



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания  
педагогов**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психолого-педагогическое консультирование»  
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

71,99 % авторского текста

Работа рекоменд. к защите  
рекомендована/не рекомендована

« 21 » 01 2022 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева Кондратьева О. А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-310/270-2-1

Симакова Вероника Викторовна

Научный руководитель:

к. псих.н., доцент, зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск

2022

## Содержание

|   |    |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 4  |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....     | 8  |
| 1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.....  | 8  |
| 1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов.....   | 17 |
| 1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....                                     | 23 |
| ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ.....              | 33 |
| 2.1 Этапы, методы и методики исследования.....  | 33 |
| 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования....  | 40 |
| ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ..... | 50 |
| 3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.....                                  | 50 |
| 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования   | 57 |
| 3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....  | 66 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....   | 75 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....   | 80 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики.....  | 88 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов.....  | 95 |

|   |     |
|---|-----|
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов..... | 102 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментальной работы.....                                      | 111 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения проекта.....   | 121 |

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема эмоционального выгорания сегодня очень актуальна. Эмоциональное выгорание – это эмоциональный, часто профессиональный поведенческий стереотип. В связи с этим одним из приоритетных направлений психологии развития, акмеологии и профессиональной психологии является изучение «эмоциональное выгорание» людей, специализирующихся в различных сферах деятельности, изучение конкретных социальных и психологических последствий, а также разработка программ по их профилактике и коррекции.

Поэтому явление эмоционального выгорания должно быть тщательно исследовано в сфере образования, так как оно отрицательно отражается на результатах деятельности профессионалом. Педагоги часто подвергаются эмоциональному выгоранию. Причиной является то обстоятельство, что все педагогические профессии связаны с эмоциональными перегрузками.

Эмоциональное выгорание связано у данной группы специалистов со значительной общественной важностью деятельности и распространением профессии. Вопросы обеспечения психологического благополучия и здоровья у педагогов входят в круг важнейших вопросов теоретической и практической психологии.

Поэтому актуальность исследования обуславливается следующим: доказанной значимостью данной проблемы, частотой возникновения эмоционального выгорания у педагогов в процессе педагогической деятельности в связи со сложностью ее условий, недостаточной ее изученностью применительно к педагогической профессии, отсутствием действенных и эффективных средств и приемов профилактики эмоционального выгорания.

Понятие «эмоционального выгорания» впервые появилось в зарубежной психологии в конце 20-го века (Н. G. Freudenberg; С. Maslach; В. Pelman, Е. Hartman; К. Kondoи др.). В отечественной психологии есть

немало исследований, посвященных феномену «выгорания» в среде педагогов (А. А. Реан; Л. М. Митина; Т. И. Ронгинская; О. А. Баронина и др.), у медицинских работников (Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц; Н. В. Козина и др.), социальных работников (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова и др.); управленцев (Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова и др.), у торгового персонала, менеджеров (А. Р. Фонарев; Н. Е. Водопьянова и др.), у психологов (Е. Г. Лешукова; А. Н. Моховиков и др.).

Важную роль в решении данной проблемы играют работы О. А. Конопкина, Г. И. Марасанова, которые вопросы эмоционального выгорания изучают применительно к проблеме саморегуляции, работы В. И. Долговой, Н. А. Аминова, В.Е. Орла которые заложили теоретический фундамент исследованию проблемы эмоционально выгорания.

Исходя из вышеуказанного была определена тема выпускной квалификационной работы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Объект: эмоциональное выгорание.

Предмет: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов.

Гипотеза исследования:

– эмоциональное выгорание педагогов характеризуется негативными психическими состояниями: высокий уровень психического истощения и невротизации, развитие личностного отдаления и снижения профессиональной мотивации;

– уровень эмоционального выгорания педагогов возможно уменьшится, если разработать и реализовать модель, содержащую программу психолого-педагогической коррекции.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие «синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.
3. Построить модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.
4. Подобрать и обосновать выбор метод и методик исследования.
5. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разобрать и реализовать программу коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.
7. Проанализировать результаты исследования.
8. Разработать рекомендации по коррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.
9. Разработать и внедрить технологическую карту в профессиональную деятельность педагогов.

Теоретическая и методологическая основы исследования: отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности и общения (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, Л. Г. Лаптев, С. Л. Рубинштейн и др.), в акмеологии (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, В. Н. Казаков, А. В. Кириченко, П. А. Корчемный, М. Ф. Секач и др.), в области специфики синдрома эмоционального выгорания и особенностей его проявления (В. В. Бойко, Н. Е. Водопьянова, К. Маслач, В. Е. Орел, Т. И. Ронгинская и др.).

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: эксперимент, тестирование по методикам: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко, определение психического выгорания (А. А. Рукавишников), шкала для диагностики уровня невротизации (В. В. Бойко).

3. Математико-статистические: t-критерий Стьюдента.

Экспериментальная база и выборка исследования. В исследовании принимали участие 30 педагогических работников «МАОУ СОШ №153 города Челябинска»

Теоретическая значимость исследования: обоснована и разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов.

Практическая значимость исследования определяется возможностью внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Апробация: в электронном научно-практическом журнале «Трибуна учетного» по теме квалификационной работы размещена статья «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов».

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

## 1.1 Проблема эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе

В литературе имеется множество исследований феномена профессионального выгорания. Эмоциональное выгорание – это продолжающееся снижение эмоциональной, познавательной и физической энергии, приводящее к эмоциональной, умственной, физической и личной слабости, неудовлетворенности профессиональной деятельности. Это уникальный синдром, который определяет развитие человека в процессе профессиональной деятельности и характеризуется отчуждением от контактов, отсутствием профессиональных планов на будущее и потерей надежды.

Активное изучение этого явления началось в начале 70-х годов XX века, когда его начали изучать зарубежные ученые, и в начале 2000-х, когда его начали изучать российские специалисты.

В мае 2019 года ВОЗ описала признаки синдрома эмоционального выгорания. Его определяют как «чувство истощения энергии, увеличение умственной дистанции от работы, циничное или негативное отношение к работе, а также падение профессиональной производительности»

Заметим, что термин «профессиональное выгорание» происходит от того факта, что оно напрямую связано с профессиональной деятельностью человека и относится ко многим отрицательным эмоциям, относительно профессии, коллектива, учреждения или организации [31, с. 24].

Выгорание, связанное с работой, следует анализировать как одну из форм расстройства профессионального поведения. Педагоги подвергаются повышенному риску этого явления.



Фактически, термин «выгорание» (от английского «burnout» - сжигание, сжигание) в первый раз применил Х. Дж. Фрейденберг в 1974 году [5, с. 22].

Психиатр понял, что выгорание – это расстройство личности, которое возникает у людей без психических болезней из-за сильного, высокоэмоционального взаимодействия при столкновении с профессиональными ситуациями. Особенно это касается общения в процессе профессиональной деятельности (с учащимися, пациентами и т.п.)

Уже к началу 80-х годов XX века психологическая наука имела множество исследований, говоривших о том, что работники так называемых «помогающих профессий» (учителя, врачи, психологи, полицейские, социальные работники) подвержены данному феномену, что приводит к возникновению в поведении таких проявлений как резкость, сухость, а также неадекватность в общении.

Можно привести толкования данного термина, которые дают разные ученые.

По мнению Р. Кочюнаса, «синдром выгорания» это «сложный психофизиологический феномен, сопровождающийся эмоциональным, умственным и физическим истощением из-за продолжительной эмоциональной нагрузки» [30, с. 41].

Как утверждает В. В. Бойко, эмоциональное выгорание отчасти является функциональным стереотипом, помогающим экономно расходовать энергетические ресурсы личности, экономить их. Ценой подобной «экономии» становится нарушение различных сторон профессиональной деятельности. Может нарушаться профессиональное общение, а также деформироваться личность профессионала [9, с. 36].

Это означает, что рассмотрение эмоционального выгорания как профессионального вполне оправдано, так как действие профессиональных вредностей и стрессов вызывает личностные нарушения. Это приводит к формированию негативного отношения к профессиональной деятельности,

выражающееся в снижении эмоционального фона, уменьшении продуктивности работы и т.п.

Как отмечает Е. В. Ермакова изучение теоретических основ синдрома эмоционального выгорания определяется практическим интересом к данной проблеме. При наличии эмоционального выгорания в профессии негативные последствия касаются работника, а также коллег и клиентов. Поэтому проблема эмоционального выгорания наиболее разработана применительно к организационной психологии, социальной психологии.

При этом, несмотря на имеющиеся исследования в данной области, тема изучения эмоционального выгорания становится все более актуальной. Это можно объяснить тем, что имеющиеся теории и подходы не могут объяснить все его аспекты, недостаточно научно обоснованной теоретической базы, которая позволила бы объяснить возникновение и течение эмоционального выгорания [22, с. 27].

По определению Э. Эделвич и А. Бродского выгорание означает процесс крушения иллюзий. Применительно к специалистам «помогающих профессий», по мнению данных авторов, выгорание проявляется как прогрессирующая потеря идеализма и энергии, которую испытывают люди в результате специфических условий их работы. В начале профессиональной деятельности специалисты показывают высокий уровень идеализма и благородных стремлений, которые в последствии приводят к фрустрации [24, с.73].

В более ранних исследованиях выгорание относили к обратной стороне эмпатии как части профессии, однако позже превратилось в так называемую «болезнь коммуникативных профессий».

Для настоящего времени характерна точка зрения, что эмоциональное выгорание может проявляться у людей разных профессий, но особенности феномена имеют свою специфику.

Авторы Т. Кокс и А. Гриффитс осуществили эксперимент, выявивший примерно 150 признаков данного явления. Они разделили полученные признаки на мотивационные и аффективные [52, с. 125].

Аффективные: грусть, нестабильность, слезы, нехватка эмоциональных ресурсов, когнитивные симптомы – чувство безысходности, ригидность мышления, отсутствие общения с коллегами и клиентами, стереотипы. Одновременно человек имеет жалобы на психическое и соматическое здоровье: беспокойство, бессонница, головокружение, головные боли и тошнота. Признаки мотивации включают исчезновение ранее имеющихся ложных мотиваций: трудолюбия, интереса и идеализма; напротив, они могут проявлять признаки неудовлетворенности и разочарования и отказываться выполнять свою работу.

Обнаруженные исследователями симптомы делятся на три группы: физические, психологические и поведенческие [61, с. 94].

Эмоциональному выгоранию сопутствуют множество симптомов, и на первый взгляд появляются не связанные между собой симптомы. Например, изменение аппетита и потеря концентрации у одного человека не имеют взаимосвязи при отсутствии сообщения о том, что и по отдельности вместе они могут указывать на развитие эмоционального выгорания у людей. Данное явление необходимо изучать и как отдельный синдром, и как развивающийся процесс с присущими ему этапами, фазами.

К сегодняшнему дню уже имеются разные концепции, описывающие развитие синдрома эмоционального выгорания и его стадии.

По мнению Б. Перлмана и Е.А. Хартмана, существует 4 стадии [52, с. 127].

1 Стадия: человека возникает определенное напряжение, которое вызывается добавочными стараниями из-за необходимости адаптироваться к требованиям условий труда.

2 Стадия: человек испытывает сильные переживания и стресс. Основным фактором являются личные ресурсы сотрудника, последовательность работы и организационный подход.

3 Стадия: можно выделить три основные категории реакций: физиологические, поведенческие и когнитивные влияния. Они в каждой ситуации имеют разное проявление.

4 Стадия: это многогранный опыт постоянного стресса, то есть формирование собственно выгорания.

Вопросы изучения выгорания как процесса рассматриваются в разных концепциях. Разные авторы выделяют свои этапы, описывают симптомы выгорания. Однако, можно выделить одну общепризнанную точку зрения на данный синдром. Выгорание как процесс протекает от точки воодушевления и вдохновения до эмоционального истощения – выгорания.

Изучение феномена эмоционального выгорания продолжается достаточно активно и в настоящее время. Это привело к консенсусу в отношении определения выгорания и разработке эффективных методов определения выгорания, которые позволяют интерпретировать и анализировать знания об выгорании в рамках конкретной концепции.

Следует также отметить, что в современных исследованиях проблема эмоционального выгорания все тесно связывается с вопросами профессиональной деятельности человека. Это характерно и для отечественных исследователей, среди которых следует отметить Т. В. Форманюка, Н. В. Гришину, А. А. Рукавишникова и др. [65, с. 94].

В связи с этим обстоятельством, стал широко употребляться термин «профессиональное выгорание». Зачастую им заменяется понятие «эмоциональное выгорание». Поскольку, в данной работе эмоциональное выгорание изучается применительно к профессиональной деятельности педагогических работников, рассмотрим особенности применения термина «профессиональное выгорание».

Под термином «профессиональное выгорание» понимается феномен

который возникает во время непрекращающегося стресса и может истощать эмоции, энергию и личные ресурсы сотрудника. Профессиональное выгорание связано нарастанием отрицательных эмоциональных реакций в ходе выполнения профессиональных обязанностей. Одновременно, на работе или вне ее у личности нет способов освобождения из негативно окрашенной ситуации и эффективно «сброса» их [69, с. 35].

Данный синдром в классификации МКБ-10 включен в раздел «Z-73 - заболевание, связанное с трудностями в управлении своей жизнью».

Комплексное изучение данного феномена началось применительно к медицинским и социальным работникам. Их образец был использован для установления специальностей профессионального риска для рабочих.

Как свидетельствуют проведенные исследования, наибольшему риску подвергнуться синдрому эмоционального выгорания, подлежат работники, чью профессиональные обязанности связаны с общением с людьми. Это могут быть учителя, воспитатели, продавцы, все медицинские специальности, работники социальных служб, органов внутренних дел, МЧС и др.

Быстрое выгорание особенно характерно для людей, имеющих «интровертированные» черты характера. В качестве наиболее выраженных качеств у подобных личностей выступают замкнутость, застенчивость, трудности установления контактов с другими людьми. При этом, они в большей степени сосредоточены на выполнении профессиональных обязанностей. Это вызывает в случае стрессовых ситуаций, связанных с работой, быстрое утомление, негативный настрой. Им крайне необходимы способы «сбросить» негативные эмоции [65, с. 95].

Второй важной особенностью людей группы риска является наличие внутриличностного конфликта, связанного с профессией.

В качестве третьей важной характеристики выделяют проживание в мегаполисе, когда человеку приходится взаимодействовать с множеством случайных незнакомых людей.

Снижения риска возникновения «профессионального выгорания» можно достичь, если целенаправленно заботиться о своем физическом и психическом здоровье, повышать самооценку.

Также практика благополучного одоления профессионального стресса способствует снижению эмоционального выгорания. Люди с таким опытом могут менять свое поведение и снизить негативные последствия эмоционального напряжения.

Активные, открытые, общительные, инициативные, независимые и самостоятельные работники менее склонны к выгоранию.

Еще один параметр, который отличает эмоционально устойчивых людей, – умение создавать и поддерживать позитивное, оптимистичное отношение к себе и других, а также жизни в целом.

Как показали исследования, педагогические работники относятся к группе риска по возникновению синдрома эмоционального выгорания, поэтому изучение данной проблемы является крайне актуальным. Профессиональная деятельность преподавателя связана с постоянным общением. Постепенно накапливается эмоциональное утомление, появляется опустошение, снижается уровень психического, физического, эмоционального самочувствия [38, с. 51].

В процессе развития синдрома эмоционального выгорания наблюдается постепенная утрата экспансивной, когнитивной и физической энергии. Это приводит к тому, что у педагога развивается эмоциональное и когнитивное утомление. Для минимизации негативных проявлений педагог личностно отстраняется при выполнении профессиональных обязанностей. Одновременно снижается и удовлетворенность от выполнения трудовой деятельности. Эмоциональное выгорание можно считать следствием неудачно разрешенного стресса на рабочем месте [48, с. 90].

Эмоциональное выгорание состоит из нескольких компонентов.

Эмоциональная усталость и, как следствие, истощение ресурсов организма. Педагог в этом состоянии не способен устоять перед

стрессовыми факторами. При этом замедляется профессиональное и личностное развитие.

Снижение личного успеха (осознание своей некомпетентности, неуспеха в профессиональной деятельности) приводит к снижению мотивации, что препятствует творческому развитию профессионала.

Деперсонализация, которая характеризуется отстраненностью. Она встроена во все человеческие отношения, системы ценностей и мировоззрение. Позитивное отношение к миру сменяется на негативное.

Проявления эмоционального выгорания у учителей приводят к увеличению эмоциональной сухости и постепенному наблюдению за эмоциональной экономикой. Сам учитель дистанцируется от учеников и начинает игнорировать личные качества учеников. Все это сильно влияет на характер педагогического общения [10, с. 6].

Проявленный феномен считается деформацией в процессе профессиональной деятельности, которая не способствует качественному обучению, препятствует оказанию педагогической поддержки обучающимся со стороны педагога, а также снижающую общий уровень социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

В образовательной практике потеря интереса к обучающимся как к полноценной личности встречается достаточно часто. Это снижает эффективность педагогического общения [5, с. 67].

О. Н. Гнездилова показала, что педагоги с выраженной интроверсией чаще подвергаются эмоциональному выгоранию. Также выгоранию способствуют такие качества личности, как застенчивость и замкнутость. Многие исследования обнаружили, что учителя встречаются с ситуациями, дестабилизирующими их профессиональную деятельность (тревога, отчаяние, депрессия, невнимательность, разочарование, хроническая усталость) [5, с. 24].

Педагогам нужно помочь выработать творческий подход к стрессу. Также нужно сосредоточиться на минимизации отрицательных результатов.

Каждый педагог сталкивается с высоким уровнем эмоционального стресса и должен уметь ему противостоять. Это означает, что педагог должен осознавать свою профессию, быть доволен своей работой и соответствовать всем профессиональным требованиям [10, с. 6].

Таким образом, изучение литературы показало, что под эмоциональным выгоранием в исследованиях понимается состояние спада и переутомления, касающееся физической, психической и когнитивной сторон личности, имеющие причиной стрессовые ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Эмоциональное выгорание приводит к уменьшению эффективности и продуктивности в работе. Также оно может выражаться в соматических симптомах, таких как бессонница, головные боли, обострение хронических заболеваний и т.п. В тяжелых случаях эмоциональное выгорание может вызвать разного рода аддикции (алкоголь, наркотики) и даже спровоцировать суицидальное поведение.

Литературные исследования свидетельствуют, что данную проблему активно изучали как отечественной, так и в зарубежной психологии. Основными позициями рассмотрения являются следующие. Эмоциональное выгорание с одной стороны – это синдром, характеризующийся определенными признаками и проявлениями. Характер и степень выраженности признаков позволяют проанализировать его уровень. Одновременно, эмоциональное выгорание является и процессом, который следует по поступательным стадиям и этапам.

Важное значение придается изучению эмоционального выгорания применительно к педагогической профессии. Имеются модели эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон и др.) Э. Пайнс, Т. Кокс определили компоненты данного феномена, О. Н. Гнездилова, Т. В. Форманюк показали признаки эмоционального выгорания у педагогов. Однако способы предупреждения данного феномена и его коррекции на ранних стадиях развития пока не решены и представляют высокую актуальность.



## 1.2 Особенности эмоционального выгорания педагогов

В рамках психологических исследований выделяется два блока факторов, вызывающих развитие синдрома эмоционального выгорания у профессионалов. К первой группе относятся факторы специфики профессиональной деятельности, ко второй – индивидуальные характеристики личности работников. Первая группа относится к внешним факторам, вторая – к внутренним. Кроме того, группы можно назвать организационная и личностная соответственно. Для отдельных авторов характерно выделение третьей группы факторов, к которым относятся содержательные аспекты деятельности [13, с. 14].

Одной из наиболее разработанных классификаций факторов развития эмоционального выгорания является классификация В. В. Бойко. Автор выделяет внешние и внутренние факторы [9, с. 28].

В группу организационных (внешних) факторов включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Данная группа является наиболее значительной.

Хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность: существенной характеристикой подобной деятельности можно считать интенсивное общение, особенно связанное с воздействием и влиянием на партнера по общению. У специалиста, работающего с людьми постоянно имеется необходимость подкреплять эмоциями разные аспекты общения.

Нестабильная организация работы: основные симптомы – расплывчатая организация работы, непродуманное планирование, отсутствие оснащения, недостаточное количество получаемой работником информации, зашумленность информации ненужными деталями. Параллельно наблюдается высокий уровень требований к сотруднику, завышение норм выработки, строгие критерии качества. Применительно к педагогическим работникам осложняет ситуацию большой объем бумажной

работы, повышенное количество детей в классе, конфликты с родителями и администрацией по поводу организации учебного процесса [9, с. 32].

Дестабилизирующая организация деятельности: в качестве основных признаков следует упомянуть нечеткую организацию и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированную и расплывчатую информацию, наличие в ней «бюрократического шума» - мелких подробностей. При этом, имеет большое значение наличие противоречий, завышенные нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность (например, учащихся в классе). Данный фактор оказывает значительный негативный эффект, так как сказывается и на педагогическом работнике, и на учащихся, и на коллегах. При этом нарушается процесс педагогического общения [9, с. 32].

Повышенная ответственность за исполняемые функции и операции: для педагогических профессий характерно наличие постоянного как внешнего, так и внутреннего контроля за профессиональной деятельностью. На педагога ложится как моральная, так и юридическая ответственность за благополучие учащихся. У педагога, который ответственно относится к своим обязанностям, которому свойственна высокая самоотдача и высокий уровень самоконтроля, после полного учебного дня наблюдается полное истощение. Ресурсов организма так мало, что на следующий день педагог уже в начале дня чувствует себя выгоревшим.

Неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности: для данного фактора значимы следующие обстоятельства – конфликтность с вышестоящими и нижестоящими, а также конфликтность с коллегами. В данной обстановке педагогу требуется постоянно рассчитывать собственные энергетические ресурсы, стремясь к их экономии. Постепенно становятся очевидными проявления эмоционального выгорания: педагог отстраняется от проблем, бережет нервы [13, с.37].

Психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения: даже в общеобразовательных учреждениях

все более часто встречаются дети с аномалиями в психическом развитии, ЗПР. Педагоги с увеличением стажа также начинают экономить собственные ресурсы при общении с подобными учащимися. Эмоциональному игнорированию чаще подвергаются следующие категории учащихся: невоспитанные, распущенные, неумные, капризные или безнравственные. Таким образом действует психологическая защита педагога, однако, подобная отстраненность постепенно приводит к тому, что нужды и требования вполне адекватного партнера по общению также начинают игнорироваться. Это приводит к снижению эффективности воспитательно-образовательного процесса [31, с. 25].

Вторую группу факторов, приводящих к эмоциональному выгоранию составляют внутренние факторы. В. В. Бойко выделяет следующие.

Эмоциональная скованность и негибкость. Выгорание развивается наиболее быстро у сотрудников с большей реактивностью, высокой восприимчивостью. Этот метод психологической защиты не может быть развит у высокочувствительных и чувствительных людей [9, с. 54].

Интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности: подобный феномен характерен для педагогов с высоким уровнем ответственности. В молодости специалист стремится без остатка отдаться профессиональной деятельности. Каждый стресс, каждая неудача оставляет след в душе педагога. Педагог глубоко сопереживает учащемуся, его семье. Однако, со временем происходит истощение ресурсов. Все больше времени уходит на восстановление психического здоровья. Это может привести даже к уходу их профессии педагога или смене профиля.

Можно наблюдать смену интериоризация и психологической защиты в ходе осуществления профессиональной деятельности. В период интериоризации восприятие профессиональных стрессов или неблагоприятных ситуаций обострено. Педагог тяжело переживает конфликты и собственные ошибки. Так, при встрече с определенным

ребенком педагог, даже зная об особенностях подросткового возраста, глубоко уязвлен бестактностью или грубостью. На стадии активного действия психологической защиты, педагог, понимая необходимость оказания помощи ребенку или семье, не может предпринять необходимые действия. Так проявляется безразличие и апатия [6, с. 36].

Низкая мотивация эмоциональной отдачи: этот фактор можно расчленить на две части. Во-первых, специалисты в области коммуникации не испытывают потребности в жалости или сочувствии к предмету профессиональной деятельности, поэтому не считают это необходимым и для себя по какой-либо причине. Такое состояние может привести к формам крайней усталости, таким как безразличие, беспечность и холодность. Во-вторых, такой человек не знает, как вознаградить себя за сочувствие и к предмету профессиональной деятельности. Для поддержания самооценки такой педагог будет использовать материальные достижения или позиционные.

Педагог с альтруистическими ценностями, наоборот, стремится помогать и сочувствовать партнерам по общению. Снижение эмоциональности в педагогическом общении оценивается им как утрата человечности, потеря смысла педагогической деятельности [13, с. 40].

Нравственные дефекты и дезориентация личности: уже начальном этапе обучения у педагога могут иметь место некоторые нравственные изъяны. Также нежелательные характеристики могут развиваться и в процессе профессиональной деятельности.

Что касается нравственной дезориентации, то ее проявления несколько другие. Подобный педагог неспособен отличить добро от зла, благо от вреда, наносимого другой личности.

Несмотря на различия, и нравственный дефект и дезориентация значительно упрощают процесс развития синдрома эмоционального выгорания у педагогического работника. Такой человек быстро становится безразличен к учащемуся как субъекту педагогической деятельности,

снижается уровень выполнения профессиональных обязанностей, появляется апатия [5, с. 7].

Данным перечнем не исчерпываются все внутренние факторы, способствующие возникновению эмоционального выгорания педагогических работников. Можно выделить также:

- неэмоциональность или неумение общаться;
- алексимития во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;
- трудоголизм и др. [13, с. 43].

Исследователи отмечают, что возникновение эмоционального выгорания происходит под действием внешних факторов на основе внутренних предпосылок.

Дж. Гринберг выделяет пять этапов развития СЭВ [15]:

1. Учитель остается довольным занятием и полон энтузиазма. Однако по мере того, как рабочий стресс усиливается, мотивация уменьшается и производительность снижается.

2. На данной стадии проявляется: равнодушие, утомляемость и проблемы со сном. Снизилась удовлетворенность и эффективность труда. Имеют место мелкие нарушения дисциплины на рабочем месте. Когда есть мотивация, учитель «сжигает» свои внутренние ресурсы, но это наносит вред его физическому и психическому здоровью.

3. Недостаток отдыха и коррекции может привести к болезни, усталости, депрессии, повышенному гневу.

4. Формируются хронические болезни и частичная (или полная) потеря трудоспособности.

5. Обостряются психические и физические проблемы (они могут быть опасными для жизни и спровоцировать серьезные заболевания). Педагог не может больше заниматься профессиональной деятельностью.

Развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников вызывает такие тяжелые последствия как потеря здоровья,

нарушение социальных связей, зависимое поведение, уход из профессии. Многие исследователи (Н. Е. Водопьянова [10], Е. С. Старченкова, Э. Ф. Зеер, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова [37] и др.) отмечают, снижение эффективности профессиональной деятельности педагога напрямую связано с психоэмоциональными перегрузками, испытываемыми под влиянием многочисленных эмоциональных факторов.

В психологии проводились исследования взаимосвязи различных характеристик и их связи с возникновением эмоционального выгорания работников.

В ряде работ, касающихся преимущественно профессиональной деятельности в области образования, которые указывают на то, что атмосфера в школьных коллективах и их отношения с учителем, а также к учебному процессу могут вызвать у преподавателей выгорание. Так, апатия обучающихся и неблагоприятная атмосфера в классе могут привести к эмоциональному истощению педагога.

Также исследования показали, что негативное поведение учеников как активное сопротивление педагогу способствуют появлению него синдрома эмоционального выгорания.

Также были выявлены гендерные различия: у мужчин выгорание вызвано главным образом невниманием учащихся, а у женщин - их непочтительностью.

Для коррекции и профилактики эмоционального выгорания важна обратная связь. Ее наличие снижает выраженность феномена [30, с. 67].

В других работах показано, что увеличение ощущения профессиональной эффективности педагога будет способствовать премиривание. Наказание же развивает деперсонализацию.

Ролевые конфликты (противоречие между функциями, выполняемыми работником) и амбивалентность роли (отсутствие соответствующей информации для эффективного осуществления деятельности) также способствуют развитию выгорания.

Это означает, что наличие данных факторов способствует возникновению выгорания.

Социально-демографические характеристики (возраст, пол, уровень образования, опыт работы и т.д.) и личностные качества (устойчивость, стиль преодоления ситуации фрустрации, самооценка и т.д.) традиционно выделяются среди факторов, вызывающие выгорание [30, с.68].

Влияние этнической принадлежности, расы, места проживания, социально-экономического статуса и уровня заработной платы на выгорание изучено гораздо меньше.

Выгорание может иметь и определенные преимущества. Так, педагог обучается навыкам сберегания внутренних личностных ресурсов.

В то же время, профессиональная деятельность страдает во всех случаях. Педагоги внутренне изолируются от учащихся, сами перестают получать удовлетворение от преподавания. Возникают психосоматические заболевания

Личность учителя – «ключевой инструмент» профессии. Собственное профессиональное развитие определяет успешность деятельности (К. М. Левитан) [33, с. 174]. Поэтому педагогу крайне важно заботиться как о физическом, так и психическом состоянии здоровья. Также необходимо постоянное самообразование и расширение кругозора.

Таким образом, литературные данные показывают, что у педагогов имеется крайне высокая степень риска возникновения эмоционального выгорания. В исследованиях показаны особенности личности и социально-демографические характеристики, которые способствуют его быстрому развитию. Также большой пласт исследований посвящен проблемам профилактики выгорания применительно к педагогической профессии.

### 1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Решение задачи психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов требует применения метода моделирования.

Метод моделирования применяется в различных областях науки. Психология понимает под моделированием исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических, моделей.

Модель означает систему, которая с нужной точностью воспроизводит реальный объект.

Основой применения метода моделирования является гомоморфизм как имеющееся частичное подобие модели реальной ситуации. В данном случае модель используется как заместитель реальной системы. Особенно наглядной замена является из-за достаточной простоты модели [16, с. 20].

В случае, когда требуется проверить истинность теоретической концепции, применение упрощенной модели является действенным средством.

Моделирование предполагает наличие последовательных взаимосвязанных этапов. В качестве первого этапа выделяют целеполагание.

Для проведения корректного исследования, необходимо провести декомпозицию целей исследования.

Для решения этой задачи применяется построение «дерева целей». «Дерево целей» — это графическое представление взаимосвязей и соподчинённости целей и задач одной или нескольких систем.

Планирование с использованием «дерева целей» проводится с использованием теории графов. Траектории выстраиваются от нижних уровней к стратегическим целям. Вышесказанное позволяет построить следующее «дерево целей» применительно к теме данной работы (см. рисунок 1)



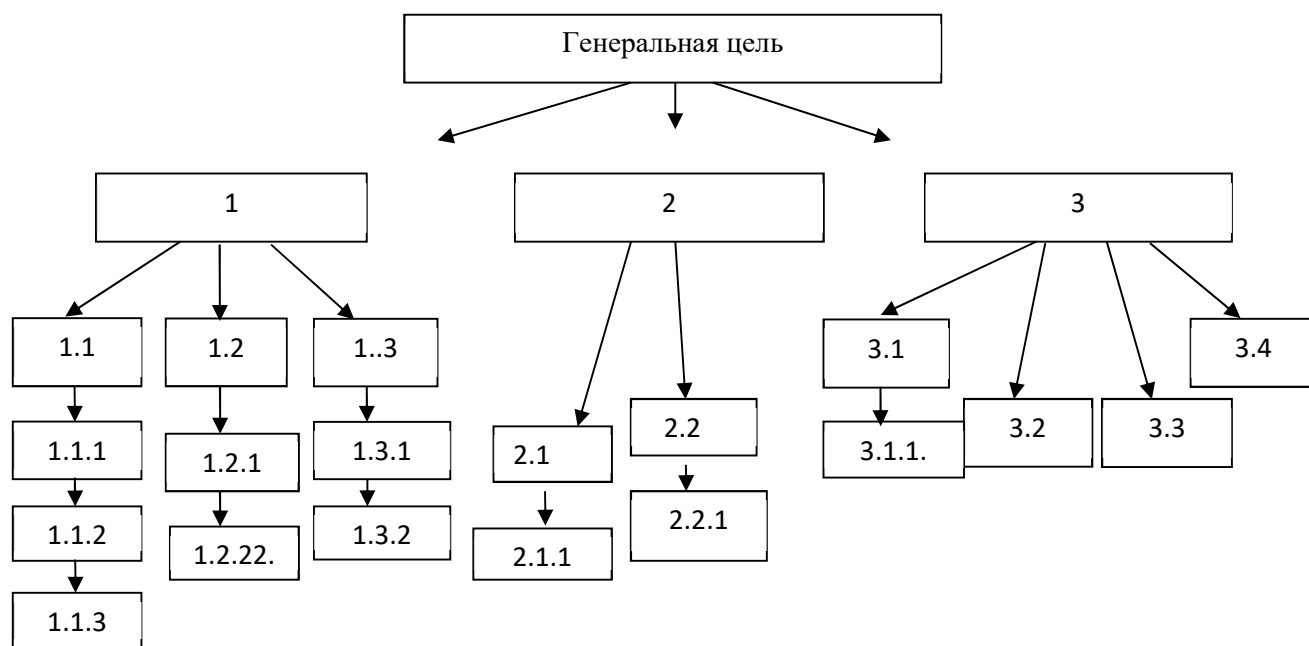


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

1 Изучить теоретические аспекты исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

1.1. Рассмотреть проблему коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания.

1.1.1. Изучить теории эмоционального выгорания.

1.1.2. Дать определение эмоционального выгорания

1.1.3. Выявить этапы и проявления эмоционального выгорания.

1.2. Показать факторы успешной коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов

1.2.1. Показать особенности эмоционального выгорания в профессии

1.2.2. Рассмотреть факторы эмоционального выгорания педагогов.

1.3. Составить модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

1.3.1. Рассмотреть сущность метода моделирования в психолого-педагогических исследованиях.

1.3.2. Рассмотреть средства и методы профилактики эмоционального выгорания педагогов.

2 Осуществить организацию исследования по проблеме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

2.1. Изучить этапы, методы и методики экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

2.1.1. Подобрать диагностические процедуры исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

2.2. Рассмотреть характеристику выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.

2.2.1. Провести констатирующий эксперимент с целью изучения уровня эмоционального выгорания педагогов.

3 Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

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

3.1.1. Представить содержание программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента с целью оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.3. Разработать методические рекомендации по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

3.4. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования

На основе данного дерева целей разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

Модель состоит из нескольких блоков.

Целевой блок подразумевает определение генеральной цели исследования и целей более низкого уровня.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Теоретический (содержательный) блок подразумевает изучение и формулирование теоретических положений по проблеме исследования.

В содержание данного блока включено

1. Теоретическое изучение проблемы эмоционального выгорания как психолого-педагогической проблемы.
2. Анализ психолого-педагогической литературы по проблемам профилактики эмоционального выгорания педагогических работников.

Диагностический блок предполагает подбор методик исследования изучаемого феномена и проведение диагностики. Подробно методики будут рассмотрены в следующей главе.



Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Учитывая теоретические положения по проблеме эмоционального выгорания педагогов, были подобраны три методики, которые позволят достаточно полно описать психологические проявления синдрома эмоционального выгорания педагогов:

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

2. Определение психического выгорания (А. А. Рукавишников).  
Шкала для диагностики уровня невротизации (В. В. Бойко).

Более подробно данные методики будут описаны во второй главе.

Формирующий блок модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов состоит в разработке программы профилактики и коррекции синдрома выгорания.

В основании данной программы находится теория профессионального развития Л. М. Митиной [33].

В ней рассматривается технология адаптации профессионала и направления его развития

Это модель профессионального развития, направленная на предотвращение и устранение утомляемости. Как результат профессионального развития – не происходит формирования выгорания.

Профессиональное развитие означает «культивирование, интеграцию и применение важных личных качеств, способностей, знаний и навыков в своей работе, но, что наиболее важно, активное качественное преобразование внутреннего мира профессионала и создание совершенно новой структуры и подхода к жизни». Важнейшим обстоятельством эффективности процесса индивидуального профессионального развития педагога является повышение самосознания специалиста, что определяет активную и самостоятельную профессиональную позицию.

Творческие изменения в поведении преподавателей приводят к изменениям индивидуальной мотивации, интеллекта, эмоций и, как

результат, моделей поведения. То есть формируется внутренняя детерминация жизни.

Заключительным этапом является аналитический блок, когда качественно и количественно (с применением методов математической статистики) проводится оценка эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогов и констатируется подтверждение или опровержение гипотезы исследования.

Далее предлагаются рекомендации по профилактике эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов и составляется технологическая карта внедрения результатов исследования.

Таким образом, выгорание не обязательный процесс, и следует реализовывать профилактические и корректирующие меры, чтобы предупредить, уменьшить и устранить его.

Важнейшим итогом профилактики эмоционального выгорания и его коррекции является возобновление индивидуальной адаптивности, быстрое восстановление с ранних этапов синдрома, освоение приемов социальной адаптации в профессиональной деятельности.

Все вышесказанное позволяет увидеть то, на что может и должна быть направлена работа по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Разработка и внедрение модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов позволит не допустить эмоционального выгорания, снизить психологическое напряжение.

#### Выводы по главе 1

В современных социально-экономических условиях понятие «синдром эмоционального выгорания» все больше занимает ключевые позиции в ряде отраслей психологической науки.

Изучение литературы показало, что под эмоциональным выгоранием в исследованиях понимается состояние спада и переутомления, касающееся

физической, психической и когнитивной сторон личности, имеющие причиной стрессовые ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Эмоциональное выгорание приводит к уменьшению эффективности и продуктивности в работе. Также оно может выражаться в соматических симптомах, таких как бессонница, головные боли, обострение хронических заболеваний и т.п. В тяжелых случаях эмоциональное выгорание может вызвать разного рода аддикции (алкоголь, наркотики) и даже спровоцировать суицидальное поведение.

Литературные исследования свидетельствуют, что данную проблему активно изучали как отечественной, так и в зарубежной психологии. Основными позициями рассмотрения являются следующие. Эмоциональное выгорание с одной стороны – это синдром, характеризующийся определенными признаками и проявлениями. Характер и степень выраженности признаков позволяют проанализировать его уровень. Одновременно, эмоциональное выгорание является и процессом, который следует по поступательным стадиям и этапам.

Важное значение придается изучению эмоционального выгорания применительно к педагогической профессии. Имеются модели эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон и др.) Э. Пайнс, Т. Кокс определили компоненты данного феномена, О.Н.Гнездилова, Т.В. Форманюк показали признаки эмоционального выгорания у педагогов. Однако способы предупреждения данного феномена и его коррекции на ранних стадиях развития пока не решены и представляют высокую актуальность.

Проблема коррекции эмоционального выгорания у педагогов стоит остро и обуславливается действием некоторых неблагоприятных факторов:

1. Специфика работы педагога: сложность педагогического общения, ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей у работников и т.д.

2. Большое психоэмоциональное напряжение разноплановые стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей и необходимость мгновенного реагирования на них, при этом необходимо соблюдать правила этики и морали, быть собранным, вежливым, контролировать свои действия и поведение, а не только ситуацию и т.д.

Выгорание не обязательный процесс, и следует реализовывать профилактические и корректирующие меры, чтобы предупредить, уменьшить и устранить его.

Важнейшим итогом профилактики эмоционального выгорания и его коррекции является возобновление индивидуальной адаптивности, быстрое восстановление с ранних этапов синдрома, освоение приемов социальной адаптации в профессиональной деятельности.

Все вышесказанное позволяет увидеть то, на что может и должна быть направлена работа по коррекции профессионального выгорания у педагогов. Для организации данной работы необходима разработка модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель состоит из 4 блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический.

Разработка и внедрение модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов позволит не допустить эмоционального выгорания, снизить психологическое напряжение.



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

### 2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование включает три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

1. Поисково-подготовительный этап включает в себя постановку цели и задач, подробный анализ предмета и объекта исследования, определение методов исследования проекта. На данном этапе исследования используется такой метод, как анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования. Он предполагает рассмотрение основных понятий исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап основан на подборе методик диагностики, проведение первичной диагностики и анализ ее результатов.

Методом опытно-экспериментального этапа является тестирование и анализ результатов исследования с описанием методики расчета.

Далее в этот этап включена разработка и реализация программы психолого-педагогической коррекции.

3. Контрольно-обобщающий этап включает повторную диагностику и математико-статистический анализ данных. Этот этап предназначен для подведения итогов исследования, формулировка выводов и заключение исследования.

Этап предполагает применение методов тестирования, методов статистического анализа, обобщение, анализ.

Методы исследования

Теоретические

Метод анализа литературы подразумевает сбор информации по имеющимся литературным данным, направленный на изучение теоретических концепций и проведенные экспериментальные

исследования. В процессе анализа литературы формулируется точка зрения исследователи на изучаемую тему и гипотеза будущего исследования.

Обобщение – логический процесс перехода от единичного к общему, от менее общего к более общему знанию, а также результат этого процесса обобщенное понятие, суждение.

Моделирование – это метод использования модели для изучения реального процесса или явления.

Целеполагание – это совершение выбора либо одной, либо нескольких целей с определением параметров допустимых отклонений для контроля над процессом реализации модели.

#### Эмпирические

Эксперимент – один из основных методов научного исследования вообще и исследования психологического в частности. Эксперимент предполагает специальную организацию ситуации исследования, активное вмешательство в ситуацию исследования, планомерно манипулирующего одним или несколькими факторами и регистрирующего сопутствующие изменения в поведении изучаемого объекта [21, с. 75].

Тестированием называется метод психодиагностики, в рамках которого применяются стандартизованные тесты. Оценка по тестам проводится используется с использованием шкал [35, с. 193]

Тренинг является одним из методов активного обучения, который подразумевает овладение знаниями, умениями и навыками слушателей посредством участия в активной учебной деятельности. Слушатели на тренинге повышают уровень самосознания, формируют практические навыки в определенной области, получают опыт рефлексии и саморефлексии.

Метод математической статистики – научный метод описания и изучения массовых явлений, допускающих количественное (численное) выражение.

Методики – это способ реализации метода, в нашей работе – тестирования.

Использованы методики:

1. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко».
2. «Определение психического выгорания (А. А. Рукавишников).
3. «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации» (УН) (В. В. Бойко).

Рассмотрим подробнее данные методики.

1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Цель применения методики: определение уровня «эмоционального выгорания» и обнаружение основных его симптомов.

Методика В.В.Бойко показывает сформированность фаз «напряжение», «резистенция», «истощение». По результатам теста делается вывод о том, присутствуют ли эти фазы или находятся ли они на стадии генерации, а также для определения преобладающих признаков.

Автор понимает под выгоранием защитный механизм, который позволяет человеку полностью и или в определенной мере отстраниться эмоционально от профессиональных и бытовых стрессов

Выгорание является приобретенным феноменом. Чаще всего оно связано именно с профессиональной деятельностью. При этом, наряду с эмоциональным отстранением от работы и стрессов на работе, человек вырабатывает способы сохранения имеющихся личностных ресурсов. В ходе выполнения профессиональных должностных обязанностей наблюдаются снижение продуктивности, эффективности, качества работы, могут возникать конфликты.

Каждый элемент анализируется по четырем симптомам, которые представлены диаграммами.

Таблица 1 – Характеристика шкал эмоционального выгорания в методике В. В. Бойко

| Компоненты «выгорания» | Признаки (шкалы)  |
|------------------------|---|
| «Напряжение»           | переживание психотравмирующих обстоятельств<br>неудовлетворенность собой<br>«загнанность в клетку»<br>тревога и депрессия   |
| «Резистенция»          | неадекватное избирательное эмоциональное<br>реагирование<br>эмоционально-нравственная дезориентация<br>расширение сферы экономии эмоций<br>редукция профессиональных обязанностей |
| «Истощение»            | эмоциональный дефицит<br>эмоциональная отстраненность<br>личностная отстраненность (деперсонализация)<br>психосоматические и психовегетативные нарушения                          |

Обследование: работа с методической формой, оценка проявления признаков, дача их балльной оценки и сравнение баллов с ключевыми.

Обработка результатов: шкала по каждому признаку оценивается от 1 до 10. Отмечается количество баллов (положительный ответ - «+», отрицательный «-»), которое представлено в ключе и расположено у соответствующего ответа на вопрос.

Баллы рассчитываются для каждого из трех компонентов каждого симптома.

Каждый из них может набрать от 0 до 120 очков. Но сравнивать баллы, полученные по фазам, неправильно поскольку это не указывает на их относительную роль или вклад в развитие синдрома. Это объясняется тем обстоятельством, что оцениваемые явления имеют разную сущность и показывают реакцию на внешние и внутренние факторы, способы психологической защиты и состояние нервной системы.

Количественно целесообразно оценить, насколько сформирована каждая фаза и какие фазы более или менее сформированы. 36 и менее баллов фаза не сформировалась; 37-60 баллов – фаза в стадии формирования; 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

2. «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников).

Этот метод фокусируется на комплексной диагностике психического «выгорания», затрагивающей различные индивидуальные инфраструктуры.

Методика включает три показателя: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ).

Психоэмоциональное истощение – это процесс истощения эмоциональных, физических и энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Для него характерны хроническая умственная и физическая усталость, депрессия, раздражительность, равнодушие к окружающим и холодность.

Личностное отдаление – это особая форма социального поведения профессионала, работающего с людьми. Оно приводит к снижению коммуникативности, раздражительности, нетерпимости и пренебрежению к другим людям в ситуациях общения.

Профессиональная мотивация – это уровень мотивации к работе с альтруистическим содержанием. Состояние системы мотивации оценивается по таким показателям, как профессиональная продуктивность, оптимизм, интерес к работе, профессиональная самооценка и успешность работы с людьми.

В методике представлена оценочная шкала, где полученные результаты можно сравнить с ключом и определить выраженность каждого явления.

Для каждой шкалы количественная оценка переводится в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов). Подсчитывается общее количество баллов. Далее с использованием стандартной шкалы определяется уровень выгорания.

3. «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации» (УН) (В. В. Бойко).

Цель: выявление степени выраженности невротизации.

Анкета предназначена для людей в возрасте 15 лет и старше. Она представлена в устной или письменной форме, с инструкциями текстом анкеты и формой для записи ответов.

Время, необходимое для заполнения формы, не ограничено, однако субъекту предлагается ответить на вопросы как можно быстрее, не задумываясь.

Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группах.

Субъект в соответствии с инструкциями записывает в регистрационной форме свои ответы (да или нет).

Методика включает 40 вопросов. По результатам ответов на которые, измеряется уровень личностной невротизации.

Высокий уровень невротизации (27-40 баллов) свидетельствует о выраженной эмоциональной возбудимости, в результате чего появляются негативные переживания (тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность).

Средний уровень невротизации (14-26 баллов) говорит о проявлении невротизации в части случаев. Необходимо отслеживать результаты, чтобы уровень невротизации не повысился.

Высокий уровень неврологического дистресса (27–40 баллов) (высокий уровень абсолютных отрицательных оценок) встречается при эмоциональной раздражительности и различных «внешних эффектах», вызывающих разнообразные отрицательные проявления (беспокойство, напряжение, замешательство, раздражительность) и разочарование. Эгоцентрическая личностная ориентация подобных людей выражается в тяготении к ипохондрической стабилизации над неприятными соматическими ощущениями, а также ориентации на сосредоточении на своих личных изъянах. Это порождает собственную низкую самооценку, трудности в коммуникации, социальную застенчивость. Результатом становится общая неспособность адаптироваться к общим социальным представлениям.

Средний уровень невротизации (14-26 баллов) говорит о проявлении невротизации в части случаев. Необходимо отслеживать результаты, чтобы уровень невротизации не повысился.

Низкий уровень невротизации (0-13 баллов) свидетельствует об эмоциональной устойчивости; о положительном фоне переживаний (спокойствие, оптимизм); об инициативности; о чувстве собственного достоинства; независимости; социальной смелости; о легкости в общении.

При низком уровне невротизации отмечается эмоциональная устойчивость и положительный фон основных переживаний (спокойствие, оптимизм). Оптимизм и инициативность, простота в реализации своих желаний формируют чувство собственного достоинства, социальную смелость, независимость, легкость в общении и связанную с этими качествами хорошую стрессоустойчивость.

Метод статистической обработки

t-критерий Стьюдента – общее название для класса методов статистической проверки гипотез (статистических критериев), основанных на распределении Стьюдента.

t-критерий Стьюдента используется для определения статистической значимости различий средних величин. Может применяться как в случаях сравнения независимых выборок, так и при сравнении связанных совокупностей.

Для проверки статистической достоверности результатов работы был использован t-критерий Стьюдента для зависимых выборок.

Вычисление значения t осуществляется по формуле:

$$t_{\text{экс}} = \frac{\bar{d}}{S_d} \quad (1)$$

где  $d_i = x_i - y_i$  — разности между соответствующими значениями переменной X и переменной Y, а  $\bar{d}$  - среднее этих разностей;

$S_d$  вычисляется по следующей формуле:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum d_i^2 - \frac{(\sum d_i)^2}{n}}{n \cdot (n-1)}} \quad (2)$$

Число степеней свободы  $k$  определяется по формуле  $k=n-1$ .

Если  $t_{\text{Эмп}} < t_{\text{кр}}$ , то нулевая гипотеза принимается, в противном случае принимается альтернативная.

Таким образом, исследование эмоционального выгорания педагогов имеет логическую структуру, позволяющую доказать исследовательскую гипотезу.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Коллектив состоит из педагогов, которые работают в данной школе более 15 лет и есть молодые специалисты. В исследовании приняли участие 30 человек. В общей выборке средний стаж работы педагогов – 12 лет. Молодых педагогов со стажем работы до 2 лет – 4 человека. 7 педагогов имеют стаж от 2 до 5 лет. 8 педагогов со стажем 5-10 лет. остальные работают в школе более 10 лет.

Сначала была проведена общая диагностика, затем проведения программы коррекции была отобрана группа из 15 педагогов. Отбор в экспериментальную группу проводился на основе добровольного желания педагогов. Мы постарались разделить общую выборку таким образом, чтобы в обеих группах было примерно одинаковое распределение педагогов по возрасту и стажу работы.

В экспериментальной группе средний возраст педагогов составил 34,5 лет. Средний стаж педагогической деятельности – 11 лет.

В контрольной группе средний возраст педагогов составил 36 лет. Средний стаж педагогической деятельности – 12,5 лет.

Также группы должны быть примерно равны по выраженности эмоционального выгорания для того, чтобы можно было сравнить их результаты после реализации программы коррекции. Это стало возможным, так как сначала проводилась диагностика по всей выборке педагогов и



результаты диагностики на начальном этапе уже были известны. Далее группе педагогов на основе добровольности, возрастных и стажевых характеристик и результатов диагностики было предложено участвовать в программе коррекции. Это позволило после проведения программы сравнивать результаты обеих групп.

Первая диагностика по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко».

Фаза напряжения обнаруживается в беспокойстве (беспокойстве) и является началом процесса выгорания. Стресс носит переменный характер, вызван стабильным переутомлением или стрессовыми событиями.

Можно увидеть, что всего по выборке фаза напряжения не сформировалась у 6 человек или 20 %, в стадии формирования у 21 человек или 70 % и сформировавшуюся у 3 человек или 10 % (рис.3).

В контрольной и экспериментальной группах результаты схожи.

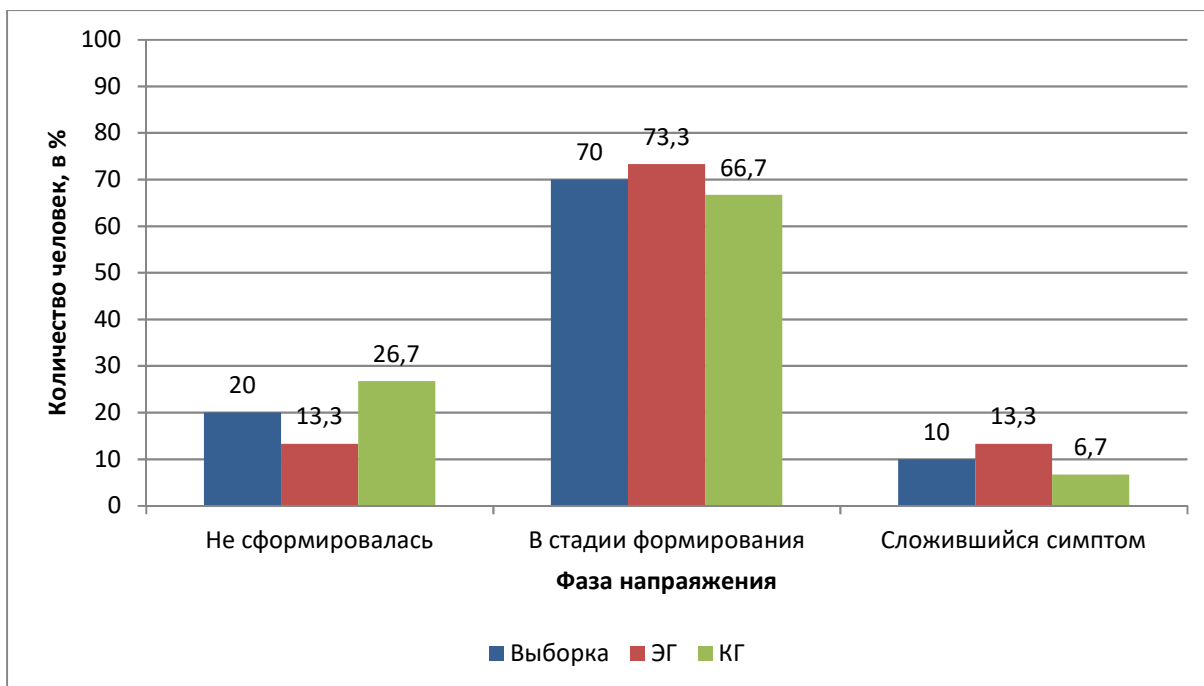


Рисунок 3 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза напряжения) по методике В. В. Бойко

Фаза резистенции показывает, что человек старается противостоять имеющимся стрессовым факторам. Педагог вольно или невольно пытается

достичь эмоционального баланса, чтобы собственными ресурсами уменьшилось воздействие отрицательных воздействий.

Фаза резистенции не сформировалась у 12 человек или 40 %, в стадии формирования у 16 человек или 53,3 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %. (рис.4)

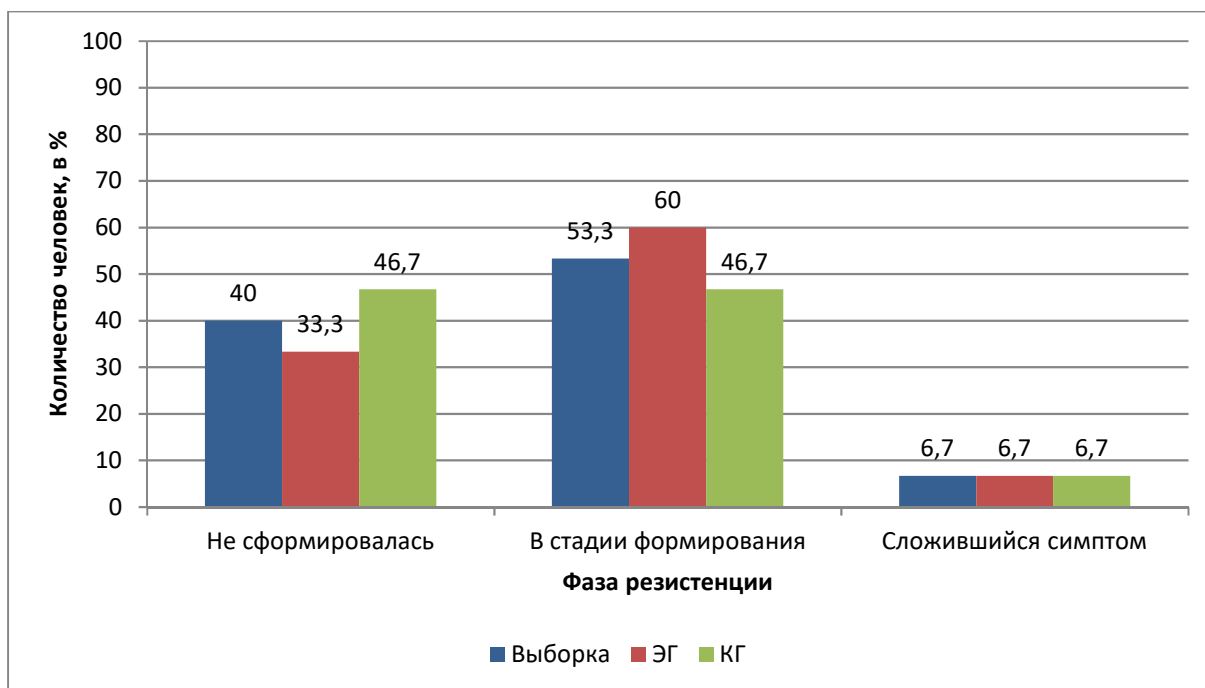


Рисунок 4 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза резистенции) по методике В. В. Бойко

Фаза истощения показывает значительное уменьшение общего объема энергии. Нервная система больше не справляется с нагрузкой. Характерной чертой становится эмоциональная защита в виде «выгорания».

Фаза истощения не сформировалась у 17 человек или 56,6 %, в стадии формирования у 11 человек или 36,7 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 % (рисунок 5).

Не сформировалось ни одной стадии эмоционального выгорания у 16,7 % испытуемых.

Среди доминантных синдромов в трех стадиях выявлены следующие:

На стадии «Напряжения» доминирующими синдромами являются «Неудовлетворенность собой», то есть снижение самооценки, чувство беспомощности и неудовлетворенность собой и «беспокойство и

депрессия» – повышенная, часто беспочвенная тревога, депрессия, апатия отсутствие интереса к жизни.

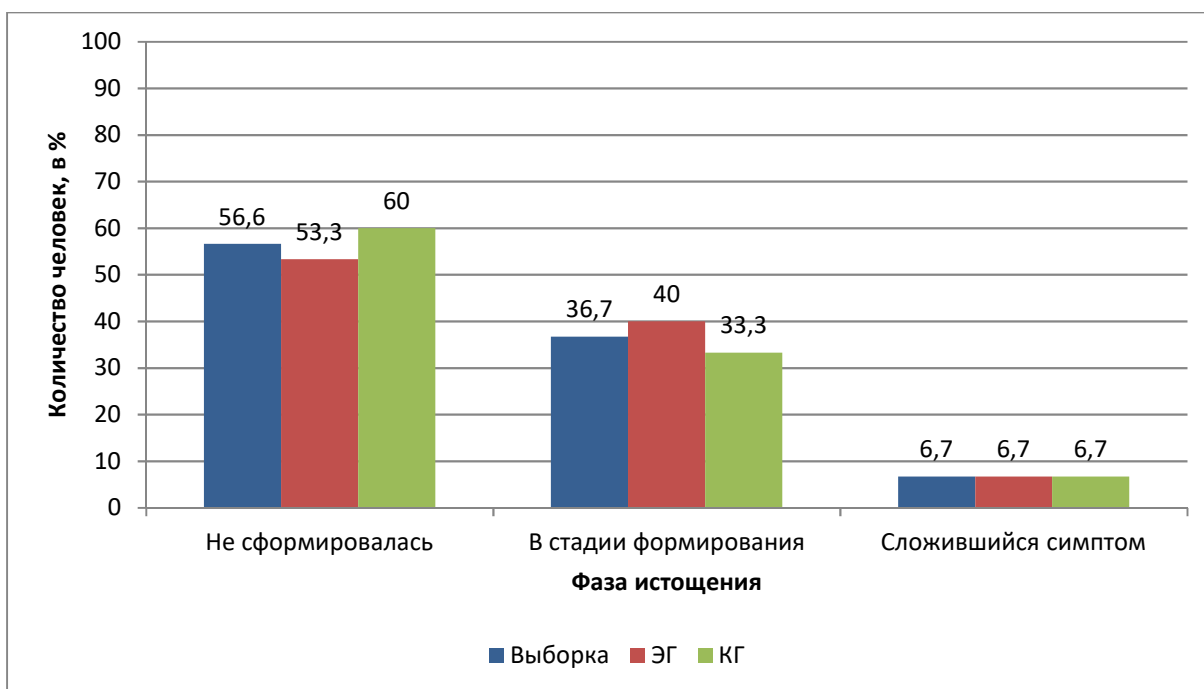


Рисунок 5 – Распределение выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза истощения) по методике В. В. Бойко

В категории «Резистенция» преобладающими проявлениями выражаются избыточная или недостаточная эмоциональная экспрессия, вызванная экономией эмоциональных ресурсов, недостаточная личностная отдача педагога, при этом окружающие часто отмечают отстранение, черствость, равнодушие. Это выражается в необходимости самооправдания, вытеснения неприятных фактов из сознания. Эмоции не пробуждают и не стимулируют морально.

На стадии «Истощения» доминирующими синдромами являются «Эмоциональная отрешенность», что означает реакцию без чувств и эмоций, и «Личная отстраненность (деперсонализация)» - происходит полная или частичная потеря интереса к людям. Люди со своими потребностями, неприятными проблемами их присутствия, самого факта их существования. Существует защитный эмоциональный и волевой антигуманизм.

А. Рукавишников).

Крайне высокие и крайне низкие показатели по шкалам не выявлены.

Таблица 2 – Сводная таблица результатов по Методике определения психического выгорания (А. А. Рукавишников)

|                              | Низкий |        | Средний |        | Высокий |        |
|------------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                              | %      | Кол-во | %       | Кол-во | %       | Кол-во |
| Психоэмоциональное истощение |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа     | 20     | 3      | 46,7    | 7      | 33,3    | 5      |
| Контрольная группа           | 46,7   | 7      | 33,3    | 5      | 20      | 3      |
| Личностное отдаление         |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа     | 13,3   | 2      | 53,3    | 8      | 33,3    | 5      |
| Контрольная группа           | 33,3   | 5      | 46,7    | 7      | 20      | 3      |
| Профессиональная мотивация   |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа     | 26,7   | 4      | 46,7    | 7      | 26,7    | 4      |
| Контрольная группа           | 13,3   | 2      | 40      | 6      | 46,7    | 7      |

В целом по выборке психоэмоциональное истощение: высокий уровень показали 9 педагогов (30 %). Истощение у педагогов проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности. Средний уровень имеют 11 педагогов (36,7 %). Низкий уровень показали 10 педагогов (33,3 %) (рисунок 6).

Личностное отдаление: высокий уровень наблюдается у 8 педагогов (26,7 %). Личностное отдаление у них проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям. Средний уровень имеют 15 педагогов (50 %). 7 педагогов (23,3 %) показали низкий уровень.

Профессиональная мотивация: высокий уровень показали 11 педагогов (36,7 %). Для них характерны продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Средний уровень характерен для 13 педагогов (43,3 %). Остальные педагоги – 6 человек (20 %) показали низкий уровень

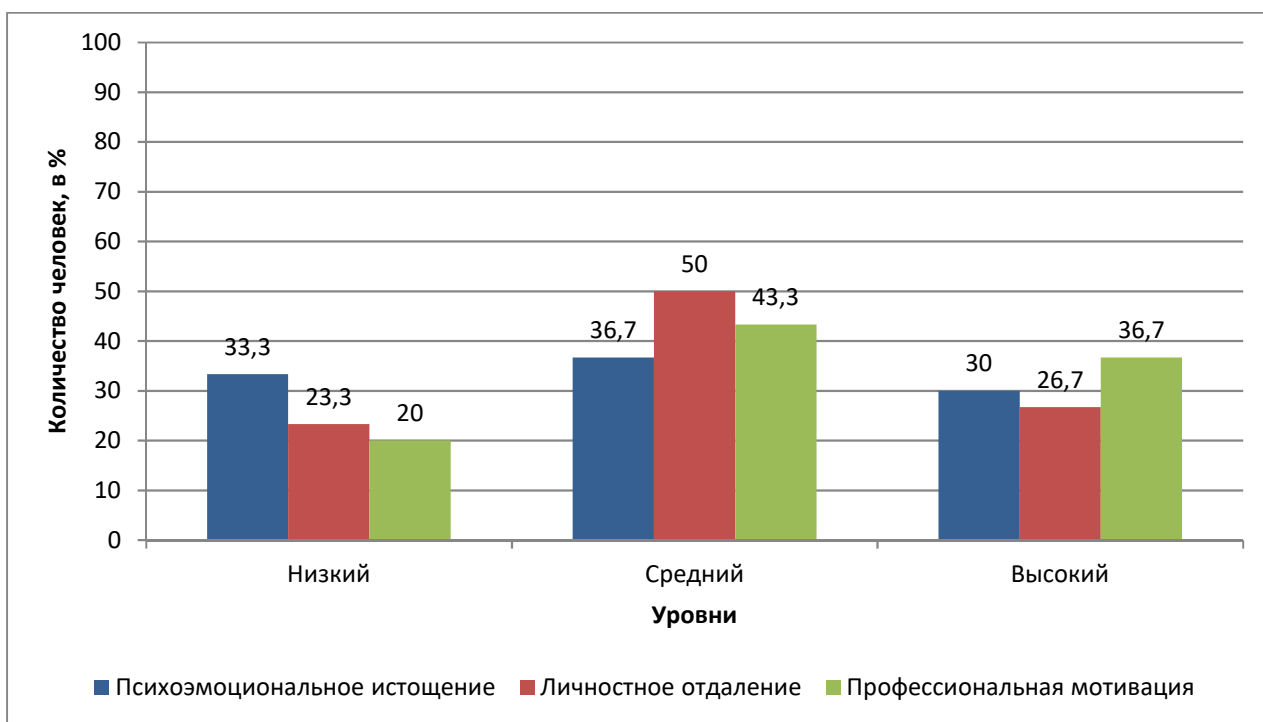


Рисунок 6 – Распределение выраженности компонентов психического выгорания педагогов по методике А. А. Рукавишникова

Диагностика уровня личностной невротизации (В. В. Бойко).

16 педагогов (53,4 %), включенных в выборку, достигли высокого уровня невротизма. Такие баллы свидетельствуют об эмоциональной раздражительности, которая приводит к отрицательным чувствам (тревога, напряжение, беспокойство, замешательство,); безынициативность, составляющая переживание неудовлетворенности мотивацией. Эгоцентрическая личностная ориентация подобных людей выражается в тяготении к ипохондрической стабилизации над неприятными соматическими ощущениями, а также ориентации на сосредоточении на своих личных изъянах. Это порождает собственную низкую самооценку,

трудности в коммуникации, социальную застенчивость. Результатом становится общая неспособность адаптироваться к общим социальным представлениям.

Что касается среднего уровня, то его имеют 7 педагогов (23,3 %).

Также 7 (23,3 %) педагогов показали низкие баллы по данной методике. У них наблюдается достаточная степень эмоциональной устойчивости, их настроения и чувства преимущественно положительно окрашены. Они проявляют инициативу в работе, легко осуществляют коммуникацию с коллегами, детьми, родителями (рисунок 7).

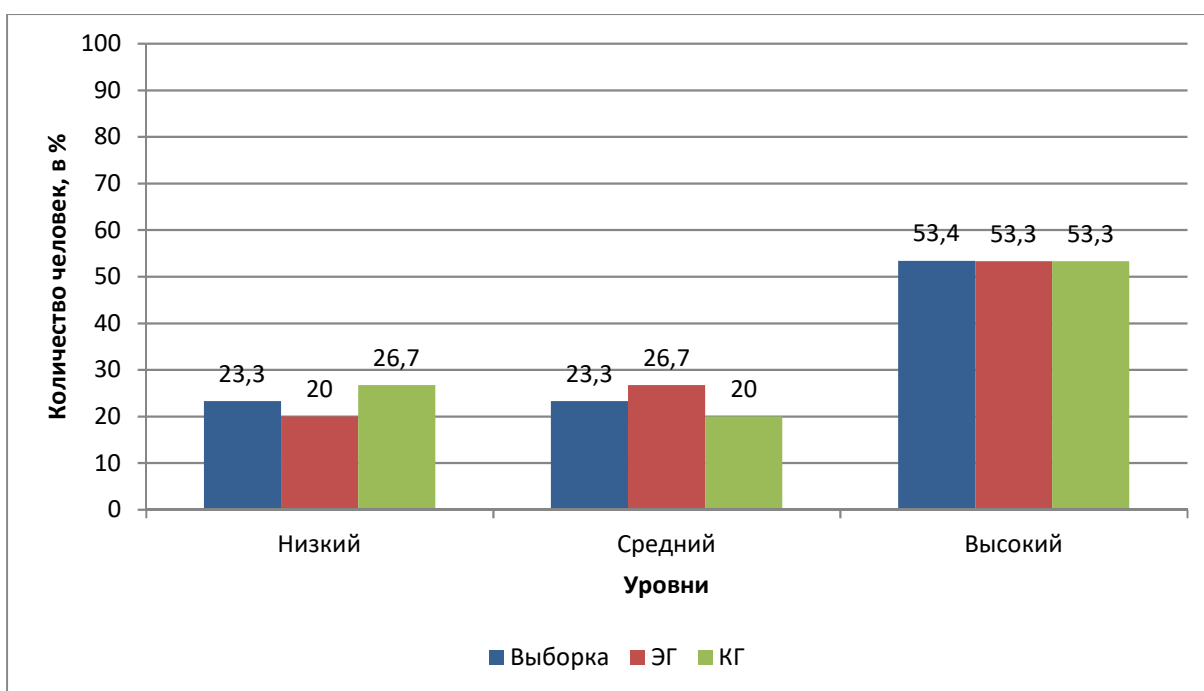


Рисунок 7 – Распределение выраженности уровней личностной невротизации по методике В. В. Бойко

Таким образом, по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко» фаза напряжения не сформировалась у 6 человек или 20 %, в стадии формирования у 21 человек или 70 % и сформировавшуюся у 3 человек или 10 %. резистенции не сформировалась у 12 человек или 40 %, в стадии формирования у 16 человек или 53,3 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %. истощения не сформировалась у 17 человек или 56,6 %, в стадии формирования у 11 человек или 36,7 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %.

Методика определение психического выгорания (А. А. Рукавишников). Психоэмоциональное истощение: высокий уровень показали 9 педагогов (30 %). Личностное отдаление: высокий уровень наблюдается у 8 педагогов (26,7 %). Профессиональная мотивация: 6 человек (20 %) показали низкий уровень.

По методике «Диагностика уровня личностного невротизма» (В.В. Бойко) в общей сложности 16 педагогов (53,4 %) в выборке показали высокий уровень личного невротизма.

Для проведения дальнейшей работы необходимо показать, что до программы коррекции педагогов экспериментальной и контрольной группы уровень эмоционального выгорания не имеет значимых различий.

Подробно расчет представлен в Приложении 2.

Таблица 3 – Показатели значимости различий по методу Стьюдента в экспериментальной группе

| Показатели             | tЭмп | tКр (0,05) | tКр (0,01) |
|------------------------|------|------------|------------|
| СЭВ (фаза напряжения)  | 0,5  | 2,05       | 2,76       |
| СЭВ (фаза резистенции) | 0    | 2,05       | 2,76       |
| СЭВ (фаза истощения)   | 0    | 2,05       | 2,76       |

где tЭмп – расчетный t-критерий Стьюдента, tкр.

Все полученные эмпирические значения в экспериментальной группе находятся в зоне незначимости. Достоверных различий между экспериментальной и контрольной группами на начальном этапе по уровню эмоционального выгорания не выявлено.

Диагностика, осуществленная до проведения программы коррекции показала, что значительная часть обследованных педагогов показывает наличие эмоционального выгорания. Это означает, что необходимо организовать коррекционную работу по снижению его уровня. Это будет способствовать как улучшению психологического состояния педагогов, так и повышению качества и продуктивности их деятельности.

Таким образом, результаты диагностики до проведения программы коррекции позволили доказать первую часть исследовательской гипотезы: эмоциональное выгорание педагогов характеризуется негативными психическими состояниями, как высокий уровень психического истощения и невротизации, развитие личностного отдаления и снижения профессиональной мотивации.

## Выводы по главе 2

Исследование включает три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В ходе исследования применялись следующие методы: метод анализа литературы, обобщение, моделирование, целеполагание, эксперимент, тестирование, тренинг, метод математической статистики.

Для оценки уровня эмоционального выгорания педагогов были отобраны 3 методики.

По «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко» фаза напряжения не сформировалась у 6 человек или 20 %, в стадии формирования у 21 человек или 70 % и сформировавшаяся у 3 человек или 10 %. резистенции не сформировалась у 12 человек или 40 %, в стадии формирования у 16 человек или 53,3 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %. истощения не сформировалась у 17 человек или 56,6 %, в стадии формирования у 11 человек или 36,7 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %.

Методика определение психического выгорания (А.А.Рукавишников). Психоэмоциональное истощение: высокий уровень показали 9 педагогов (30 %). Личностное отдаление: высокий уровень наблюдается у 8 педагогов (26,7 %). Профессиональная мотивация: 6 человек (20 %) показали низкий уровень.



По методике «Диагностика уровня личностного невротизма» (В. В. Бойко) в общей сложности 16 педагогов (53,4 %) в выборке показали высокий уровень личного невротизма.

Диагностика показала, часть педагогов показывают высокие уровни невротизации. У части из них начинает складываться синдром эмоционального выгорания. Необходима организация работы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Далее для проведения программы коррекции была отобрана группа из 15 педагогов. Отбор в экспериментальную группу проводился на основе добровольного желания педагогов. Также мы стремились, чтобы группы были примерно равны по выраженности эмоционального выгорания для того, чтобы можно было сравнить их результаты после реализации программы коррекции.

## **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ**

### 3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Цель: снижение уровня эмоционального выгорания педагогов посредством проведения коррекционной работы.

Задачи:

1. Повысить уровень эмоциональной устойчивости.
2. Помочь педагогам усвоить техники саморегуляции.
3. Усилить склонность педагогов понимать, выявлять и использовать внутренние ресурсы в целях развития личности и сохранения здоровья.
4. Формировать условия для оптимального социально-психологического климата в педагогическом коллективе.
5. Раскрыть творческий потенциал педагогов.
6. Повысить уровень способности к рефлексии.
7. Повысить уровень эффективности работы педагогов.

Основным средством групповой работы является тренинг. Тренинг относится к активным методам обучения и лучше всего подходит для обучения взрослых слушателей. Особенно важно применение тренинга для педагогов. Ведь в профессиональной деятельности они самостоятельно организуют педагогический процесс и являются его контролерами. Это означает наличие у них необходимых навыков по включению в тренинговую деятельность.

Основными принципами реализации данной программы являются:

1. Принцип осознанности педагогами данной проблемы.
2. Принцип добровольности и готовности участников к работе по данной программе.

3. Принцип единства диагностики, профилактики и коррекции, отражающий целостность процесса оказания психологической помощи как особого вида практической деятельности психолога.

4. Принцип учета индивидуальных особенностей личности.

5. Принцип комплексности методов психологического воздействия.

Принципы программы коррекции эмоционального выгорания педагогов

1. Учитывать специфические характеристики группы: состав, учебные цели участников группы, уровень учебной мотивации и т.д. Принцип должен определять характеристики группы клиентов и, если возможно, предварительный диагноз участника.

2. Преобладание практической информации. Как и другие формы обучения взрослых, этот курс состоит из слушателей с разным уровнем знаний. Поэтому в программе должны быть небольшие теоретические блоки, а теоретическая разработка подкрепляется специальными упражнениями.

3. В качестве фасилитатора подумайте о жизненном опыте членов группы. Пренебрежение опытом может помешать взрослым индивидуализировать процесс.

4. Обменяйтесь опытом с участниками.

5. Охватите упражнениями личностные проблемы слушателей.

Программа обучения включает четыре этапа.

Этап 1: вводный - задачи и упражнения для разработки общих групповых правил, консолидации группы, проведение диагностических процедур.

Этап 2: работа с коммуникативным компонентом: задачи и упражнения по формированию коммуникативных навыков, направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, коррекции неэффективных приемов общения.

Этап 3: работа с эмоциональным компонентом: проведение диагностики эмоционального состояния педагогического работника, развитие защитных умений.

Этап 4: повышение стрессоустойчивости.

Для реализации программы профилактики эмоционального выгорания педагогических работников использованы другие методы психокоррекции, такие как арттерапия, библиотерапия и др.

В экспериментальную группу вошли 15 педагогов.

Ожидаемые результаты:

1. Участники имеют представление о стрессе, причинах возникновения стресса и способах совладания с ним.
2. Педагоги имеют навыки эффективного совладающего поведения.
3. Педагоги умеют взаимодействовать в группе и устанавливать контакты с другими людьми.

Выделяются два направления коррекционной работы с педагогами.

1. Профилактическая работа:

- обучение социальным (коммуникативным) умениям;
- обучение навыкам самоуправления и самообладания.

2. Реабилитационная работа с педагогами, имеющими признаки выгорания:

- восстановление психоэнергетического потенциала;
- актуализация личностных ресурсов;
- обретение смысла профессиональной деятельности;
- укрепление веры в собственные силы.

Активация и выработка личных ресурсов педагогов реализуется следующим образом.

1. Просветительское направление:

- информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания;

– ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья.

2. Обучение педагогов следующим приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания (групповые формы работы):

– тренинг;

– выработка стратегий преодолевающего поведения как ресурса стрессоустойчивости (когнитивное преодоление, эмоциональное, поведенческое и социально–психологическое).

3. Эмоциональная поддержка педагогов, переживающих выгорание, реабилитационные мероприятия:

– индивидуальные консультации;

– индивидуальные занятия с элементами телесной и арттерапии, символдрамы;

– обучение методам релаксации, визуализации, медитации, навыкам аутогенной тренировки.

Занятия проводились в группе 7-10 человек на протяжении 7 недель продолжительностью 2 часа.

В программу входят два блока.

В первом блоке – просветительская составляющая направленная на получение представления о синдроме профессионального выгорания, на чем он основывается и способах его преодоления, формирование благоприятного психологического климата, сплочения коллектива.

Тематическое планирование теоретических занятий показано в Таблице 4.

Таблица 4 – Тематическое планирование теоретических занятий

| №   | Тема   | Кол-во часов |
|-----|--|--------------|
| 1   | Синдром профессионального выгорания                        | 3 часа       |
| 1.1 | Понятие синдрома эмоционального выгорания                  | 1,5 часа.    |
| 1.2 | Причины, симптомы, последствия профессионального выгорания | 1,5 часа     |
| 2   | Коммуникативная компетентность                             | 3 часа       |
| 2.1 | Структура общения  | 1,5 часа     |
| 2.2 | Коммуникативные особенности человека                       | 1,5 часа     |
| 3.  | Стресс   | 3 часа       |
| 3.1 | Понятие стресса  | 1,5 часа     |
| 3.2 | Пути выхода из стресса                                     | 1,5 часа     |
| 4   | Конфликт   | 3 часа       |
| 4.1 | Понятие и виды конфликта                                   | 1,5 часа     |
| 4.2 | Способы поведения в конфликте                              | 1,5 часа     |
| 5   | Саморегуляция  | 1 час        |
| 5.1 | Понятие саморегуляции                                      | 30 мин       |
| 5.2 | Методы и приемы снятия стресса                             | 30 мин       |
| 6   | Аутогенная тренировка                                      | 1 час        |
| 6.1 | Понятие аутогенной тренировки                              | 30 мин       |
| 6.2 | Методы и приемы аутогенной тренировки                      | 30 мин       |

Во втором блоке – снятие эмоционального напряжения, саморегуляция, повышение самооценки.

Блок включает в себя 8 занятий по 60-70 минут.

Структура занятий: каждый тренинг имеет структуру, цели, задачи и включает в себя различные формы групповой работы и разные виды упражнений:

- упражнения, которые направлены на создание благоприятной и доброжелательной атмосферы и на снятие напряжения;
- упражнения, направленные на развитие способности самоанализа, анализа ситуации и дальнейшее прогнозирование;
- рефлексия, подведение итогов занятия.

Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Таблица 5 – Тематический план программы коррекционных занятий

| №          | Цель  | Задачи   |
|------------|---|--|
| Занятие 1. | Цель: формирование представлений о проблеме эмоционального выгорания в современном мире.                  | Задачи:<br>1. Формировать ценностное отношение к психологическому здоровью личности.<br>2. Развивать навыки работы в группе.<br>3. Формировать навыки снятия напряжения.   |
| Занятие 2. | Цель: формирование коммуникативных навыков как одного из факторов профилактики эмоционального выгорания.  | Задачи:<br>1. Развитие навыков невербального общения.<br>2. Развитие способностей снятия напряжения.<br>3. Развитие навыков группового взаимодействия.   |
| Занятие 3. | Цель: формирование ценностного отношения к жизни.   | Задачи:<br>1. Развитие коммуникативных навыков и навыков диалогического общения.<br>2. Формировать способности видеть положительные стороны разных ситуаций.<br>3. Формирование адекватной самооценки.   |
| Занятие 4. | Цель: формирование ценностного отношения к жизни.   | Задачи:<br>1. Развитие коммуникативных навыков и навыков взаимодействия в группе.<br>2. Формирование способности видеть положительные стороны разных ситуаций.<br>3. Формирование адекватной самооценки.   |
| Занятие 5. | Цель: формирование способностей выбирать эффективные методы совладающего поведения в стрессовой ситуации. | Задачи:<br>1. Формирование представления о способах профилактики стресса.<br>2. Развитие навыков снятия напряжения.<br>3. Формирование навыков совладающего поведения.<br>4. Развитие навыков взаимодействия в группе.<br>5. Формирование адекватной самооценки. |

Продолжение таблицы 5

|            |   |   |
|------------|---|---|
| Занятие 6. | Цель: формирование ценностного отношения к себе как к личности                                  | Задачи:<br>1. Формирование адекватной самооценки.<br>2. Развитие навыков снятия напряжения.<br>3. Развитие ценностного отношения к жизни.   |
| Занятие 7. | Цель: развитие способностей эффективного совладания с ситуациями эмоционального выгорания.      | Задачи:<br>1. Формирование представлений о деструктивных способах совладания.<br>2. Развитие навыков эффективного совладающего поведения.<br>3. Развитие навыков работы в группе. |
| Занятие 8. | Цель: закрепление полученных знаний и умений по проблеме профилактики эмоционального выгорания. | Задачи:<br>1. Развитие и проработка конструктивных способов совладания со стрессом.<br>2. Развитие навыков группового взаимодействия.<br>3. Формирование коммуникативных навыков. |

Полностью содержание тренинговых занятий представлено в Приложении 3.

В процессе осуществления программы педагоги учатся говорить о своих проблемах, чувствах и сложных профессиональных ситуациях, все этапы обсуждаются и создается конструктивная модель решения сложившейся ситуации. Большое внимание уделяется саморазвитию педагогов, когда человек уверен в себе, чувствует себя профессионалом в своей области только в этом случае педагог будет получать эмоциональное удовлетворение от своей профессиональной деятельности.

Апробация и дальнейшее внедрение программы представляет равный интерес как для администрации учебного заведения, так и для независимых структур и служб, таких как профкомы и службы охраны труда. Сотрудничество всех заинтересованных сторон приведет к тому, что результат работы будет долгосрочный и достаточно выраженный.

После апробирования программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов диагностика по отобраным методикам повторяется.



### 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После проведения в образовательном учреждении коррекционно-профилактической работы, были проведены повторные диагностики по тем же методикам. На основании полученных результатов построены диаграммы.

В экспериментальной группе фаза напряжения не сформировалась до у 2 человек или 13,3 %, после программы – у 7 человек или 46,7 %, в стадии формирования до у 11 человек или 73,3 %, после программы у 8 человек – 53,3 %, и сформировавшаяся до у 2 человек или 13,3 %, после программы – нет.

Фаза резистенции не сформировалась до 5 человек или 33,3 %. после программы у 11 человек или 73,3 %, в стадии формирования до у 9 человек или 60 %, после программы у 4 человек или 26,7 %. и сформировавшаяся до у 1 человека или 6,7 %, после программы – нет.

Таблица 6 – Сводная таблица результатов выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза напряжения)

|                           | Не сформировалась |        | В стадии формирования |        | Сложившийся симптом |        |
|---------------------------|-------------------|--------|-----------------------|--------|---------------------|--------|
|                           | %                 | Кол-во | %                     | Кол-во | %                   | Кол-во |
| До программы коррекции    |                   |        |                       |        |                     |        |
| Экспериментальная группа  | 13,3              | 2      | 73,3                  | 11     | 13,3                | 2      |
| Контрольная группа        | 26,7              | 4      | 66,7                  | 10     | 6,7                 | 1      |
| После программы коррекции |                   |        |                       |        |                     |        |
| Экспериментальная группа  | 46,7              | 7      | 53,3                  | 8      | 0                   | 0      |
| Контрольная группа        | 26,7              | 4      | 66,7                  | 10     | 6,7                 | 1      |



Рисунок 8 – Динамика уровней эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы (фаза напряжения) по методике В. В. Бойко

Таким образом, в экспериментальной группе имеется выраженная положительная динамика. После проведения программы не имеется педагогов со сложившейся фазой напряжения. В контрольной группе положительной динамики не выявлено.

Таблица 7 – Сводная таблица результатов выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза резистенции)

|                           | Не сформировалась |        | В стадии формирования |        | Сложившийся симптом |        |
|---------------------------|-------------------|--------|-----------------------|--------|---------------------|--------|
|                           | %                 | Кол-во | %                     | Кол-во | %                   | Кол-во |
| До программы коррекции    |                   |        |                       |        |                     |        |
| Экспериментальная группа  | 33,3              | 5      | 60                    | 9      | 6,7                 | 1      |
| Контрольная группа        | 46,7              | 7      | 46,7                  | 7      | 6,7                 | 1      |
| После программы коррекции |                   |        |                       |        |                     |        |
| Экспериментальная группа  | 73,3              | 11     | 26,7                  | 4      | 0                   | 0      |
| Контрольная группа        | 46,7              | 7      | 46,7                  | 7      | 6,7                 | 1      |



Рисунок 9 – Динамика уровней эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы (фаза резистенции) по методике В. В. Бойко

По фазе резистенции также в экспериментальной группе наблюдается улучшение показателей. Значительно увеличилось (на 40 %) количество педагогов, у которых данная фаза не сформировалась. Нет педагогов со сложившимся симптомом после проведения программы коррекции. В контрольной группе показатели не изменились.

Фаза истощения не сформировалась у 8 человек или 53,3 % до и 12 человек или 80 % после, находится на стадии формирования у 6 человек или 40% до и у 3 человека или 20 % после, сформировалась у 1 человека или 6,7 % до и 0 % после.

Таблица 8 – Сводная таблица результатов выраженности уровней эмоционального выгорания педагогов (фаза истощения)

|                          | Не сформировалась |        | В стадии формирования |        | Сложившийся симптом |        |
|--------------------------|-------------------|--------|-----------------------|--------|---------------------|--------|
|                          | %                 | Кол-во | %                     | Кол-во | %                   | Кол-во |
| До программы коррекции   |                   |        |                       |        |                     |        |
| Экспериментальная группа | 53,3              | 8      | 40                    | 6      | 6,7                 | 1      |
| Контрольная группа       | 60                | 9      | 33,3                  | 5      | 6,7                 | 1      |

Продолжение таблицы 8

| После программы коррекции |    |    |      |   |     |   |
|---------------------------|----|----|------|---|-----|---|
| Экспериментальная группа  | 80 | 12 | 20   | 3 | 0   | 0 |
| Контрольная группа        | 60 | 9  | 33,3 | 5 | 6,7 | 1 |

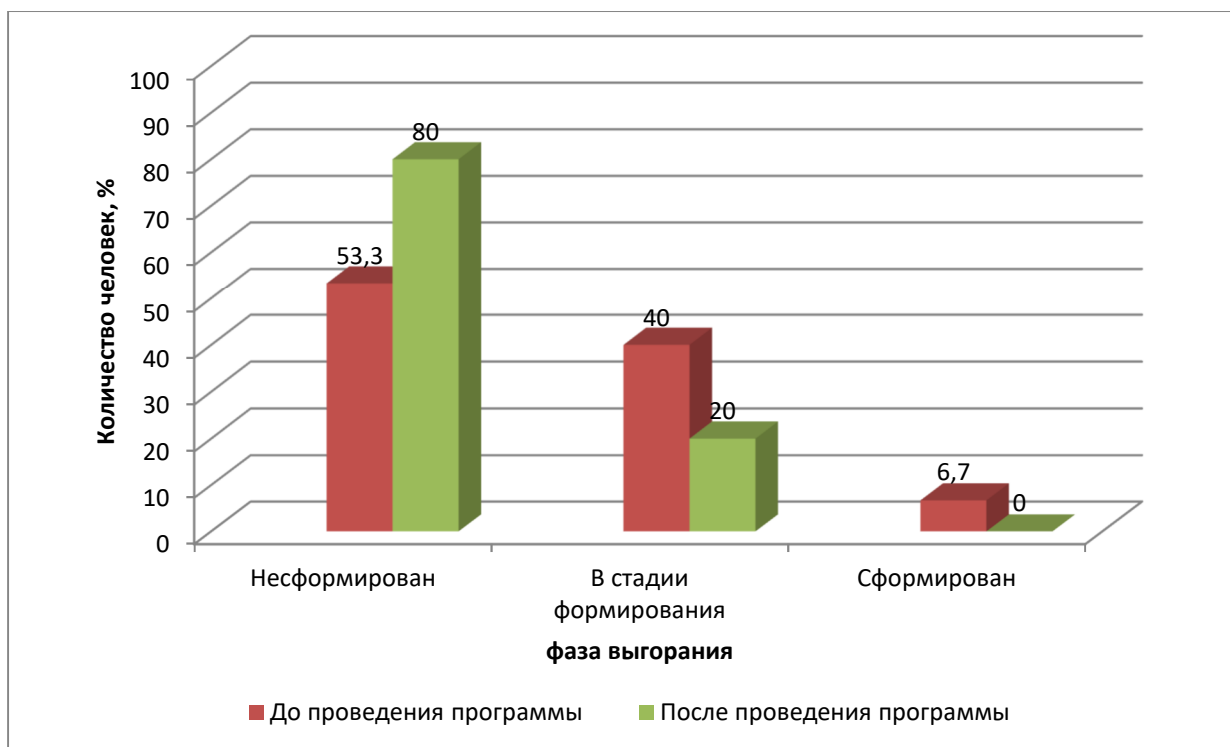


Рисунок 10 – Динамика уровней эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы (фаза истощения) по методике В. В. Бойко

По результатам изучения фазы истощения также в экспериментальной группе улучшились показатели. Значительно увеличилось (на 33,3 %) количество педагогов, у которых данная фаза не сформировалась. После проведения программы не выявлено педагогов со сложившимся симптомом. Контрольная группа показатели не улучшила.

По методике определение психического выгорания (А.А.Рукавишников) результаты следующие

Таблица 9 – Сводная таблица результатов выраженности уровней психоэмоционального истощения педагогов

|  | Низкий |        | Средний |        | Высокий |        |
|--|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|  | %      | Кол-во | %       | Кол-во | %       | Кол-во |
|  |        |        |         |        |         |        |

Продолжение таблицы 9

| До программы коррекции    |      |   |      |   |      |   |
|---------------------------|------|---|------|---|------|---|
| Экспериментальная группа  | 20   | 3 | 46,7 | 7 | 33,3 | 5 |
| Контрольная группа        | 46,7 | 7 | 33,3 | 5 | 20   | 3 |
| После программы коррекции |      |   |      |   |      |   |
| Экспериментальная группа  | 40   | 6 | 60   | 9 | 0    | 0 |
| Контрольная группа        | 53,3 | 8 | 26,7 | 4 | 20   | 3 |

После проведения коррекционной программы высокий уровень психоэмоционального истощения не показал никто. Средний уровень имеют 9 педагогов (60 %). Низкий уровень показали 6 педагогов (40 %).

Таблица 10 – Сводная таблица результатов выраженности уровней личностного отдаления педагогов

|                           | Низкий |        | Средний |        | Высокий |        |
|---------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                           | %      | Кол-во | %       | Кол-во | %       | Кол-во |
| До программы коррекции    |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 13,3   | 2      | 53,3    | 8      | 33,3    | 5      |
| Контрольная группа        | 33,3   | 5      | 46,7    | 7      | 20      | 3      |
| После программы коррекции |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 33,3   | 5      | 60      | 9      | 6,7     | 1      |
| Контрольная группа        | 26,7   | 4      | 53,3    | 8      | 20      | 3      |

Педагоги экспериментальной группы научились использовать внутренние ресурсы организма. Регулировать собственное эмоциональное состояние.

Личностное отдаление: высокий уровень имеется у 1 педагога (6,7 %). Средний уровень имеют 9 педагогов (60 %). 5 педагогов (33,3 %) показали низкий уровень.

Это означает, что педагоги экспериментальной группы стремятся повысить количество контактов с окружающими, снижается уровень раздражительности. Педагоги проявляют большую терпимость к другим мнениям.

Таблица 11 – Сводная таблица результатов выраженности уровней профессиональной мотивации педагогов

|                           | Низкий |        | Средний |        | Высокий |        |
|---------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                           | %      | Кол-во | %       | Кол-во | %       | Кол-во |
| До программы коррекции    |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 26,7   | 4      | 46,7    | 7      | 26,7    | 4      |
| Контрольная группа        | 13,3   | 2      | 40      | 6      | 46,7    | 7      |
| После программы коррекции |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 6,7    | 1      | 40      | 6      | 53,3    | 8      |
| Контрольная группа        | 13,3   | 2      | 40      | 6      | 46,7    | 7      |

Профессиональная мотивация: после проведения программы коррекции высокий уровень показали 8 педагогов (53,3 %). Средний уровень характерен для 6 педагогов (40 %). 1 человек (6,7 %) показал низкий уровень (рис.11)

То есть в экспериментальной группе наблюдается повышение продуктивности профессиональной деятельности. Педагоги больше заинтересованы в работе, повышается уверенность в собственных силах, профессиональная самооценка. Такие тенденции должны положительно сказаться на общем уровне эффективности работы педагога.

Что касается контрольной группы, то в ней не наблюдается заметная положительная динамика.

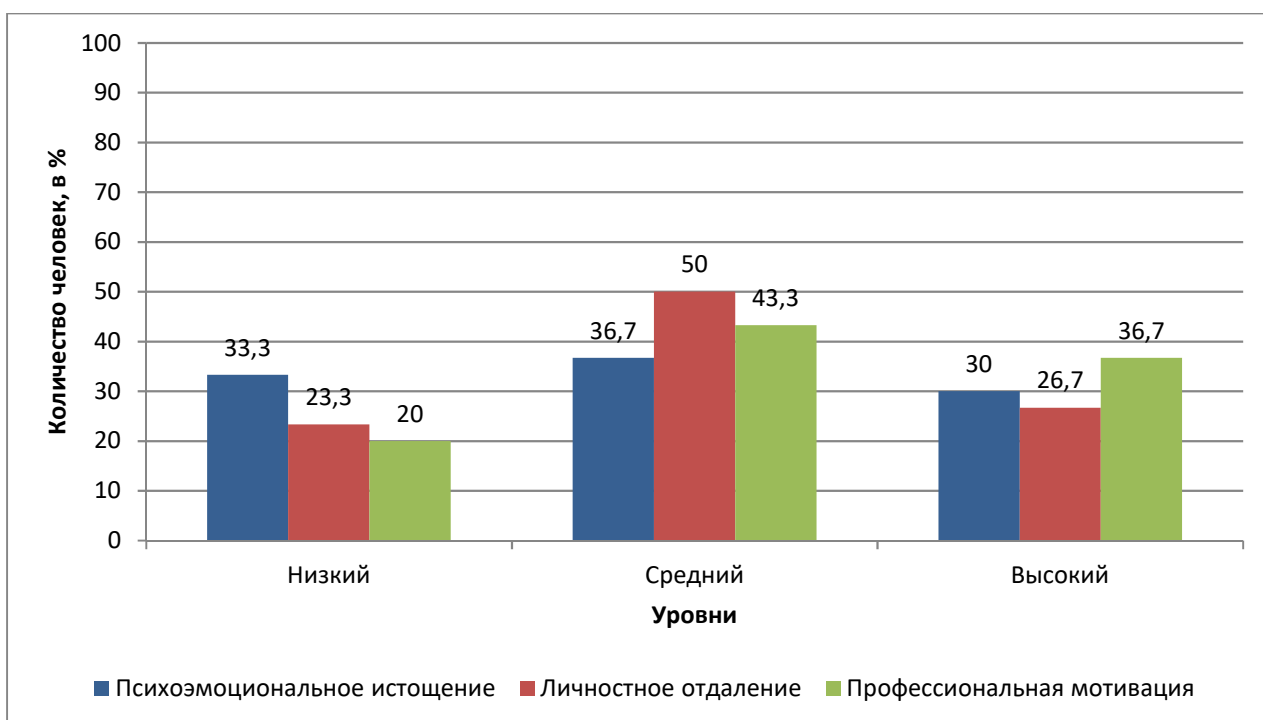


Рисунок 11 – Выраженность компонентов психического выгорания педагогов (А.А.Рукавишников) в экспериментальной группе после проведения программы

Следует заметить, что на начальном этапе показатели по данной методике были ниже, чем в контрольной группе и в целом по выборке. Итоговая диагностика показала заметную положительную динамику. В то же время, в контрольной группе, где не проводилась психолого-педагогическая коррекция, результаты остались на прежнем уровне.

#### Диагностика уровня личностной невротизации (В.В.Бойко)

В экспериментальной группе 3 педагогов (20%) показали высокий уровень личностной невротизации. Это означает, что понизилось количество педагогов характеризующихся эмоциональной возбудимостью

6 (40%) педагогов показали средний уровень по данному тесту. У них такие показатели как тревожность, напряженность, беспокойство, растерянность, раздражительность, выражены в пределах нормы, что не мешает эффективно осуществлять трудовую деятельность.

6 (40%) педагогов имеют низкие баллы по данному тесту. Эти педагоги имеют высокий уровень эмоциональной устойчивости; положительный фон

переживаний (спокойствие, оптимизм); инициативность; чувство собственного достоинства; независимость; социальную смелость.

Таблица 12 – Сводная таблица результатов выраженности уровней личностной невротизации педагогов

|                           | Низкий |        | Средний |        | Высокий |        |
|---------------------------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|
|                           | %      | Кол-во | %       | Кол-во | %       | Кол-во |
| До программы коррекции    |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 20     | 3      | 26,7    | 4      | 53,3    | 8      |
| Контрольная группа        | 26,7   | 4      | 20      | 3      | 53,3    | 8      |
| После программы коррекции |        |        |         |        |         |        |
| Экспериментальная группа  | 40     | 6      | 40      | 6      | 20      | 3      |
| Контрольная группа        | 26,7   | 4      | 20      | 3      | 53,3    | 8      |

Для наглядности динамики представим на одном графике результаты до и после программы коррекции в экспериментальной группе (рисунок 12). В контрольной группе, также как в предыдущей методике заметной динамики не выявлено.

В целом, диагностика в экспериментальной группе показывает положительную динамику по большинству исследуемых симптомов, в то время как в контрольной группе подобной динамики не наблюдается.

Для подтверждения значимости динамики воспользуемся методом математической статистики.

После проведения программы коррекции нами были получены баллы эмоционального выгорания, отличающиеся от результатов до проведения программы коррекции.



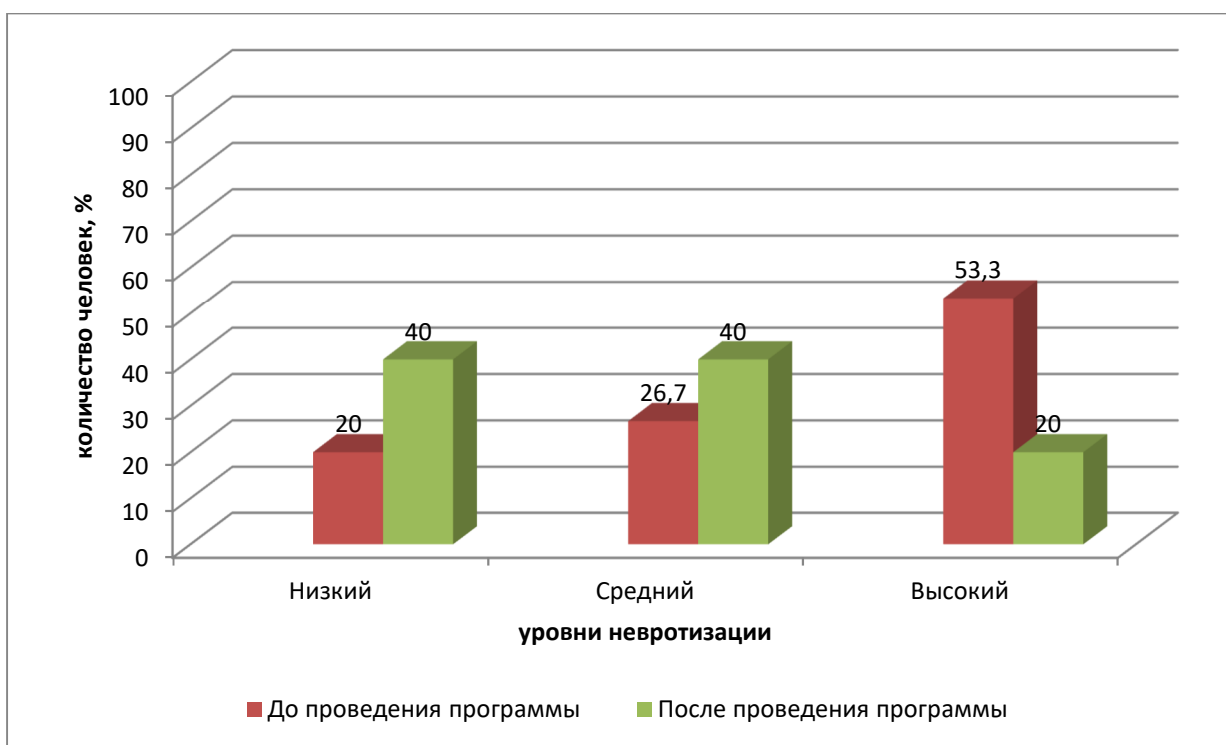


Рисунок 12 – Динамика уровней личностной невротизации педагогов экспериментальной группы по методике В. В. Бойко

Необходимо математически доказать сдвиг в результатах эксперимента.

Проверим нашу гипотезу.

Для этого мы должны показать, что по результатам контрольной диагностики у педагогов экспериментальной группы уровень эмоционального выгорания достоверно более низкий, чем до проведения программы коррекции, т.е. сдвиг не случаен и направлен в сторону понижения уровня выгорания.

Подробно расчет представлен в Приложении 4.

В таблицах обобщены результаты расчета. В таблицах показаны расчеты сдвига в уровне развития синдрома эмоционального выгорания и удовлетворенности трудом у педагогов контрольной и экспериментальной группы. Мы определяем достоверны ли имеющиеся сдвиги в обеих группах.

Таблица 13 – Показатели значимости различий по методу Стьюдента в экспериментальной группе

| Показатели             | Отклонения | Среднеквадратичное отклонение | tЭмп | tКр (0,05) | tКр (0,01) |
|------------------------|------------|-------------------------------|------|------------|------------|
| СЭВ (фаза напряжения)  | 77         | 607                           | 5,1  | 2,14       | 2,98       |
| СЭВ (фаза резистенции) | 65         | 455                           | 4,8  | 2,14       | 2,98       |
| СЭВ (фаза истощения)   | 73         | 501                           | 5,9  | 2,14       | 2,98       |

где tЭмп – расчетный t-критерий Стьюдента, tкр.

Таблица 14 – Показатели значимости различий по методу Стьюдента в контрольной группе

| Показатели             | Отклонения | Среднеквадратичное отклонение | tЭмп | tКр (0,05) | tКр (0,01) |
|------------------------|------------|-------------------------------|------|------------|------------|
| СЭВ (фаза напряжения)  | -14        | 180                           | 1    | 2,14       | 2,98       |
| СЭВ (фаза резистенции) | -16        | 126                           | 1,5  | 2,14       | 2,98       |
| СЭВ (фаза истощения)   | -11        | 39                            | 1,9  | 2,14       | 2,98       |

где tЭмп – расчетный t-критерий Стьюдента, tкр.

Все полученные эмпирические значения в экспериментальной группе находятся в зоне значимости, в контрольной группе – в зоне незначимости, что доказывает выдвинутую гипотезу:

1. Уровень эмоционального выгорания педагогов возможно уменьшится, если разработать и реализовать модель, содержащую программу психолого-педагогической коррекции.

В результате выводы могут быть сформулированы следующим образом: после занятий с психологом педагоги стали меньше беспокоиться и стали испытывать меньше трудностей при описании своих чувств.

Применение метода математической статистики позволило выявить, что сдвиги в экспериментальной группе были статистически достоверными.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Технологическая карта – документ, который содержит в себе полный процесс производства изделия, включая его обработку. Вся технология внедрения проекта может быть определена и выражена через систему технологических карт проектирования. Главная карта – это зафиксированная общая модель проектирования, в нее последовательно входят более детальные карты, описывающие, более подробно, различные процессы проектирования разных этапов. Можно сказать, что технологические карты — это основа для внедрения технологии. Любой участник проекта может ознакомиться с картой и посмотреть способ реализации той или иной задачи с использованием соответствующего инструмента. Таким образом, решается задача предоставления необходимых знаний для эффективной работы каждому участнику в рамках принятой технологии проектирования.

Этот метод также позволяет повысить эффективность процесса управлением проектом. Отклонения от результатов на определенных этапах становятся основанием для принятия решений о корректировке процесса.

Технологическая карта внедрения содержит 7 этапов.

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов»»

Цели этапа:

1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения.

Сюда входит изучение документации школы.

1.2. Поставить цели внедрения.

Содержит обоснование целей и задач внедрения.

1.3. Разработать этапы внедрения.

Для достижения этой цели проводится изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности.

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения.

Входит анализ уровня подготовленности педколлектива, анализ работы в вузе по теме предмета внедрения.

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

Цели этапа:

2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации школы

Содержит формирование готовности внедрить тему.

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива.

В эту цель входит пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения по проблеме исследования в школах.

3-й этап «Изучение предмета внедрения».

Цели этапа:

3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения.

Содержит изучение и анализ преподавателями материалов по проблеме исследования.

3.2. Изучить сущность предмета внедрения.

Для достижения этой цели проводится изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов.

3.3. Изучить методику внедрения темы.

Входит освоение системного подхода в работе над темой.

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы

Цели этапа:

4.1. Определение состава инициативной группы, организационная работа.

В эту цель входит исследование психологического портрета субъектов внедрения.

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

Сюда входит изучение теории предмета внедрения, методики внедрения.

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы.

Для достижения этой цели проводится анализ создания условий для опережающего внедрения.

4.4. Проверить методику внедрения.

Содержит работу инициативной группы по новой методике.

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения».

Цели этапа:

5.1. Мобилизовать педколлектив на внедрение по проблеме исследования.

Сюда входит анализ работы деятельности педагогов.

5.2. Развить знания и умения на предыдущем этапе.

Для достижения этой цели проводится обновление знаний о предмете.

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения.

Содержит анализ создания условий для фронтального внедрения.

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения.

В эту цель входит фронтальное усвоение предмета внедрения.

6-й этап «Совершенствование работы над темой».

Цели этапа:

6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе

Содержит совершенствование знаний, полученных в предшествующей работе.

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения.

В эту цель входит анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения.

6.3. Совершенствовать методику освоения темы.

Для достижения этой цели проводится формирование единого методического обеспечения освоения темы.

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

Цели этапа:

7.1. Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования.

Содержит изучение и обобщение внутришкольного опыта, работать по проблеме исследования.

7.2. Осуществить наставничество.

Сюда входит обучения педагогов других школ над темой.

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения.

Для достижения этой цели проводится пропаганда опыта внедрения в работе.

7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах

Достижение этой цели подразумевает обсуждение динамики, работа над темой.

Параллельно с проведением работы необходим подбор рекомендаций для педагогов по самокоррекции и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

Советы, рекомендованные врачом Д. Лейком, названные привычками, позволяющими заботиться о своем психосоматическом здоровье [58, с. 215-217].

1. Правильные пищевые привычки, что означает:

- регулярное употребление сбалансированной пищи, богатой витаминами;
- включение в рацион фруктов и овощей, много грубых продуктов, цельного зерна и злаков;
- ограничение жирной пищи, растительных масел и белков;
- много свежей и чистой воды (8 стаканов в день).

2. Много двигайтесь и занимайтесь физически по 20-30 минут три раза в неделю. Регулярные физические упражнения помогают устранить химические вещества из организма от стресса, способствуют глубокому расслаблению и улучшают сон. Любое упражнение или спорт, если нагрузка не очень большая, полезна для организма.

3. Правильное дыхание. Дыхание должно быть равномерное, глубокое, диафрагмальное. В этом случае оно действует успокаивающе.

4. Применение релаксационных техник, способствующих снижению физического, умственного и эмоционального напряжения. При высоких уровнях стресса рабочего дня рекомендуется не накапливать напряжение до вечера, а использовать техники расслабления несколько раз в день.

5. Жить как можно интереснее. Развивайте хобби, расширяйте кругозор, находите разные жизненные интересы.

6. Делайте перерывы на работе и активно отдыхайте, организуйте дни с изменениями в деятельности, бывайте на экскурсиях, прогулках и поездках на природе, организуйте праздники для себя, своей семьи, близких людей или сотрудников.

7. Откажитесь от вредных привычек.

8. Позаботьтесь о позитивном настроении на весь день.

9. Как можно больше общайтесь с живой природой.

10. Общайтесь с вашим питомцем.

11. Найдите время, чтобы позаботиться о себе, послушать музыку, посмотреть любимые шоу, фильмы, почитать книги.

12. Развивайте чувство покоя. Не позволяйте мыслям и плохому настроению нарушать эмоциональное равновесие и благополучие.

Также для педагогов предлагаем следующие меры.

1. Установите свою важнейшую цель в жизни и сконцентрируйтесь на ее достижении.

2. Старайтесь иметь позитивные мысли и избавьтесь от плохих.

3. Ежедневно, вставая с постели, улыбайтесь и помните, что все хорошо. Вы красивы, умны, добры.

4. Планируйте и свободное и рабочее время. Расставляйте приоритеты.

5. Осознайте значимость отдыха. Для полноценного сна требуется не менее 7-8 часов. Сформируйте ритуалы отхода ко сну (ванна, чтение спокойной литературы).

6. Делайте короткие перерывы в течение дня.

7. Коммуникации нельзя игнорировать! Поговорите со своими близкими о волнующих Вас вопросах.

8. Проводите досуг с близкими и родными людьми.

Важной стороной является повышение самооценки [59, с. 197].

1. Постарайтесь быть более позитивным в своей жизни. Применяйте внутренний разговор с самим собой, включающий положительные высказываний. Если у вас есть негативные мысли, попробуйте перейти к чему-нибудь веселому.

2. Относитесь к людям должным образом. Ищите у людей их сильные стороны, а не слабости.

3. Относитесь к себе с уважением. Перечислите свои преимущества. Знайте, что они у Вас есть

4. Постарайтесь освободиться от того, что Вам не нравится в собственной личности.

5. Начните принимать собственные решения. Нет правильных или неправильных решений. Решения всегда чем-то обоснованы.



6. Старайтесь окружить себя чем-то позитивным. Покупайте любимые книги. У вас есть свои слабости, и вам нужно их принять и полюбить.

7. Обретите веру: в себя, в других, в жизнь. Помните, что вера в нечто большее, чем вы сами, способствует преодолению сложных проблем. В том случае, когда нет возможности изменить ситуации, можно просто отстраниться и подождать.

Таким образом, на данном этапе составлена технологическая карта внедрения и методические рекомендации для педагогов.

### Выводы по главе 3

Для снижения выраженности синдрома эмоционального выгорания был организован формирующий эксперимент, содержащий психолого-педагогическую коррекционную программу, направленную на овладение знаниями по проблеме синдрома эмоционального выгорания и навыками саморегуляции эмоционального состояния педагогами.

Курс реализовывался в форме социально-психологического тренинга.

Программа длилась 7 недель и состояла из 8 тренингов. Одновременно проводилось просвещение педагогов.

Для контроля результатов работы проводились диагностические тесты на уровень эмоционального выгорания, невротизации.

По результатам контрольного эксперимента среди педагогов имеется положительная динамика. Об уменьшении выраженности эмоционального выгорания свидетельствуют расчеты с использованием математической статистики.

По Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко после проведения программы коррекции в экспериментальной группе не имеется педагогов со сложившимися симптомами выгорания. Значительно увеличилось количество педагогов, к которых фазы выгорания не сформировались.

По методике «Определение психического выгорания» (А. А. Рукавишников) в экспериментальной группе нет педагогов с высоким психоэмоциональным истощением. По одному педагогу показали высокий уровень личностного отдаления и низкий уровень профессиональной мотивации (6,7 %).

По методике «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации» (УН) (В. В. Бойко) в экспериментальной группе только трое педагогов после проведения программы коррекции показали высокий уровень личностной невротизации (20 %). До проведения программы таких педагогов было 8 (53,3%). Одновременно на 20 % повысилось количество педагогов с низкими показателями поданной методике.

В контрольной группе положительной динамики не выявлено.

Снижение уровня стресса было подтверждено с помощью t-критерия Стьюдента.

Эти данные подтверждают эффективность проделанной работы. Наблюдается достоверное снижение уровня эмоционального выгорания, невротизации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе выполнения исследования были в полном объеме решены поставленные задачи.

В современных социально-экономических условиях понятие «синдром эмоционального выгорания» все больше занимает ключевые позиции в ряде отраслей психологической науки.

Изучение литературы показало, что под эмоциональным выгоранием в исследованиях понимается состояние спада и переутомления, касающееся физической, психической и когнитивной сторон личности, имеющие причиной стрессовые ситуации, связанные с профессиональной деятельностью. Эмоциональное выгорание приводит к уменьшению эффективности и продуктивности в работе. Также оно может выражаться в соматических симптомах, таких как бессонница, головные боли, обострение хронических заболеваний и т.п. В тяжелых случаях эмоциональное выгорание может вызвать разного рода аддикции (алкоголь, наркотики) и даже спровоцировать суицидальное поведение.

Литературные исследования свидетельствуют, что данную проблему активно изучали как отечественной, так и в зарубежной психологии. Основными позициями рассмотрения являются следующие. Эмоциональное выгорание с одной стороны – это синдром, характеризующийся определенными признаками и проявлениями. Характер и степень выраженности признаков позволяют проанализировать его уровень. Одновременно, эмоциональное выгорание является и процессом, который следует по поступательным стадиям и этапам.

Важное значение придается изучению эмоционального выгорания применительно к педагогической профессии. Имеются модели эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон и др.) Э. Пайнс, Т. Кокс определили компоненты данного феномена, О.Н. Гнездилова, Т.В. Форманюк показали признаки эмоционального выгорания у педагогов.

Однако способы предупреждения данного феномена и его коррекции на ранних стадиях развития пока не решены и представляют высокую актуальность.

Проблема коррекции эмоционального выгорания у педагогов стоит остро и обуславливается действием некоторых неблагоприятных факторов:

1. Специфика работы педагога: сложность педагогического общения, ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей у работников и т.д.

2. Большое психоэмоциональное напряжение разноплановые стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей и необходимость мгновенного реагирования на них, при этом необходимо соблюдать правила этики и морали, быть собранным, вежливым, контролировать свои действия и поведение, а не только ситуацию и т.д.

Выгорание не обязательный процесс, и следует реализовывать профилактические и корректирующие меры, чтобы предупредить, уменьшить и устранить его.

Важнейшим итогом профилактики эмоционального выгорания и его коррекции является возобновление индивидуальной адаптивности, быстрое восстановление с ранних этапов синдрома, освоение приемов социальной адаптации в профессиональной деятельности.

Все вышесказанное позволяет увидеть то, на что может и должна быть направлена работа по коррекции профессионального выгорания у педагогов. Для организации данной работы необходима разработка модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов. Модель состоит из 4 блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический.

Разработка и внедрение модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов позволит не допустить эмоционального выгорания, снизить психологическое напряжение.

Исследование включает три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В ходе исследования применялись следующие методы: метод анализа литературы, обобщение, моделирование, целеполагание, эксперимент, тестирование, тренинг, метод математической статистики.

Для оценки уровня эмоционального выгорания педагогов были отобраны 3 методики.

По «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко» фаза напряжения не сформировалась у 6 человек или 20 %, в стадии формирования у 21 человек или 70 % и сформировавшуюся у 3 человек или 10 %. резистенции не сформировалась у 12 человек или 40 %, в стадии формирования у 16 человек или 53,3 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %. истощения не сформировалась у 17 человек или 56,6 %, в стадии формирования у 11 человек или 36,7 % и сформировавшаяся у 2 человек или 6,7 %.

Методика определение психического выгорания(А.А.Рукавишников). Психоэмоциональное истощение: высокий уровень показали 9 педагогов (30 %). Личностное отдаление: высокий уровень наблюдается у 8 педагогов (26,7 %). Профессиональная мотивация: 6 человек (20 %) показали низкий уровень.

По методике «Диагностика уровня личностного невротизма» (В. В. Бойко) в общей сложности 16 педагогов (53,4 %) в выборке показали высокий уровень личного невротизма.

Диагностика показала, часть педагогов показывают высокие уровни невротизации. У части из них начинает складываться синдром эмоционального выгорания. Необходима организация работы по психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Далее для проведения программы коррекции была отобрана группа из 15 педагогов. Отбор в экспериментальную группу проводился на основе

добровольного желания педагогов. Также мы стремились, чтобы группы были примерно равны по выраженности эмоционального выгорания для того, чтобы можно было сравнить их результаты после реализации программы коррекции.

Для снижения выраженности синдрома эмоционального выгорания был организован формирующий эксперимент, содержащий психолого-педагогическую коррекционную программу, направленную на овладение знаниями по проблеме синдрома эмоционального выгорания и навыками саморегуляции эмоционального состояния педагогами.

Курс реализовывался в форме социально-психологического тренинга.

Программа длилась 7 недель и состояла из 8 тренингов. Одновременно проводилось просвещение педагогов.

Для контроля результатов работы проводились диагностические тесты на уровень эмоционального выгорания, невротизации.

По результатам контрольного эксперимента среди педагогов имеется положительная динамика. Об уменьшении выраженности эмоционального выгорания свидетельствуют расчеты с использованием математической статистики.

По Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко после проведения программы коррекции в экспериментальной группе не имеется педагогов со сложившимися симптомами выгорания. Значительно увеличилось количество педагогов, к которых фазы выгорания не сформировались.

По методике «Определение психического выгорания» (А.А.Рукавишников) в экспериментальной группе нет педагогов с высоким психоэмоциональным истощением. По одному педагогу показали высокий уровень личностного отдаления и низкий уровень профессиональной мотивации (6,7 %).

По методике «Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации» (УН) (В.В. Бойко) в экспериментальной группе

только трое педагогов после проведения программы коррекции показали высокий уровень личностной невротизации (20 %). До проведения программы таких педагогов было 8 (53,3%). Одновременно на 20 % повысилось количество педагогов с низкими показателями поданной методике.

В контрольной группе положительной динамики не выявлено.

Снижение уровня стресса было подтверждено с помощью t-критерия Стьюдента.

Эти данные подтверждают эффективность проделанной работы. Наблюдается достоверное снижение уровня эмоционального выгорания, невротизации.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась, задачи выполнены, а цель достигнута.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г. С. Общая психология [Текст] : учебное пособие для вузов / Галина Абрамова. – Москва : Академ. проект, 2017. – 495 с.
2. Авидон, И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг [Текст] / И. Авидон, О. Гончукова. – Санкт-Петербург : Речь, 2017. – 256 с.
3. Агеева, И. А. Успешный учитель [Текст] : тренинговые и коррекционные программы / Ирина Агеева. – Санкт-Петербург : Речь, 2016. – 208 с.
4. Андреева, Н. Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов [Текст] / Наталья Андреева // СПО. – 2015. – № 1. – С. 56-59.
5. Бабич, О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] : диагностика, тренинги, упражнения / Ольга Бабич. – Волгоград : Учитель, 2017. – 116 с.
6. Бладыко, А. В. Особенности эмоционального выгорания у учителей и преподавателей [Текст] / Алина Бладыко // Психология: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. – Уфа : Лето, 2012. – С. 34-39.
7. Богданович, В. Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга [Текст] / Виталий Богданович. – Санкт-Петербург : Речь, 2016. – 223 с.
8. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Вячеслав Бодров. – Москва : PerSe, 2017. – 511 с.
9. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / Виктор Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 105 с.
10. Болотникова, О. П. О синдроме эмоционального выгорания педагогов [Текст] / О. П. Болотникова, А. С. Порох // Научное отражение. – 2016. – № 1(1). – С. 5-7.



11. Водопьянова, Н. Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. Психология профессионального здоровья [Текст] / под ред. Проф. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Речь, 2016. – С. 323-428.
12. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 336 с.
13. Воробьева, М. А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания [Текст] : Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Марина Воробьева. – Екатеринбург, 2008. – 231 с.
14. Выготский, Л. С. Лекции по психологии [Текст] / Лев Выготский. – Санкт-Петербург : Союз, 2019. – 144 с.
15. Денисова, Т. Н. Образ времени у педагогов с эмоциональным выгоранием [Текст] / Татьяна Денисова // Научные труды SWorld. – 2012. – Т. 21. № 4. – С. 49-54.
16. Долгова, В. И. Эмоциональная устойчивость личности [Текст] : монография / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва : Изд-во Перо, 2014. – 196 с.
17. Долгова, В. И. Психологическая защита [Текст] : монография / В. И. Долгова, О. А. Кондратьева. – Москва : Издво Перо, 2014. – 160 с.
18. Долгова, В. И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ [Текст] / Валентина Долгова // Успехи геронтологии. – 2014. – Т. 27. – № 2. – С. 315-320.
19. Домрачева, С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Светлана Домрачева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 71-75.
20. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей [Текст] / Владимир Дружинин. – СПб.: Питер, 2015. – 272 с.
21. Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология [Текст] / Владимир Дружинин. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 514 с.

22. Ермакова, Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) [Текст] / Екатерина Ермакова // Культурно-историческая психология. – 2010. – № 1. – С. 27-39.
23. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] : учебник / Олег Ермолаев. – Москва : Моск. психолого-социал. ин-т, 2019. – 336 с.
24. Жариков, Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости [Текст] / Евгений Жариков. – М.: Московский кадровый центр, 2019. – 198 с.
25. Зеленова, И. В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья педагогов [Текст] / Ирина Зеленова // Школьный психолог. – 2017. – № 13. – С. 2-22.
26. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Евгений Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 752 с
27. Калинин, Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию [Текст] / Татьяна Калинин // В сборнике: Взаимодействие науки и бизнеса; сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса. – 2015. – С. 190-195.
28. Капитанец, Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Елена Капитанец // Концепт. – 2015. – № 2. – С. 44-48.
29. Коржова, Е. Ю. Представления о здоровье личности в отечественных психологических подходах [Текст] / Елена Коржова // Вестник Смоленского государственного университета. – 2012. – Т.20. – № 4. – С. 16-20.

30. Кошелев, А. Н. Синдром «белого воротничка», или Профилактика «профессионального выгорания» [Текст] / Антон Кошелев. – Москва : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. – 240 с.
31. Курганова, И. Ю. Эмоциональное выгорание в деятельности педагога [Текст] / Ирина Курганова // Образование. Карьера. Общество. – 2013. – №3 (39). – С. 24-26.
32. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / Анна Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 1. – С. 1-9.
33. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение [Текст] / под ред. Л. М. Митиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2018. – 336 с.
34. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / Галина Макарова // Психотерапия. – 2003. – № 11. – С. 2-11.
35. Маклаков, А. Г. Общая психология [Текст] : учебник для вузов / Анатолий Маклаков. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 583 с.
36. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг [Текст] / Герман Марасанов. – Москва : Когито-Центр, 2019. – 251 с.
37. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / Аэлиита Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 2018. – 312 с.
38. Митченко, Л. Э. Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов [Текст] / Людмила Митченко. – Тюмень: Тюменский областной государственный институт развития регионального образования, 2019. – 75 с.
39. Общая психология [Текст] : учебник для вузов / под ред. Р. Х. Тугушева и Е. И. Гарбера. – Москва : Издательство Эксмо, 2016. – 560 с.

40. Орёл, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] / Валерий Орёл // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 90-101.
41. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] : руководство / Валерий Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 330 с.
42. Педагогическая психология [Текст] / под ред. Н. В. Ключевой. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2018. – 400 с.
43. Петровский, А. В. Психология в России XX век [Текст] / Артур Петровский. – Москва : УРАО, 2019. – 479 с.
44. Подсадный, С. А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания [Текст] / С. А. Подсадный, Д. Н. Орлов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий. – Курск, 2018. – С. 13-34.
45. Правдивцева, А. А. Синдром профессионального выгорания работников социальной сферы. Профилактика СПВ [Текст] : Методические материалы / А. А. Правдивцева, Г. В. Чаплина. – Ставрополь : ГУ Центр психолого-педагогической помощи населению, 2017. – 120 с.
46. Практикум по психологии состояний [Текст] : учеб. пособие / под ред. проф. О.А. Прохорова. – Санкт-Петербург : Речь, 2016.– 388 с.
47. Профилактика профессионального выгорания специалистов помогающих профессий [Текст]: сб. ст. / сост.: И. Н. Руклинская; перевод статей: М.Я. Соловейчик и др. – Санкт-Петербург : Гармония, 2018. – 373 с.
48. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома эмоционального выгорания в работе педагога [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87-95.
49. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности [Текст] / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2018. – 152 с.

50. Психология [Текст] : учебник для педагогических вузов / под ред. Б. А. Сосновского. – Москва : Юрайт-Издат, 2020. – 660 с.
51. Психология здоровья [Текст] : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Питер. 2016. – 607 с.
52. Психология личности [Текст] : Теория и исследования / пер, с англ. М. С. Жамкочьян под ред. В. С. Магуна. – Москва : Аспект Пресс, 2017.– 607 с.
53. Психология личности в трудах отечественных психологов [Текст] / составитель Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2020.– 497с.
54. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Татьяна Ронгинская. – Москва : Наука, 2019. – 431 с.
55. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / Сергей Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 2019. – 614 с.
56. Рытенкова, Ю. Н. Теоретический анализ синдрома эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе [Текст] / Юлия Рытенкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 3. – С. 312-316.
57. Савина, Н. Г. Конфликтология [Текст]: учебно-методическое пособие для студентов вуза / Наталья Савина. – Челябинск: ЧГПУ, 2015. – 54 с.
58. Семенова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Екатерина Семенова – Москва : Издательство института психотерапии, 2018. – 211 с.
59. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Елена Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2017. – 350 с.
60. Сиротина, Т. В. Синдром профессионального эмоционального сгорания среди специалистов по социальной работе [Текст] / Т. В. Сиротина, И. С. Тавлетчина // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. – 2014. – С. 314-321.

61. Слабинский, В. Ю. Основы психотерапии [Текст] . Практическое руководство / Владимир Слабинский. – Санкт-Петербург : Наука и техника, 2018. – 464 с.
62. Смагина, М. В. Проблемы эмоционального выгорания педагогов [Текст] / М. В. Смагина, Ю. С. Кузубова // Развитие современного образования: теория, методика и практика : материалы XI Междунар. науч.–практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 62-65.
63. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст] : коллективная монография / под. ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др.; Курский гос. ун-т. – Курск: КГУ, 2018. – 336 с.
64. Столяренко, Л. Д. Педагогическая психология [Текст] / Людмила Столяренко. – Ростов н/Дону: Феникс, 2016. – 542 с.
65. Тулегенова, А.Г. К вопросу исследования феномена эмоционального выгорания как проблемы профессиональной деятельности педагога [Текст] / Анна Тулегенова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2014. – № 1. – С. 93-102.
66. Умняшкина, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) [Текст] : дисс. канд. психол. наук: 19.00.04 / Светлана Умняшкина. – Москва: РГБ, 2002. – 220 с.
67. Харланова, Ю. В. Профессиональное выгорание педагогов: выявление и профилактика [Текст] / Юлия Харланова // Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов. – 2015.– № 1. – С. 94-98.
68. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания [Текст] . Клинические и психологические аспекты / Л. С.Чутко, Н. В. Козина. – Москва : Изд-во «МЕДпресс-информ» 2018. – 238 с.

69. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Юрий Щербатых. Санкт-Петербург. Питер, 2018. – 256 с.

70. Юрьева, Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция [Текст] / Людмила Юрьева. – Москва: ТЦ Сфера, 2019. – 272 с.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## Методики диагностики

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания

(В. В. Бойко)

Проверьте себя. Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

### ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.



24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.

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

### *Инструкция к тесту*

Ознакомьтесь с приведенными ниже суждениями и ситуациями и выразите свои ответы в форме «да» или «нет».

#### *Тестовый материал*

1. В различных частях своего тела я часто чувствую жжение, покалывание, ощущение мурашек, онемение.
  2. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения.
  3. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.
  4. Голова у меня болит часто.
  5. Два-три раза в неделю по ночам меня мучают кошмары.
  6. В последнее время я себя чувствую хуже, чем когда-либо.
  7. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
  8. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
  9. Обычно работа стоит мне большого напряжения.
  10. Иногда я бываю так возбужден, что это мешает мне заснуть.
  11. Большую часть времени я испытываю неудовлетворенность жизнью.
  12. Меня постоянно что-нибудь тревожит.
  13. Я стараюсь реже встречаться со своими знакомыми и друзьями.
  14. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
  15. Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или на работе.
  16. Я очень устаю за день.
  17. Я верю в будущее.
  18. Я часто предаюсь грустным размышлениям.
  19. Временами мне кажется, что моя голова работает медленнее, чем обычно.
- (всего 40 вопросов)

## Определение психического выгорания (А. А.Рукавишников)

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

### Инструкция к тесту

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

### Тест

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.
28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.
29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.
30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.

31. Работа эмоционально выматывает меня.
32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.
33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.
34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.
35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.
36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих учеников.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуясь а здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.
59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Нормы для компонента «психоэмоциональное истощение» (ПИ)

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

Нормы для компонента «личностное отдаление» (ЛО)

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

Нормы для компонента «профессиональная мотивация» (ПМ)

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов

Таблица 1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания (В. В. Бойко)

| №                        | Напряжение |                       | Резистенция |                       | Истощение |                       |
|--------------------------|------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-----------|-----------------------|
| Экспериментальная группа |            |                       |             |                       |           |                       |
| 1.                       | 67         | Сложившийся симптом   | 47          | В стадии формирования | 64        | Сложившийся симптом   |
| 2.                       | 41         | В стадии формирования | 39          | В стадии формирования | 32        | Не сформировалась     |
| 3.                       | 40         | В стадии формирования | 43          | В стадии формирования | 46        | В стадии формирования |
| 4.                       | 52         | В стадии формирования | 28          | Не сформировалась     | 34        | Не сформировалась     |
| 5.                       | 56         | В стадии формирования | 46          | В стадии формирования | 41        | В стадии формирования |
| 6.                       | 69         | Сложившийся симптом   | 66          | Сложившийся симптом   | 56        | В стадии формирования |
| 7.                       | 45         | В стадии формирования | 43          | В стадии формирования | 42        | В стадии формирования |
| 8.                       | 31         | Не сформировалась     | 27          | Не сформировалась     | 35        | Не сформировалась     |
| 9.                       | 32         | Не сформировалась     | 38          | В стадии формирования | 28        | Не сформировалась     |
| 10.                      | 46         | В стадии формирования | 41          | В стадии формирования | 42        | В стадии формирования |
| 11.                      | 51         | В стадии формирования | 33          | Не сформировалась     | 34        | Не сформировалась     |
| 12.                      | 50         | В стадии формирования | 35          | Не сформировалась     | 29        | Не сформировалась     |
| 13.                      | 39         | В стадии формирования | 34          | Не сформировалась     | 51        | В стадии формирования |
| 14.                      | 41         | В стадии формирования | 48          | В стадии формирования | 30        | Не сформировалась     |
| 15.                      | 44         | В стадии формирования | 52          | В стадии формирования | 33        | Не сформировалась     |
| Контрольная группа       |            |                       |             |                       |           |                       |
| 16.                      | 46         | В стадии формирования | 41          | В стадии формирования | 45        | В стадии формирования |
| 17.                      | 54         | В стадии формирования | 54          | В стадии формирования | 51        | В стадии формирования |
| 18.                      | 28         | Не сформировалась     | 33          | Не сформировалась     | 32        | Не сформировалась     |
| 19.                      | 47         | В стадии формирования | 35          | Не сформировалась     | 33        | Не сформировалась     |
| 20.                      | 67         | Сложившийся симптом   | 65          | Сложившийся симптом   | 68        | Сложившийся симптом   |

|     |    |                       |    |                       |    |                       |
|-----|----|-----------------------|----|-----------------------|----|-----------------------|
| 21. | 35 | Не сформировалась     | 36 | Не сформировалась     | 30 | Не сформировалась     |
| 22. | 31 | Не сформировалась     | 27 | Не сформировалась     | 31 | Не сформировалась     |
| 23. | 44 | В стадии формирования | 49 | В стадии формирования | 46 | В стадии формирования |
| 24. | 41 | В стадии формирования | 50 | В стадии формирования | 55 | В стадии формирования |
| 25. | 53 | В стадии формирования | 34 | Не сформировалась     | 34 | Не сформировалась     |
| 26. | 50 | В стадии формирования | 44 | В стадии формирования | 50 | В стадии формирования |
| 27. | 42 | В стадии формирования | 41 | В стадии формирования | 32 | Не сформировалась     |
| 28. | 53 | В стадии формирования | 32 | Не сформировалась     | 29 | Не сформировалась     |
| 29. | 47 | В стадии формирования | 43 | В стадии формирования | 28 | Не сформировалась     |
| 30. | 36 | Не сформировалась     | 34 | Не сформировалась     | 31 | Не сформировалась     |



Таблица 2 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания  
(А. А. Рукавишников)

| №                        | Психоэмоциональное истощение |         | Личностное отдаление |         | Профессиональная мотивация |         |
|--------------------------|------------------------------|---------|----------------------|---------|----------------------------|---------|
| Экспериментальная группа |                              |         |                      |         |                            |         |
| 1.                       | 44                           | высокий | 34                   | высокий | 9                          | низкий  |
| 2.                       | 45                           | высокий | 36                   | высокий | 10                         | низкий  |
| 3.                       | 45                           | высокий | 30                   | средний | 18                         | средний |
| 4.                       | 31                           | средний | 23                   | средний | 16                         | средний |
| 5.                       | 15                           | низкий  | 20                   | средний | 19                         | средний |
| 6.                       | 30                           | средний | 25                   | средний | 20                         | средний |
| 7.                       | 48                           | высокий | 38                   | высокий | 9                          | низкий  |
| 8.                       | 28                           | средний | 27                   | средний | 27                         | высокий |
| 9.                       | 31                           | средний | 24                   | средний | 26                         | высокий |
| 10.                      | 34                           | средний | 29                   | средний | 22                         | средний |
| 11.                      | 44                           | высокий | 45                   | высокий | 11                         | низкий  |
| 12.                      | 26                           | средний | 36                   | высокий | 14                         | средний |
| 13.                      | 32                           | средний | 28                   | средний | 15                         | средний |
| 14.                      | 13                           | низкий  | 14                   | низкий  | 26                         | высокий |
| 15.                      | 16                           | низкий  | 12                   | низкий  | 27                         | высокий |
| Контрольная группа       |                              |         |                      |         |                            |         |
| 16.                      | 35                           | средний | 26                   | средний | 21                         | средний |
| 17.                      | 46                           | высокий | 38                   | высокий | 9                          | низкий  |
| 18.                      | 42                           | высокий | 36                   | высокий | 15                         | средний |
| 19.                      | 14                           | низкий  | 26                   | средний | 18                         | средний |
| 20.                      | 43                           | высокий | 37                   | высокий | 11                         | низкий  |
| 21.                      | 36                           | средний | 21                   | средний | 16                         | средний |
| 22.                      | 32                           | средний | 26                   | средний | 27                         | высокий |
| 23.                      | 30                           | средний | 26                   | средний | 20                         | средний |
| 24.                      | 18                           | низкий  | 18                   | средний | 15                         | средний |
| 25.                      | 17                           | низкий  | 14                   | низкий  | 27                         | высокий |
| 26.                      | 19                           | низкий  | 13                   | низкий  | 29                         | высокий |
| 27.                      | 33                           | средний | 26                   | средний | 29                         | высокий |
| 28.                      | 17                           | низкий  | 13                   | низкий  | 27                         | высокий |
| 29.                      | 16                           | низкий  | 15                   | низкий  | 28                         | высокий |
| 30.                      | 18                           | низкий  | 14                   | низкий  | 26                         | высокий |

Таблица 3 – Результаты диагностики личностной невротизации по методике В. В. Бойко

| №                        | Уровень личной невротизации |         |
|--------------------------|-----------------------------|---------|
| Экспериментальная группа |                             |         |
| 1.                       | 33                          | Высокий |
| 2.                       | 34                          | Высокий |
| 3.                       | 23                          | Средний |
| 4.                       | 29                          | Высокий |
| 5.                       | 26                          | Средний |
| 6.                       | 37                          | Высокий |
| 7.                       | 18                          | Средний |
| 8.                       | 10                          | Низкий  |
| 9.                       | 9                           | Низкий  |
| 10.                      | 27                          | Высокий |
| 11.                      | 35                          | Высокий |
| 12.                      | 31                          | Высокий |
| 13.                      | 36                          | Высокий |
| 14.                      | 12                          | Низкий  |
| 15.                      | 25                          | Средний |
| Контрольная группа       |                             |         |
| 16.                      | 30                          | Высокий |
| 17.                      | 32                          | Высокий |
| 18.                      | 9                           | Низкий  |
| 19.                      | 22                          | Средний |
| 20.                      | 35                          | Высокий |
| 21.                      | 12                          | Низкий  |
| 22.                      | 11                          | Низкий  |
| 23.                      | 34                          | Высокий |
| 24.                      | 33                          | Высокий |
| 25.                      | 20                          | Средний |
| 26.                      | 30                          | Высокий |
| 27.                      | 31                          | Высокий |
| 28.                      | 32                          | Высокий |
| 29.                      | 18                          | Средний |
| 30.                      | 11                          | Низкий  |

Таблица 4 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза напряжения) для несвязных выборок

| №        | Выборки |       | Отклонения от среднего |        | Квадраты отклонений |           |
|----------|---------|-------|------------------------|--------|---------------------|-----------|
|          | ЭГ      | КГ    | ЭГ                     | КГ     | ЭГ                  | КГ        |
| 1        | 67      | 46    | 20,07                  | 1,07   | 402,8049            | 1,1449    |
| 2        | 41      | 54    | -5,93                  | 9,07   | 35,1649             | 82,2649   |
| 3        | 40      | 28    | -6,93                  | -16,93 | 48,0249             | 286,6249  |
| 4        | 52      | 47    | 5,07                   | 2,07   | 25,7049             | 4,2849    |
| 5        | 56      | 67    | 9,07                   | 22,07  | 82,2649             | 487,0849  |
| 6        | 69      | 35    | 22,07                  | -9,93  | 487,0849            | 98,6049   |
| 7        | 45      | 31    | -1,93                  | -13,93 | 3,7249              | 194,0449  |
| 8        | 31      | 44    | -15,93                 | -0,93  | 253,7649            | 0,8649    |
| 9        | 32      | 41    | -14,93                 | -3,93  | 222,9049            | 15,4449   |
| 10       | 46      | 53    | -0,93                  | 8,07   | 0,8649              | 65,1249   |
| 11       | 51      | 50    | 4,07                   | 5,07   | 16,5649             | 25,7049   |
| 12       | 50      | 42    | 3,07                   | -2,93  | 9,4249              | 8,5849    |
| 13       | 39      | 53    | -7,93                  | 8,07   | 62,8849             | 65,1249   |
| 14       | 41      | 47    | -5,93                  | 2,07   | 35,1649             | 4,2849    |
| 15       | 44      | 36    | -2,93                  | -8,93  | 8,5849              | 79,7449   |
| Суммы:   | 704     | 674   | 0,05                   | 0,05   | 1694,9335           | 1418,9335 |
| Среднее: | 46.93   | 44.93 |                        |        |                     |           |

Результат:  $t_{Эмп} = 0,5$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2,05            | 2,76     |

Полученное эмпирическое значение t (0,5) находится в зоне незначимости.

Таблица 5 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза резистенции) для несвязных выборок

| №        | Выборки |      | Отклонения от среднего |       | Квадраты отклонений |        |
|----------|---------|------|------------------------|-------|---------------------|--------|
|          | ЭГ      | КГ   | ЭГ                     | КГ    | ЭГ                  | КГ     |
| 1        | 47      | 41   | 5,67                   | -0,2  | 32,1489             | 0,04   |
| 2        | 39      | 54   | -2,33                  | 12,8  | 5,4289              | 163,84 |
| 3        | 43      | 33   | 1,67                   | -8,2  | 2,7889              | 67,24  |
| 4        | 28      | 35   | -13,33                 | -6,2  | 177,6889            | 38,44  |
| 5        | 46      | 65   | 4,67                   | 23,8  | 21,8089             | 566,44 |
| 6        | 66      | 36   | 24,67                  | -5,2  | 608,6089            | 27,04  |
| 7        | 43      | 27   | 1,67                   | -14,2 | 2,7889              | 201,64 |
| 8        | 27      | 49   | -14,33                 | 7,8   | 205,3489            | 60,84  |
| 9        | 38      | 50   | -3,33                  | 8,8   | 11,0889             | 77,44  |
| 10       | 41      | 34   | -0,33                  | -7,2  | 0,1089              | 51,84  |
| 11       | 33      | 44   | -8,33                  | 2,8   | 69,3889             | 7,84   |
| 12       | 35      | 41   | -6,33                  | -0,2  | 40,0689             | 0,04   |
| 13       | 34      | 32   | -7,33                  | -9,2  | 53,7289             | 84,64  |
| 14       | 48      | 43   | 6,67                   | 1,8   | 44,4889             | 3,24   |
| 15       | 52      | 34   | 10,67                  | -7,2  | 113,8489            | 51,84  |
| Суммы:   | 620     | 618  | 0,05                   | -0    | 1389,3335           | 1402,4 |
| Среднее: | 41,33   | 41,2 |                        |       |                     |        |

Результат:  $t_{Эмп} = 0$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2,05            | 2,76     |

Полученное эмпирическое значение t (0) находится в зоне незначимости.

Таблица 6 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза истощения) в экспериментальной группе

| №        | Выборки |       | Отклонения от среднего |        | Квадраты отклонений |           |
|----------|---------|-------|------------------------|--------|---------------------|-----------|
|          | ЭГ      | КГ    | ЭГ                     | КГ     | ЭГ                  | КГ        |
| 1        | 64      | 45    | 24,2                   | 5,33   | 585,64              | 28,4089   |
| 2        | 32      | 51    | -7,8                   | 11,33  | 60,84               | 128,3689  |
| 3        | 46      | 32    | 6,2                    | -7,67  | 38,44               | 58,8289   |
| 4        | 34      | 33    | -5,8                   | -6,67  | 33,64               | 44,4889   |
| 5        | 41      | 68    | 1,2                    | 28,33  | 1,44                | 802,5889  |
| 6        | 56      | 30    | 16,2                   | -9,67  | 262,44              | 93,5089   |
| 7        | 42      | 31    | 2,2                    | -8,67  | 4,84                | 75,1689   |
| 8        | 35      | 46    | -4,8                   | 6,33   | 23,04               | 40,0689   |
| 9        | 28      | 55    | -11,8                  | 15,33  | 139,24              | 235,0089  |
| 10       | 42      | 34    | 2,2                    | -5,67  | 4,84                | 32,1489   |
| 11       | 34      | 50    | -5,8                   | 10,33  | 33,64               | 106,7089  |
| 12       | 29      | 32    | -10,8                  | -7,67  | 116,64              | 58,8289   |
| 13       | 51      | 29    | 11,2                   | -10,67 | 125,44              | 113,8489  |
| 14       | 30      | 28    | -9,8                   | -11,67 | 96,04               | 136,1889  |
| 15       | 33      | 31    | -6,8                   | -8,67  | 46,24               | 75,1689   |
| Суммы:   | 597     | 595   | 0                      | -0,05  | 1572,4              | 2029,3335 |
| Среднее: | 39,8    | 39,67 |                        |        |                     |           |

Результат:  $t_{Эмп} = 0$

Критические значения

| $t_{Кр}$      |               |
|---------------|---------------|
| $p \leq 0,05$ | $p \leq 0,01$ |
| 2,05          | 2,76          |

Полученное эмпирическое значение  $t$  (0) находится в зоне не значимости.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов

Занятие 1.

Цель: формирование представлений о проблеме эмоционального выгорания в современном мире.

Задачи:

1. Формировать ценностное отношение к психологическому здоровью личности.
2. Развивать навыки работы в группе.
3. Формировать навыки снятия напряжения.

1 этап. Приветствие. Знакомство. (15 минут)

Каждый участник по кругу называет свое имя и говорит несколько слов о себе. После знакомства тренер озвучивает правила поведения в тренинге.

Упражнение «Комплимент»

*Цель:* формирование благоприятной групповой атмосферы.

*Инструкция:* Каждый участник должен сделать комплимент соседу слева без слов, используя только жесты. После чего «получатель» должен ответить на вопрос: «Какой комплимент тебе сделали?»

2 этап. Теория. (15 минут)

Обсуждение на тему «Что такое эмоциональное и как с ним справиться?»

3 этап. Непосредственное взаимодействие. (25 мин)

Упражнение «Шаги к успеху»

*Цель:* овладеть методом снижения напряжения

Инструкция:

Нарисуйте лестницу на листе. На каждой ступеньке напишите действие, которое приведет вас к успеху (на вершину вашей лестницы).

Закройте глаза. Начинайте представлять, как совершаете шаг за шагом по вашей лестнице и выполняете действия, которые ведут вас к достижению цели. Не открывайте глаза, пока отчетливо не увидите каждый проделанный вами шаг.

После этого составьте список того, что вам мешает двигаться к цели.

Задайте себе вопрос: «Настолько ли серьезны и трудны препятствия?»

Обсуждение полученных результатов и эмоций по желанию (рефлексия).

### Игра «Построиться по росту»

*Цель:* определение того, как фрустрация одной или нескольких потребностей человека влияет на выбор стратегии поведения.

*Инструкция:*

Тренер просит группу встать в круг и внимательно посмотреть друг на друга, затем просит всех закрыть глаза (можно надевать специальные очки или завязывать глаза).

После этого участникам необходимо в полной тишине, как можно быстрее построиться по росту.

После того как все построятся, тренер просит открыть глаза (снять очки) и посмотреть на порядок расстановки. Обсуждение и рефлексия.

Каждый участник по кругу отвечает на вопросы тренера:

Какой стратегии поведения придерживались вы в ходе выполнения задания?

Нарушали ли вы правила игры?

Похожа ли эта игра на ситуацию в вашей реальной жизни?

Довольны ли вы тем, как вы справились с заданием? Что бы вам хотелось изменить?

Что препятствовало выбору более эффективной стратегии?

Упражнение «Воздушный шар».

*Цель:* научиться снимать напряжение.

*Инструкция:* Представьте себя большим воздушным шаром, который медленно надувают. На длинном, глубоком вдохе очень медленно поднимайте руки, и полностью напрягайте все мышцы тела на несколько секунд. Затем представьте, что в шаре образовалась маленькая дырочка, из которой потихоньку выходит воздух. На выдохе, начните постепенно «сдуваться», постепенно расслабляя все мышцы. Заканчивайте упражнение состоянием полного расслабления.

4 этап. Рефлексия, подведение итогов. (5 мин)

Занятие 2.

*Цель:* формирование коммуникативных навыков как одного из факторов профилактики эмоционального выгорания.

*Задачи:*

1. Развитие навыков невербального общения.
2. Развитие способностей снятия напряжения.
3. Развитие навыков группового взаимодействия.

1 этап. Приветствие. (5-7 минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

2 этап. Взаимодействие. (40 мин)

Упражнение «Визуальное чувствование»

*Цель:* развитие перцептивных навыков восприятия и представлений об окружающих людях.

*Инструкция:* Все участники тренинга садятся в круг. Тренер просит каждого внимательно посмотреть на лица остальных участников. Через 2-3 минуты все закрывают глаза и представляют себе лица других членов группы. В течение 1-2 минут нужно фиксировать в памяти лицо, которое лучше всего запомнилось. После выполнения упражнения группа делится своими ощущениями и повторяет упражнение. *Задание:* каждый из участников должен постараться воспроизвести в памяти как можно большее количество лиц партнеров.

Упражнение «Стекло»

*Цель:* формирование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

*Инструкция:* Один из участников записывает текст (2-3 предложения) на бумагу. И как будто через стекло невербально передает остальным участникам содержание, т. е. мимикой и жестами, а другие рассказывают то, что поняли из рассказа. Степень совпадения угаданного и записанного текста свидетельствует об уровне умения устанавливать контакт.

Упражнение «Полет»

*Цель:* формирование навыков релаксации.

*Инструкция:* Встаньте прямо, опустив руки вдоль туловища, закройте глаза. Мысленно сосредоточьтесь на своих руках и «заставляйте» их подниматься вверх без малейшего напряжения. Представьте, что вы летите. Медленно «приземляйтесь», постепенно опуская руки вниз. Почувствуйте полное расслабление. Откройте глаза.

3 этап. Рефлексия. (5-7мин)

Занятие 3.

*Цель:* формирование ценностного отношения к жизни.

*Задачи:*

1. Развитие коммуникативных навыков и навыков диалогического общения.
2. Формировать способности видеть положительные стороны разных ситуаций.
3. Формирование адекватной самооценки.

1 этап. Приветствие. (10 минут)



Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

Упражнение «Подарок»

*Цель:* создание благоприятной атмосферы и развитие навыков невербального общения.

*Инструкция:* Каждый участник должен невербально «подарить подарок» соседу справа. «Получатель» должен отгадать, что ему подарили.

2 этап. Взаимодействие. (40 минут)

Упражнение «Умение вести разговор»

*Цель:* снятие напряжения, которое возникает при вступлении в разговор; развитие коммуникативных навыков.

*Инструкция:* Группа делится на пары. На 1 этапе упражнения один выступает в роли журналиста и задает открытые вопросы другому. Второй в

свой ответ включает любую информацию о себе. Каждый из участников остается в своей роли в течении 5-7 минут.) На 2 этапе, один из участников в каждой паре начинает разговор с того, что рассказывает какую-нибудь историю о себе, какой-то факт из жизни его семьи или о своем личном опыте. Задача второго как можно дольше поддерживать разговор. Между этими этапами упражнения необходимо предусмотреть время на то, чтобы участники могли дать обратную связь и поделиться своими впечатлениями и трудностями, которые возникали в процессе выполнения задания.

3 этап. Рефлексия. (10 мин)

Занятие 4.

*Цель:* формирование ценностного отношения к жизни.

*Задачи:*

1. Развитие коммуникативных навыков и навыков взаимодействия в группе.
2. Формирование способности видеть положительные стороны разных ситуаций.
3. Формирование адекватной самооценки.

1 этап. Приветствие. (5-7 минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

2 этап. Взаимодействие. (30 минут)

Упражнение «Подводная лодка»

*Цель:* формирование ценностного отношения к жизни, осознание участниками своих преимуществ и положительных качеств.

*Инструкция:* Тренер рассказывает историю, как все участники тренинга плывут на подводной лодке, но неожиданно лодка начинает тонуть и ложится на дно океана.

Есть спасательные жилеты, но хватит их только на 3-х человек. Команда должна выбрать тех, кто должен спастись. Воздух закончится через 20 минут. Начинается отсчет времени. После выполнения упражнения обсуждение результатов, участники должны рассказать какие эмоции и трудности они испытывали.

Упражнение «Воздушный шар».

*Цель:* научиться снимать напряжение.

*Инструкция:* Представьте себя большим воздушным шаром, который медленно надувают. На длинном, глубоком вдохе очень медленно поднимайте руки, и полностью напрягайте все мышцы тела на несколько секунд. Затем представьте, что в шаре образовалась маленькая дырочка, из которой потихоньку выходит воздух. На выдохе, начните постепенно «сдуваться», постепенно расслабляя все мышцы. Заканчивайте упражнение состоянием полного расслабления.

3 этап. Рефлексия. (10 мин)

Занятие 5.

*Цель:* формирование способностей выбирать эффективные методы совладающего поведения в стрессовой ситуации.

Задачи:

1. Формирование представления о способах профилактики стресса.
2. Развитие навыков снятия напряжения.
3. Формирование навыков совладающего поведения.

Развитие навыков взаимодействия в группе.

Формирование адекватной самооценки.

1 этап. Приветствие. (5-7 минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

этап. Теоретический. (10 минут)

беседа на тему «Профилактика стресса».

3 этап. Взаимодействие. (30 минут)

Упражнение «Ассоциации»

*Цель:* повышение уверенности в себе; развитие самосознания; осознание собственных эмоций, мыслей, переживаний и состояния.

*Инструкция:* участникам предлагается послушать специально подобранные музыкальные отрывки, а затем каждый рассказывает о том, какие эмоции, ассоциации и мысли возникали в процессе прослушивания.

Упражнение «Я злюсь, когда...»

*Цель:* Обработка предложенного алгоритма совладания с отрицательной эмоцией, снижение эмоционального напряжения.

*Инструкция:* тренер предлагает алгоритм совладания со стрессом и записывает эту схему на доске: осознание эмоции - принятие - вербализация - деятельность. Далее каждый участник записывает в листок ситуацию, в которой он злится. После чего все по кругу или по желанию резко мнут листы, говоря при этом: «Я злюсь, когда...», после чего бросает скомканный лист в середину круга (например, там может стоять большое мусорное ведро). При желании участников процедуру можно повторить.

Упражнение «Лекарство от стресса»

*Цель:* обобщение полученных знаний и обмен опытом между участниками.

*Инструкция:* Участники тренинга готовят рекламный ролик(сценку) и плакат(коллаж) на тему «Лекарство от стресса».

4 этап. Рефлексия. (5 минут)

Занятие 6.

*Цель:* формирование ценностного отношения к себе как к личности.

*Задачи:*

1. Формирование адекватной самооценки.
2. Развитие навыков снятия напряжения.
3. Развитие ценностного отношения к жизни.

1 этап. Приветствие. (5-7минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

2 этап. Взаимодействие. (45 минут)

Упражнение «Кто самый спокойный»

*Цель:* развитие навыков визуализации с элементами пластического тренинга.

*Инструкция:* вспомните какое-либо животное или предмета, которое ассоциируется у вас с состоянием полного спокойствия, невозмутимости и безмятежности (например, телеграфный столб, ленивец, кукла, поле). Когда участники выберут подходящие образы, тренер предлагает побыть в этих образах несколько минут, двигаться и взаимодействовать друг с другом, сохраняя выбранную роль. После выполнения задания - обсуждение (участники рассказывают о своих эмоциях и ощущениях).

Упражнение «Автопортрет»

*Цель:* визуализация и осознание собственных сильных сторон; повышение уверенности в себе.

*Инструкция:* Участники тренинга получают листы бумаги, кисти, акварельные краски. Тренер предлагает каждому нарисовать себя на данном этапе жизненного пути (от портрета до абстракции) и четырех своих спутников (это могут быть родственники, знакомые и незнакомые, домашние животные, символические изображения личных качеств). По завершению каждый должен рассказать о своем рисунке. Тренер и участники группы могут говорить свои ассоциации, которые вызывает тот или иной рисунок.

3 этап. Рефлексия. (10 мин)

Занятие 7.

Цель: развитие способностей эффективного совладания с ситуациями эмоционального выгорания.

Задачи:

1. Формирование представлений о деструктивных способах совладания.
2. Развитие навыков эффективного совладающего поведения.
3. Развитие навыков работы в группе.

1 этап. Приветствие. (5-7 минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

2 этап. Взаимодействие. (50 минут)

Упражнение «Вредные советы»

Цель: осознание собственных стереотипных деструктивных способов провокации стрессовых ситуаций.

*Инструкция:* Участники делятся на две команды. Каждая команда готовит проект (коллаж, сценка, рисунок, схема) на тему: «Вредные советы по преодолению стресса». После представления проектов обратная связь от участников.

Упражнение «Встреча»

Цель: понимание собственной индивидуальности и саморазвития.

*Инструкция:* Представьте, что вы сейчас в своем доме, в той комнате, где вы обычно отдыхаете, где вам всегда особенно хорошо и уютно. Расслабьтесь и почувствуйте, как вам спокойно. А теперь представьте, что у вас назначена очень серьезная встреча. Вы назначили ее давно и многое от нее ожидаете. Итак, вы встаете и собираетесь, подходите к двери, открываете и выходите из дома. Сегодня на улице очень солнечно, поют птички. К вам на встречу приходит человек, который очень похож на вас. Ваша встреча - с ним, он - это и есть вы, но другой - идеальный, он совершеннее, умнее, спокойнее, увереннее в себе. Встреченный человек - это ваш идеальный образ. Подойдите к нему ближе, посмотрите на него внимательно. Как он говорит? Что он

говорит? Какие жесты использует? Как одет? Что бы вы хотели сейчас у него спросить больше всего? Задайте этот вопрос и постарайтесь услышать ответ. А теперь - разворачивайтесь и возвращайтесь дома. Ваша встреча состоялась. После выполнения задания - обсуждение.

Упражнение «Солнышко»

*Цель:* актуализация положительных эмоций, создание дружелюбной атмосферы в группе.

*Инструкция:* Каждому участника дается чистый лист. На листе нужно нарисовать солнце с количеством лучей на один меньше, чем участников в группе. В центре каждый пишет свое имя и передает по кругу. На каждом луче будет написано пожелание от других участников. Листы передаются по кругу, пока не вернуться к хозяину.

3 этап. Рефлексия. (5 мин)

Занятие 8.

*Цель:* закрепление полученных знаний и умений по проблеме профилактики эмоционального выгорания.

Задачи:

1. Развитие и проработка конструктивных способов совладания со стрессом.
2. Развитие навыков группового взаимодействия.
3. Формирование коммуникативных навыков.

1 этап. Приветствие. (5-7 минут)

Каждый участник рассказывает о хороших событиях за прошедшую неделю.

Упражнение «Комплимент»

*Цель:* формирование благоприятной групповой атмосферы.

*Инструкция:* Каждый участник должен сделать комплимент соседу слева без слов, используя только жесты. После чего «получатель» должен ответить на вопрос: «Какой комплимент тебе сделали?»

2 этап. Непосредственное взаимодействие. (40 мин)

Упражнение «Плохо - хорошо»

*Цель:* развить навыки объективной оценки ситуации взаимодействия.

*Инструкция:* Каждому предлагается написать на листе бумаги ситуацию, которая тревожит на данный момент больше всего. Затем лист делится на 2 столбика: в один необходимо написать негативных последствий данной проблемы, в другой - пути предотвращения этих последствий либо положительные стороны. После чего происходит обсуждение.

Упражнение «Три ответа»

*Цель:* развитие способностей определять адекватный способ поведения при взаимодействии.

*Инструкция:* Каждый участник придумывает (записывает на листок) ситуацию, в которой человек оказывается неожиданно и ему необходимо немедленно реагировать. Все листочки складываются в мешок. Каждый по кругу достает по одному и отвечает. (Прочитанную ситуацию он читает группе и сразу предлагает три варианта ответов: уверенный, агрессивный, неуверенный. Каждый высказывает мнение в каком порядке прозвучали ответы.

3 этап. Рефлексия, подведение итогов. (15 мин).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Результаты опытно-экспериментальной работы

Таблица 1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания (В. В. Бойко)

| №                        | Напряжение |                       | Резистенция |                       | Истощение |                       |
|--------------------------|------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-----------|-----------------------|
| Экспериментальная группа |            |                       |             |                       |           |                       |
| 1.                       | 56         | В стадии формирования | 45          | В стадии формирования | 58        | В стадии формирования |
| 2.                       | 34         | Не сформировалась     | 35          | Не сформировалась     | 36        | Не сформировалась     |
| 3.                       | 36         | Не сформировалась     | 36          | Не сформировалась     | 35        | Не сформировалась     |
| 4.                       | 53         | В стадии формирования | 27          | Не сформировалась     | 30        | Не сформировалась     |
| 5.                       | 51         | В стадии формирования | 42          | В стадии формирования | 35        | Не сформировалась     |
| 6.                       | 58         | В стадии формирования | 57          | В стадии формирования | 47        | В стадии формирования |
| 7.                       | 36         | Не сформировалась     | 35          | Не сформировалась     | 36        | Не сформировалась     |
| 8.                       | 30         | Не сформировалась     | 26          | Не сформировалась     | 33        | Не сформировалась     |
| 9.                       | 29         | Не сформировалась     | 35          | Не сформировалась я   | 27        | Не сформировалась     |
| 10.                      | 43         | В стадии формирования | 36          | Не сформировалась     | 33        | Не сформировалась     |
| 11.                      | 50         | В стадии формирования | 35          | Не сформировалась     | 29        | Не сформировалась     |
| 12.                      | 44         | В стадии формирования | 32          | Не сформировалась     | 27        | Не сформировалась     |
| 13.                      | 38         | В стадии формирования | 30          | Не сформировалась     | 44        | В стадии формирования |
| 14.                      | 35         | Не сформировалась     | 36          | Не сформировалась     | 29        | Не сформировалась     |
| 15.                      | 34         | Не сформировалась     | 48          | В стадии формирования | 30        | Не сформировалась     |
| Контрольная группа       |            |                       |             |                       |           |                       |
| 16.                      | 43         | В стадии формирования | 40          | В стадии формирования | 46        | В стадии формирования |
| 17.                      | 52         | В стадии формирования | 55          | В стадии формирования | 50        | В стадии формирования |
| 18.                      | 30         | Не сформировалась     | 31          | Не сформировалась     | 32        | Не сформировалась     |
| 19.                      | 45         | В стадии формирования | 36          | Не сформировалась     | 33        | Не сформировалась     |
| 20.                      | 65         | Сложившийся симптом   | 65          | Сложившийся симптом   | 69        | Сложившийся симптом   |

|     |    |                       |    |                       |    |                       |
|-----|----|-----------------------|----|-----------------------|----|-----------------------|
| 21. | 36 | Не сформировалась     | 32 | Не сформировалась     | 30 | Не сформировалась     |
| 22. | 34 | Не сформировалась     | 33 | Не сформировалась     | 34 | Не сформировалась     |
| 23. | 49 | В стадии формирования | 52 | В стадии формирования | 47 | В стадии формирования |
| 24. | 50 | В стадии формирования | 54 | В стадии формирования | 55 | В стадии формирования |
| 25. | 52 | В стадии формирования | 36 | Не сформировалась     | 35 | Не сформировалась     |
| 26. | 56 | В стадии формирования | 46 | В стадии формирования | 55 | В стадии формирования |
| 27. | 41 | В стадии формирования | 46 | В стадии формирования | 32 | Не сформировалась     |
| 28. | 53 | В стадии формирования | 30 | Не сформировалась     | 29 | Не сформировалась     |
| 29. | 46 | В стадии формирования | 45 | В стадии формирования | 28 | Не сформировалась     |
| 30. | 36 | Не сформировалась     | 33 | Не сформировалась     | 31 | Не сформировалась     |



Таблица 2 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания  
(А. А. Рукавишников)

| №                        | Психоэмоциональное истощение |         | Личностное отдаление |         | Профессиональная мотивация |         |
|--------------------------|------------------------------|---------|----------------------|---------|----------------------------|---------|
| Экспериментальная группа |                              |         |                      |         |                            |         |
| 1.                       | 36                           | средний | 30                   | средний | 14                         | средний |
| 2.                       | 37                           | средний | 29                   | средний | 16                         | средний |
| 3.                       | 35                           | средний | 26                   | средний | 20                         | средний |
| 4.                       | 28                           | средний | 23                   | средний | 26                         | высокий |
| 5.                       | 14                           | низкий  | 16                   | низкий  | 25                         | высокий |
| 6.                       | 20                           | низкий  | 16                   | низкий  | 27                         | высокий |
| 7.                       | 38                           | средний | 27                   | средний | 11                         | низкий  |
| 8.                       | 19                           | низкий  | 25                   | средний | 28                         | высокий |
| 9.                       | 25                           | средний | 16                   | низкий  | 28                         | высокий |
| 10.                      | 29                           | средний | 25                   | средний | 22                         | средний |
| 11.                      | 37                           | средний | 35                   | высокий | 15                         | средний |
| 12.                      | 19                           | низкий  | 26                   | средний | 14                         | средний |
| 13.                      | 30                           | средний | 23                   | средний | 26                         | высокий |
| 14.                      | 13                           | низкий  | 13                   | низкий  | 27                         | высокий |
| 15.                      | 16                           | низкий  | 12                   | низкий  | 28                         | высокий |
| Контрольная группа       |                              |         |                      |         |                            |         |
| 16.                      | 35                           | средний | 27                   | средний | 22                         | средний |
| 17.                      | 46                           | высокий | 38                   | высокий | 12                         | низкий  |
| 18.                      | 42                           | высокий | 35                   | высокий | 15                         | средний |
| 19.                      | 14                           | низкий  | 26                   | средний | 18                         | средний |
| 20.                      | 43                           | высокий | 37                   | высокий | 11                         | низкий  |
| 21.                      | 36                           | средний | 22                   | средний | 16                         | средний |
| 22.                      | 32                           | средний | 26                   | средний | 27                         | высокий |
| 23.                      | 19                           | низкий  | 26                   | средний | 20                         | средний |
| 24.                      | 16                           | низкий  | 15                   | средний | 15                         | средний |
| 25.                      | 17                           | низкий  | 19                   | средний | 27                         | высокий |
| 26.                      | 19                           | низкий  | 13                   | низкий  | 29                         | высокий |
| 27.                      | 33                           | средний | 26                   | средний | 30                         | высокий |
| 28.                      | 17                           | низкий  | 13                   | низкий  | 27                         | высокий |
| 29.                      | 16                           | низкий  | 15                   | низкий  | 29                         | высокий |
| 30.                      | 18                           | низкий  | 14                   | низкий  | 26                         | высокий |

Таблица 3 – Результаты диагностики личностной невротизации по методике В. В. Бойко

| №   | Уровень личной невротизации |         |
|-----|-----------------------------|---------|
|     | Экспериментальная группа    |         |
| 1.  | 30                          | Высокий |
| 2.  | 25                          | Средний |
| 3.  | 12                          | Низкий  |
| 4.  | 24                          | Средний |
| 5.  | 12                          | Низкий  |
| 6.  | 32                          | Высокий |
| 7.  | 11                          | Низкий  |
| 8.  | 8                           | Низкий  |
| 9.  | 8                           | Низкий  |
| 10. | 22                          | Средний |
| 11. | 26                          | Средний |
| 12. | 25                          | Средний |
| 13. | 31                          | Высокий |
| 14. | 10                          | Низкий  |
| 15. | 24                          | Средний |
|     | Контрольная группа          |         |
| 16. | 31                          | Высокий |
| 17. | 33                          | Высокий |
| 18. | 9                           | Низкий  |
| 19. | 21                          | Средний |
| 20. | 37                          | Высокий |
| 21. | 13                          | Низкий  |
| 22. | 11                          | Низкий  |
| 23. | 35                          | Высокий |
| 24. | 33                          | Высокий |
| 25. | 21                          | Средний |
| 26. | 30                          | Высокий |
| 27. | 31                          | Высокий |
| 28. | 32                          | Высокий |
| 29. | 22                          | Средний |
| 30. | 11                          | Низкий  |

Таблица 4 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза напряжения) в экспериментальной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 67                    | 56                   | 11         | 121                           |
| 2      | 41                    | 34                   | 7          | 49                            |
| 3      | 40                    | 36                   | 4          | 16                            |
| 4      | 52                    | 53                   | -1         | 1                             |
| 5      | 56                    | 51                   | 5          | 25                            |
| 6      | 69                    | 58                   | 11         | 121                           |
| 7      | 45                    | 36                   | 9          | 81                            |
| 8      | 31                    | 30                   | 1          | 1                             |
| 9      | 32                    | 29                   | 3          | 9                             |
| 10     | 46                    | 43                   | 3          | 9                             |
| 11     | 51                    | 50                   | 1          | 1                             |
| 12     | 50                    | 44                   | 6          | 36                            |
| 13     | 39                    | 38                   | 1          | 1                             |
| 14     | 41                    | 35                   | 6          | 36                            |
| 15     | 44                    | 34                   | 10         | 100                           |
| Суммы: | 704                   | 627                  | 77         | 607                           |

Результат:  $t_{\text{Эмп}} = 5.1$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение t (5,1) находится в зоне значимости.

Таблица 5 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза резистенции) в экспериментальной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 47                    | 45                   | 2          | 4                             |
| 2      | 39                    | 35                   | 4          | 16                            |
| 3      | 43                    | 36                   | 7          | 49                            |
| 4      | 28                    | 27                   | 1          | 1                             |
| 5      | 46                    | 42                   | 4          | 16                            |
| 6      | 66                    | 57                   | 9          | 81                            |
| 7      | 43                    | 35                   | 8          | 64                            |
| 8      | 27                    | 26                   | 1          | 1                             |
| 9      | 38                    | 35                   | 3          | 9                             |
| 10     | 41                    | 36                   | 5          | 25                            |
| 11     | 33                    | 35                   | -2         | 4                             |
| 12     | 35                    | 32                   | 3          | 9                             |
| 13     | 34                    | 30                   | 4          | 16                            |
| 14     | 48                    | 36                   | 12         | 144                           |
| 15     | 52                    | 48                   | 4          | 16                            |
| Суммы: | 620                   | 555                  | 65         | 455                           |

Результат:  $t_{Эмп} = 4.8$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение t (4,8) находится в зоне значимости.

Таблица 6 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза истощения) в экспериментальной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 64                    | 58                   | 6          | 36                            |
| 2      | 32                    | 31                   | 1          | 1                             |
| 3      | 46                    | 35                   | 11         | 121                           |
| 4      | 34                    | 30                   | 4          | 16                            |
| 5      | 41                    | 35                   | 6          | 36                            |
| 6      | 56                    | 47                   | 9          | 81                            |
| 7      | 42                    | 36                   | 6          | 36                            |
| 8      | 35                    | 33                   | 2          | 4                             |
| 9      | 28                    | 27                   | 1          | 1                             |
| 10     | 42                    | 33                   | 9          | 81                            |
| 11     | 34                    | 29                   | 5          | 25                            |
| 12     | 29                    | 27                   | 2          | 4                             |
| 13     | 51                    | 44                   | 7          | 49                            |
| 14     | 30                    | 29                   | 1          | 1                             |
| 15     | 33                    | 30                   | 3          | 9                             |
| Суммы: | 597                   | 524                  | 73         | 501                           |

Результат:  $t_{\text{Эмп}} = 5,9$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение t (5,9) находится в зоне значимости.

Таблица 7 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза напряжения) в контрольной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 46                    | 43                   | 3          | 9                             |
| 2      | 54                    | 52                   | 2          | 4                             |
| 3      | 28                    | 30                   | -2         | 4                             |
| 4      | 47                    | 45                   | 2          | 4                             |
| 5      | 67                    | 65                   | 2          | 4                             |
| 6      | 35                    | 36                   | -1         | 1                             |
| 7      | 31                    | 34                   | -3         | 9                             |
| 8      | 44                    | 49                   | -5         | 25                            |
| 9      | 41                    | 50                   | -9         | 81                            |
| 10     | 53                    | 52                   | 1          | 1                             |
| 11     | 50                    | 56                   | -6         | 36                            |
| 12     | 42                    | 41                   | 1          | 1                             |
| 13     | 53                    | 53                   | 0          | 0                             |
| 14     | 47                    | 46                   | 1          | 1                             |
| 15     | 36                    | 36                   | 0          | 0                             |
| Суммы: | 674                   | 688                  | -14        | 180                           |

Результат:  $t_{\text{Эмп}} = 1$

Критические значения

|                 |          |
|-----------------|----------|
| t <sub>Кр</sub> |          |
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение  $t$  (1) находится в зоне незначимости.

Таблица 8 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза резистенции) в контрольной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 41                    | 40                   | 1          | 1                             |
| 2      | 54                    | 55                   | -1         | 1                             |
| 3      | 33                    | 31                   | 2          | 4                             |
| 4      | 35                    | 36                   | -1         | 1                             |
| 5      | 65                    | 65                   | 0          | 0                             |
| 6      | 36                    | 32                   | 4          | 16                            |
| 7      | 27                    | 33                   | -6         | 36                            |
| 8      | 49                    | 52                   | -3         | 9                             |
| 9      | 50                    | 54                   | -4         | 16                            |
| 10     | 34                    | 36                   | -2         | 4                             |
| 11     | 44                    | 46                   | -2         | 4                             |
| 12     | 41                    | 46                   | -5         | 25                            |
| 13     | 32                    | 30                   | 2          | 4                             |
| 14     | 43                    | 45                   | -2         | 4                             |
| 15     | 34                    | 33                   | 1          | 1                             |
| Суммы: | 618                   | 634                  | -16        | 126                           |

Результат:  $t_{\text{Эмп}} = 1,5$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение t (1,5) находится в зоне незначимости.

Таблица 9 – Расчет t-критерия Стьюдента (фаза истощения) в контрольной группе

| №      | Начальная диагностика | Итоговая диагностика | Отклонение | Среднеквадратичное отклонение |
|--------|-----------------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 1      | 45                    | 46                   | -1         | 1                             |
| 2      | 51                    | 50                   | 1          | 1                             |
| 3      | 32                    | 32                   | 0          | 0                             |
| 4      | 33                    | 33                   | 0          | 0                             |
| 5      | 68                    | 69                   | -1         | 1                             |
| 6      | 30                    | 30                   | 0          | 0                             |
| 7      | 31                    | 34                   | -3         | 9                             |
| 8      | 46                    | 47                   | -1         | 1                             |
| 9      | 55                    | 55                   | 0          | 0                             |
| 10     | 34                    | 35                   | -1         | 1                             |
| 11     | 50                    | 55                   | -5         | 25                            |
| 12     | 32                    | 32                   | 0          | 0                             |
| 13     | 29                    | 29                   | 0          | 0                             |
| 14     | 28                    | 28                   | 0          | 0                             |
| 15     | 31                    | 31                   | 0          | 0                             |
| Суммы: | 595                   | 606                  | -11        | 39                            |

Результат:  $t_{\text{Эмп}} = 1,9$

Критические значения

| t <sub>Кр</sub> |          |
|-----------------|----------|
| p ≤ 0,05        | p ≤ 0,01 |
| 2.14            | 2.98     |

Полученное эмпирическое значение t (1,9) находится в зоне незначимости.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения проекта

1-й этап «Целеполагание внедрения по теме «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов»

| Цель   | Содержание   | Методы   | Формы               | Количество | Время    | Ответственные                                   |
|--|--|--|---------------------|------------|----------|---|
| 1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения | Изучение кадровой работы в школе   | Анализ беседы, анкетирование                       | Беседа со служащими |            | Сентябрь | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог      |
| 1.2. Поставить цели внедрения                            | Обоснование целей и задач внедрения  | Обсуждение, круглый стол                           | Собрание            | 1          | Сентябрь | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе |
| 1.3. Разработать этапы внедрения                         | Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности | Анализ кадровой работы, анализ программы внедрения | Совещание           | 1          | Октябрь  | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе |
| 1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения   | Анализ уровня подготовленности и коллектива, анализ работы в школе по теме предмета внедрения                              | Анализ состояния программы внедрения               | Совещание           | 1          | Октябрь  | Завуч по воспитательной работе                  |

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

| Цель   | Содержание   | Методы   | Формы  | Количество | Время                      | Ответственные                                   |
|--|--|--|--|------------|----------------------------|---|
| 2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации | Формирование готовности внедрить тему.               | Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения | Обоснование практической значимости внедрения. Тренинги (для служащих) | 2          | Сентябрь                   | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе |
| 2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у                     | Пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения | Методические консультации.                               | Изучение опыта профилактики и эмоционального                           |            | Сентябрь, октябрь, ноябрь. | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог      |

|                  |                                   |  |                     |  |  |  |
|------------------|-----------------------------------|--|---------------------|--|--|--|
| всего коллектива | по проблеме исследования в школах |  | выгорания у юристов |  |  |  |
|------------------|-----------------------------------|--|---------------------|--|--|--|

### 3-й этап «Изучение предмета внедрения»

| Цель  | Содержание  | Методы                               | Формы               | Количество | Время   | Ответственные                              |
|---|---|--------------------------------------|---------------------|------------|---------|--|
| 3.1.Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения | Изучение и анализ материалов по проблеме исследования.                        | Фронтально                           | Семинар             | 1          | декабрь | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |
| 3.2. Изучить сущность предмета внедрения                                | Изучение предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм, методов. | Фронтально и в ходе самообразования. | Семинары, тренинги. | 2          | Январь  | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |
| 3.3.Изучить методику внедрения темы                                     | Освоение системного подхода в работе над темой                                | Фронтально и входе самообразования   | Семинары, тренинги  | 1          | Февраль | Завуч по воспитательной работе             |

### 4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

| Цель   | Содержание  | Методы  | Формы                                      | Количество | Время  | Ответственные                                   |
|--|---|---|--|------------|--------|---|
| 4.1.Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы            | Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения | Наблюдение, анализ, собеседование о суждениях                           | Дискуссии                                  | 2          | Апрель | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе |
| 4.2.Зацепить 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 | Завуч по воспитательной работе                  |
| 4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики | Анализ создания условий для опережающего внедрения  | Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка                    | Собрание                                   | 1          | май    | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог      |

|                                  |  |   |                  |   |               |  |
|----------------------------------|--|---|------------------|---|---------------|--|
| внедрения темы                   |  |   |                  |   |               |  |
| 4.4.Проверить методику внедрения | Работа инициативной группы по новой методике | Изучение состояния дел в школе, корректировка методики. | Посещение уроков | 4 | 1-е полугодие | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог<br>Педагоги |

#### 5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

| Цель  | Содержание   | Методы  | Формы   | Количество | Время                 | Ответственные   |
|---|--|---|---|------------|-----------------------|---|
| 5.1.Мобилизовать подколлектив на внедрение по проблеме исследования | Анализ работы деятельности педагогов               | Сообщение о результатах работы.<br>Тренинги.                    | Совещание                                     | 1          | январь                | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог                  |
| 5.2.Развить знания и умения на предыдущем этапе                     | Обновление знаний о предмете                       | Обмен опытом, тренинги.   | Консультирование, семинар, практикум          | 1          | Январь, февраль, март | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог                  |
| 5.3.Обеспечить условия для фронтального внедрения                   | Анализ создания условий для фронтального внедрения | Изучение состояния дел, обсуждения                              | Собрание                                      | 1          | Май                   | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |
| 5.4.Освоить всем коллективом предмет внедрения                      | Фронтальное усвоение предмета внедрения            | Наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии. | Заседания, консультации, практические занятия | 1          | январь                | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |

#### 6-й этап «Совершенствование работы над темой»

| Цель  | Содержание   | Методы   | Формы            | Количество | Время            | Ответственные                              |
|---|--|--|------------------|------------|------------------|--|
| 6.1.Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе | Совершенствование знаний                                     | Наставничество, обмен опытом, анализ             | Конференция      | 1          | январь           | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |
| 6.3.Совершенствовать методику освоения темы                           | Формирование единого методического обеспечения освоения темы | Анализ состояния дел в школе, обсуждение, доклад | Посещение уроков | Не менее 5 | Каждое полугодие | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог |

#### 7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

| Цель                          | Содержание                  | Методы                 | Формы           | Количество | Время             | Ответственные                  |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------|------------|-------------------|--------------------------------|
| 7.1. Изучить и обобщить опыты | Изучения и обобщение опыта, | Посещение, наблюдение, | Буклеты, стенды | Не менее 4 | Сентябрь, декабрь | Завуч по воспитательной работе |

|   |  |                          |                          |                   |         |   |
|---|--|--------------------------|--------------------------|-------------------|---------|---|
| внедрения по проблеме исследования  | работать по проблеме исследования.                 | изучение, анализ.        |                          |                   |         | Психолог  |
| 7.2.Осуществить наставничество  | Обучения психологов в других учреждениях над темой | Наставничество, тренинги | Выступление на семинарах | Март, апрель, май |         | Завуч по воспитательной работе<br>Психолог      |
| 7.3.Осуществить пропаганду передового опыта внедрения                           | Пропаганда опыта внедрения в работе                | Выступление              | Семинар практикум        | 1                 | февраль | Администрация<br>Завуч по воспитательной работе |
| 7.4.Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на пред. этапах | Обсуждение динамики, работа над темой              | Наблюдение, анализ       | Семинар                  | 1                 | февраль | Администрация                                   |