование уровня профессионального выгорания педагогов, как фактора повышения качества образования (на примере ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»), а именно описана цель, задачи, методы и организация исследования, представлена апробация модели и критерии совершенствования профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж», осуществлен анализ результатов исследования по внедрению модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ Южно-Уральский технический колледж».

Было выделено и подробно описано три этапа исследования:

1. Констатирующий этап. На данном этапе была определена проблема исследования, уровень ее разработанности, перспективности, поставлена цель, выделены задачи исследования, сформулирована гипотеза исследования. На данном этапе исследования было определено, что эмоциональное выгорание отечественными учеными изучается, как проблема профессиональной деформации личности. Осуществлен сбор и фиксация данных, проводился анализ полученных данных. Проведено исследование. В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Для исследования профессионального выгорания была выбрана методика

В.В. Бойко, методика «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); методика «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой); методика «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова). Исследование проводилось индивидуально.

2. Формирующий этап. На данном этапе была осуществлена апробация модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж»

3. Обобщающий этап. Анализ результатов исследования по внедрению модели и критериев совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Определение достоверности гипотезы исследования.

В исследовании приняло участие 12 педагогов ГБПОУ СПО «Южно-Уральский технический колледж». Диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до и после реализации профилактических мероприятий: по методике В.В. Бойко, методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой); по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова)

Исследование проводилось индивидуально. Каждый педагог получил бланк с вопросами и инструкцией к методике.

Комплекс подобранных нами методик дает полную картину синдрома профессионального выгорания. Особое внимание было уделено анализу



отдельных симптомов, поскольку из них складывается синдром профессионального выгорания.

Результаты исследования позволяют выделить следующие группы педагогов: 1 группа – синдром сформировался в одной из фаз (количество баллов в одной из фаз больше 60). В эту группу входит 57% испытуемых (7 педагогов). 2 группа – синдром в стадии формирования хотя бы в одной из фаз: данную группу составили 33% испытуемых (4 педагога). 3 группа – синдром не сформировался ни в одной из фаз: в данную группу вошло 10 % испытуемых (1 педагог).

5. Апробация содержательно-методического блока модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования предполагает реализацию программы деятельности педагога-психолога «Профилактика профессионального выгорания педагога».

Данная программа предназначена для работы педагога-психолога с педагогическим коллективом на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Программа содержит курс занятий, способствующих эмоциональной стабильности педагога, творческому и профессиональному росту.

Цель программы «Профилактика профессионального выгорания педагога»: повышение уровня психологической компетентности педагогов в вопросах профессионального здоровья и профилактики профессионального выгорания.

Задачи работы по программе: помочь педагогам в овладении знаниями в области профессионального выгорания; содействовать формированию мотивации педагогов на самопознание и самореализацию; способствовать приобретению педагогами знаний о методах и приемах профилактики профессионального выгорания; содействовать развитию у педагогов умения отслеживать состояние своего профессионального здоровья; помогать педагогам развивать навыки конструктивного реагирования в напряженных

ситуациях; содействовать развитию у педагогов навыка рефлексии профессиональной деятельности.

Программа рассчитана на 9 месяцев систематической работы (1 занятие в месяц во время учебного времени или во время каникулярного времени). Кроме того, предполагается непосредственное психолого-педагогическое сопровождение педагогов (индивидуальное и групповое консультирование по запросу).

6. Проанализированы результаты исследования по апробации модели и особенностей совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования на базе ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж».

Для отслеживания результативности работы мы выбрали следующие критерии: нервно-психическая устойчивость, деперсонализация, редуцирование, эмоциональное состояние, профессиональные и личностные (самопознание, саморегуляция, самосовершенствование) достижения, здоровый образ жизни.

Диагностическое обследование было предложено педагогам колледжа до начала реализации профилактических мероприятий: по методике «Умеете ли вы вести здоровый образ жизни и производительно работать?» (А. Яссингер); по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) (Н. Водопьяновой и Е. Старченковой; по методике «Анализ оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА (Ленинградской военно-медицинской академии) им. С.М. Кирова).

Анализ результатов диагностики позволил прийти к следующим выводам: 42% педагогов, участвующих в первичной диагностике, на момент обследования имели выраженные признаки профессионального выгорания; у 31% педагогов выявлены отдельные признаки профессионального выгорания; 27% педагогов не имели признаков профессионального выгорания. Обратимся непосредственно к результатам по каждой методике. На начальном этапе

реализации программы результаты обследования по отдельным методикам были следующими.

Анализ результатов диагностики по методике А. Яссингера показал, что: 3% из обследованных педагогов умеют вести здоровый образ жизни и производительно работать; 7% из обследованных педагогов близки к этому идеалу и стремятся к здоровому образу жизни; 23 % из обследованных педагогов относятся к уровню «среднячки», у них есть все предпосылки, чтобы изменить отношение к своему здоровью и улучшить его; 67% из обследованных педагогов нуждаются в помощи специалистов: психологов, невропатологов, терапевтов и т.д.

Для определения качества образования были проанализированы показатели учебной успеваемости нескольких учебных групп ГБПОУ «Южно-Уральский технический колледж». Из данных исследования можно сделать вывод о том, что качество образования повысилась. Средний балл по учебной успеваемости студентов вырос с 3,98 (до внедрения модели) до 4,58 (после внедрения модели), что свидетельствует о том, что цель разработанной нами модели совершенствования системы профилактики профессионального выгорания педагогов как фактора повышения качества образования достигнута.

Сравнительный анализ полученных данных позволяет говорить о результативности проделанной работы. Таким образом, цель исследования достигнута, задачи выполнены, гипотеза подтвердилась.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агеева, И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы [Текст] / И.А. Агеева. – СПб.: Речь, 2011. – 208 с.
2. Адамовская, М. В. Декомпозиция целей или построение дерева целей в организации [Текст] / М.В. Адамовская // Сибирский международный. – 2014. – № 16. – С. 119–122.
3. Акимова, А.Р. Практикум по психологии стресса [Текст] / А.Р. Акимова. – Ульяновск: Зебра, 2015. – 126 с.
4. Ананьев, В.А. Практикум по психологии здоровья: методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике [Текст] / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2012. – 320 с.
5. Асеева, И.Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников [Текст]: автореф. дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.05. Самара, 2011. – 24 с.
6. Бодров, В.А. Профессиональное утомление. Фундаментальные и прикладные проблемы [Текст] / В.А. Бодров. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 560 с.
7. Бодров, В.А. Современные представления о чувстве усталости в профессиональной деятельности [Текст] / В.А. Бодров // Психологический журнал. – 2012. – № 2. – С. 23–34.
8. Бойко, В.В. Психоэнергетика [Текст] / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2008. – 416 с.
9. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В.В. Бойко. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2006. – 470 с.
10. Борисова, М.В. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания [Текст] / М.В. Борисова / Ярославский педагогический вестник. 2011. – Т. 2. – № 2. – С. 212–215.

11. Брынских, К.Г. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. – № 8. – С. 1–7. URL: <http://e-koncept.ru/2015/75134.htm>. (дата обращения 27.05.2016).

12. Водопьянова, Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб: Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2011. – 159 с.

13. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. –СПб.: Питер, 2010. – 288 с.

14. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

15. Гершунский, Б.С. Образовательно-педагогическая прогностика: Теория, методология, практика: учебное пособие [Текст] / Б.С. Гершунский. – Киев, 2013. – 768 с.

16. Гордеева, М.А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах [Текст]: автореф. дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.05. Саратов, 2015. – 26 с.

17. Глэддинг, С. Психологическое консультирование [Текст] / С. Глэддинг. – СПб.: Питер, 2012. – 736 с.

18. Гордеева, М.А. Эмоциональное выгорание государственных служащих в моно и поликультурных трудовых коллективах: исследовательские задачи [Текст] / М.А. Гордеева // Наука и бизнес: пути развития. – 2014. – № 4 (34). – С. 11–13.

19. Грабе, М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять [Текст] / пер. с нем. М. Грабе. СПб.: Речь, 2010. – 96 с.

20. Дмитриев, М.Г. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков (Части 4–9) [Текст] / М.Г. Дмитриев, СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2010. – 316 с.

21. Дмитриева, Ю.А. Метод моделирования в социальной психологии [Текст] / Ю.А. Дмитриева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. – № 1. – С. 18–26.

22. Долгова, В.И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью [Текст] / В.И. Долгова // Наука. Теория и практика, 2012. – С. 55–63

23. Долгова, В.И. Регламент аттестационных материалов: методические рекомендации [Текст] / В.И. Долгова, Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2015. – 139 с.

24. Долгова, В.И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Текст] / В.И. Долгова // В сборнике: Forms of social communication in the dynamics of human society development Materials digest of the XXXVII International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in philological, historical and sociological sciences. (London, December 05 – December 10, 2012). Chief editor – Pavlov V.V. London, 2013. – С. 66–69.

25. Долгова, В.И. Формирование эмоциональной устойчивости личности: монография [Текст] / В.И. Долгова, Санкт-Петербург. РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 167 с.

26. Долгова, В.И. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция [Текст] / В.И. Долгова, Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 183 с.

27. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология: учебное пособие [Текст] / В.Н. Дружинин, Спб.: Питер, 2012. – 320 с.

28. Дубровина, И.В. Практическая психология в лабиринтах современного образования [Текст] / И.В. Дубровина, М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, 2014. – 464 с.

29. Изард, И. Психология эмоций [Текст] / пер. с английского А. Татлыбаева, В. Мисник, СПб.: Питер, 2010. – 464 с.

30. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст] / Е.П. Ильин, СПб.: Питер, 2011. – 784 с.
31. Каменская, О.В. Синдром профессионального выгорания [Текст] / О.В. Каменская // Служба кадров и персонал. – 2012. – № 8. – С. 45–47
32. Каменюкин, А.Г. Антистресс-тренинг [Текст] / А.Г. Каменюкин, СПб.: Питер, 2013. – 91 с.
33. Козлов, В.В. Психотехнологии измененных состояний сознания [Текст] / В.В. Козлов // Саратов: Вузовское образование, 2014. – 507 с.
34. Костин, Е.Ю. Эмоциональное выгорание педагогов в системе психологических знаний [Текст] / Е.Ю. Костин // Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 4 (47). – С. 17–19.
35. Котова, Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Текст] / Е.В. Котова // Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013. – 76 с.
36. Ключева, Г.М. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях школы как психолого-педагогическая проблема [Электронный ресурс] / Г.М. Ключева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. – Т. 7. – С. 26–30. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56083.htm> (дата обращения 27.05.2016).
37. Лисняк, М.А. Эмоциональное выгорание преподавателей медицинского вуза: проблема и пути ее решения [Текст] / М.А. Лисняк // Сибирское медицинское обозрение. – 2014. – № 6 (90). – С. 101-105.
38. Лукашевич, Н.П. Психология труда [Текст]: учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб / Н.П. Лукашевич, К.: МАУП. – 2011. – 112 с.
39. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание – пепел после фейерверка. Экзистенциально-аналитическое понимание и предупреждение (лекция в МСПИ, 27.11.2014). [Электронный ресурс]. – URL: <http://tovievich.ru/news/6389-alfrid-lengleemocionalnoe-vygoranie-pepel-posle-feyerverka-ekzistencialno-analiticheskoeponimanie-i-preduprezhdenie-lekciya-v-mspi-27112014.html> (дата обращения: 11.04.2016).

40. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа [Текст] / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.

41. Малышева, О.А. К вопросу об эмоциональном выгорании руководителя образовательного учреждения [Текст] / О.А. Малышева // В сборнике: Вузовская наука – региону материалы XIII Всероссийской научной конференции. Вологда, 2015. – С. 266–268.

42. Марищук, В.Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса [Текст] / В.Л. Марищук, СПб.: Изд-во «Сентябрь», 2011. – 260 с.

43. Меркулова, Н.Н. Рефлексивность социальных работников и её связь с эмоциональным выгоранием [Текст] / Н.Н. Меркулова // В сборнике: Проблемы социальной зрелости современной молодежи материалы международного семинара молодых ученых и аспирантов. Тамбов, 2013. – С. 180–185.

44. Моделина, В.В. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании [Текст] / В.В. Моделина // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. – № 9–4 (40). – С. 90–92

45. Моница, Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) [Текст] / Г.Б. Моница, СПб.: Издательство «Речь», 2011. – 224 с.

46. Немов, Р.С. Психология [Текст]: учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3-х кн-х. Кн. 1 / Р.С. Немов, М.: Просвещение, 2014. – 512 с.

47. Новгородцева, Е.А. Эмоциональная устойчивость личности в пространстве, незащищенном от терроризма [Электронный ресурс] / Е.А. Новгородцев // Концепт. 2015. – № 1. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75029.htm>. (дата обращения: 11.04.2016).

48. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение» [Текст] / под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2011. – 174 с.

49. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания: мифы и реальность [Текст] / В.Е. Орел, Харьков: Гуманитарный центр, 2014. – 294 с.



50. Осипова, А.А. Общая психокоррекция: учебное пособие [Текст] / А.А. Осипова, М.: Сфера, 2010. – 510 с.
51. Осухова, Н.Г. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания [Текст] / под ред. Н.Г. Осуховой, М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2013. – 112 с.
52. Платонов, К.К. Занимательная психология [Текст] / К.К. Платонов, М.: Римис, 2011. – 304 с.
53. Попова, Т.А. Самоактуализация как условие совладания с эмоциональным выгоранием педагога [Текст] / Т.А. Попов // Современные проблемы науки и образования. 2013. – № 6. – С. 27–29.
54. Прохоров, А.О. Смысловая регуляция психических состояний [Текст] / А.О. Прохоров, М.: Институт психологии РАН, 2011. – 352 с.
55. Пряжников, Н.С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности [Текст] / Н.С. Пряжников // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2014. – № 4. – С. 33–43.
56. Ракицкая, А.В. Социодемографические характеристики и эмоциональное выгорание у педагогов [Текст] / А.В. Ракицкая // Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2014. – № 8. – С. 57–62.
57. Рапохин, Н.П. Исследование эмоционально-волевой устойчивости в условиях значимой деятельности [Текст] / Н.П. Рапохин // Психологический журнал. 2011. – Т. 2. – № 5. – С. 92–98.
58. Реан, А.А. Практическая психодиагностика личности: учеб. пособие [Текст] / А.А. Реан, С.-Петерб. гос. ун-т. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2012. – 221 с.
59. Реан, А.А. Психология адаптации личности [Текст] / А.А. Реан, СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. – 369 с.

60. Савельев, А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе [Текст] / А.Я. Савельев. – М., 2009. – 72 с.
61. Сайдутова, З.С. Эмоциональное выгорание у представителей помогающих профессий [Текст] / З.С. Сайдутов // В сборнике: Перспективы развития психологической науки и образования третьего тысячелетия. Материалы III Международной научно-практической конференции. СПб., 2015. – С. 59–69.
62. Седнева, О.Ю. К вопросу об эмоциональном выгорании педагога [Текст] // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества. Сборник научных 94 трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах / О.Ю. Седнева. – 2015. – С. 132–134.
63. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Е.М. Семенова. – М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2012. – 210 с.
64. Синюкова, Е.М. Синдром эмоционального выгорания личности: его сущность и детерминанты [Текст] / Е.М. Синюкова // Парадигма познания. – 2014. – №2. – С. 150–155
65. Степанов, Ф.Г. Профессиональное выгорание и эмоциональная направленность учителя [Текст] / Ф.Г. Степанов // Психологический журнал. – 2015. – Т. 2. – № 4 (4). – С. 169–172.
66. Суховершин, А.В. Возможности психологической помощи в санаторно-курортных условиях при эмоциональном выгорании с экзистенциальными проблемами [Текст] / А.В. Суховершин // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 353. – С. 182–189.
67. Ткачева, Т.М. Эмоциональное выгорание педагога вуза: превентивные меры и ликвидация последствий [Текст] / Т.М. Ткачева // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Московский государственный агроинженерный университет им. В.П. Горячкина. – 2014. – № 4. – С. 30–35.

68. Трушников, Д.Ю. Синдром первичного эмоционального выгорания молодых преподавателей как социальный феномен [Текст] / Д.Ю. Трушкина // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2012. – № 1. – С. 179–183.

69. Форманюк, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителям [Текст] / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2010. – № 6. – С. 57–63.

70. Човдырова, Г.С. Психологические свойства, препятствующие эмоциональному выгоранию личности как синдрому развития хронического стресса [Текст] / Г.С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 3. – С. 88–90.

71. Чутко, Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 2-е изд. [Текст] / Л.С. Чутко. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. – 255 с.

72. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. 2-е изд. [Текст] / Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2012. – 256 с.

73. Щербатых, Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах [Текст] / Ю.В. Щербатых. – М.: КНОРУС, 2011. – 427 с.

74. Щербатых, Ю.В. Стресс и счастье на одну букву [Текст] / Ю.В. Щербатых. – Ростов н/Д.: Феникс, 2010. – 112 с.

75. Шibaева, Г.Е. Эмоциональная устойчивость сотрудников УИС как фактор профессионализации личности [Электронный ресурс] / Г.Е. Шibaева // Культура и образование. Июль, 2014. – № 7. – URL: <http://vestnik-rzi.ru/2014/07/2223> (дата обращения 15.10.2015).

76. Шукшин, Н.А. Психология счастья: простые решения сложных вопросов: практическая психология [Текст] / Н.А. Шукшин // 2-е изд. Челябинск: Аркаим, 2012. – 303 с.