



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

**ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Магистерская диссертация  
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Образовательный менеджмент»

**Выполнила:**  
Магистрант группы  
№ ЗФ- 318-158-2-1  
Шикова Ульяна Владимировна  
**Научный руководитель:** к.п.н.,  
доцент кафедры педагогики и  
психологии  
Касаткина Наталья Степановна

Проверка на объем заимствований:  
70,9% авторского текста  
Работа допущена к защите  
«10» 02 2021 г.  
зав. кафедрой ПиП, д.п.н., доцент  
Гнатышина Е.В.

Челябинск 2021

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	11
1.1. Явление профессионального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.....	11
1.2. Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.....	17
1.3. Организационно-педагогические условия эффективного функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.....	28
Выводы по главе 1.....	38
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	40
2.1. Цель и задачи опытно-экспериментальной работы.....	40
2.2. Реализация педагогических условий функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации .....	53
2.3. Анализ результатов опытно - экспериментальной работы .....	62
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1 .....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	74

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования:** Недавние исследования показали, что выгорание учителей является фактором, способствующим тому, что многие учителя уходят из сферы образования на ранних этапах своей карьеры. Многие учителя всех уровней и предметов уходят раньше, чем когда-либо достигали своего полного потенциала из-за снижения удовлетворенности работой и подавляющих симптомов выгорания, калечащих другие области их жизни. Эмоциональная потеря сил является основным компонентом выгорания. Можно сделать вывод, что эмоциональное сопереживание может быть связано с выгоранием учителя. Профессиональная деятельность учителей связана со значительными психическими и физиологическими нагрузками, вызванными напряженными, умственно сложным и эмоциональным насыщенным отношением; высокими интеллектуально-энергетическими затратами и когнитивным перенапряжением. К особенностям профессии педагога ученые относят непредсказуемость трудового процесса, высокую ответственность за субъектов деятельности, качество и итоги труда; наличие психологически сложного количества воспитанников и многие другие факторы. Профессиональное выгорание педагогов представляет собой комплекс психологических и поведенческих проявлений, которые возникают в ответ возникающих на длительные стрессовые ситуации в профессиональной деятельности и оказывающих негативное влияние на личностное и профессиональное самочувствие педагогов. Синдром может выражаться в эмоциональной потере сил, обезличивании субъектов профессионального общения, потере мотивированности к своему труду и эмоционально-ценностного отношения к профессиональной деятельности. Профессиональное выгорание определяется целой совокупностью предпосылок, которые служат отражением влияния

трудовой среды, психологического климата и взаимоотношений в трудовом коллективе, социально-психологических особенностей труда и самой личности. Влияние огромного количества эмоциональных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у учителей чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия быстрая потеря настроения, скопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию. Результатом всех этих процессов могут являться снижение эффективности профессиональной деятельности учителя: педагог справляется хуже со своими обязанностями, возникает потеря творческого настроя к образовательному процессу, деформируются профессиональные отношения, роли и коммуникации.

Таким образом, проблема профессионального выгорания педагогических работников является актуальной на сегодняшний день.

Изучению проблемы профессионального выгорания педагогических работников отражаются в работах отечественных и зарубежных ученых: профессора Зеера Э. Ф., Козиевой Н.В., Колесниковой Л.Ф., американского психолога К. Маслач, психиатра Фрейденберга, Шейнова В.П. [25].

Анализ исследований показывает, что отличительной чертой в управлении образовательной организации отражены в недостаточной мере в теории управления, не обращая внимания на потребность практиков в совершенствовании представленного процесса.

Анализируя психолого-педагогическую литературу по поставленной проблеме, сравнительный анализ теории в аспекте управления профилактикой профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации позволяет выделить противоречие:

Сегодняшнее общество, а вместе с тем и система образования нуждается в многоуровневости безупречной подготовки педагога, который

готов и способен улучшать качество учебно-воспитательного процесса, но сталкивается с выгоранием эмоционального интеллекта, нарушения процессов самомотивации и самореализации.

Данное противоречие помогли сформулировать **проблему** исследования, поиск наиболее эффективных условий в управлении процессом профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.

**Цель** - разработка и внедрение модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.

**Объект исследования** - профессиональное выгорание у педагогических работников.

**Предмет** - процесс управления профилактикой профессионального выгорания.

**Гипотеза** - Процесс управления профилактикой профессионального выгорания педагогов, возможно будет более эффективным, если:

- разработать модель управления процессом профилактики профессионального выгорания;

- выявить и экспериментально проверить комплекс организационно-педагогических условий для эффективного функционирования модели управления;

- систематичность проведения работы по профилактики профессионального выгорания.

В соответствии с объектом, предметом и целью исследования были поставлены **задачи**:

- изучить теоретические основы формирования синдрома профессионального выгорания педагогических работников;

- определить совокупность методологических подходов к решению исследуемой проблемы;
- разработать и внедрить модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогов;
- выявить педагогические условия для эффективного функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- экспериментально проверить эффективность разработанного комплекса педагогических условий для эффективного функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- оценить и интерпретировать результаты опытно-экспериментальной работы;

**Методы исследования** - теоретические (изучение психолого-педагогической литературы по поставленной проблеме), диагностические (проведение эксперимента, тестирование, наблюдение), методы количественного и качественного анализа.

**База исследования** - Коммунальное государственное учреждение «Кировская средняя школа», муниципальное автономное общеобразовательной учреждение «Гимназия № 100 г. Челябинска».

#### **Этапы исследования:**

Исследование по поставленной проблеме проводилось в три этапа с 2018 по 2021 г.г.:

Первый этап (с 2018 по 2019г.) изучение состояние проблемы управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации. Была изучена терминология, цели, объект, предмет, гипотеза, задачи исследования, а также разрабатывалась модель управления процессом профилактики

профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.

Второй этап (с 2019 по 2020 г.) подтверждались и определялись условия для наиболее эффективного функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации, определялись критерии, уровни, показатели степени сформированности эмоционального выгорания педагогических работников школ, проводилась апробация в ходе экспериментальной работы. Были сделаны промежуточные выводы, а также внедрение результатов в работу образовательной организации школы.

Третий этап (с 2020 по 2021 г.) обобщение и систематизация результатов проделанной работы, статистическая обработка данных, сравнение, выводы.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Управление процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации представляет собой целенаправленный процесс предупреждения эмоционального выгорания, осознанием взаимосвязи между успешным освоением учебно-воспитательного процесса и профилактикой профессионального выгорания педагогического работника;

2. Профилактика профессионального выгорания – постоянный процесс качественных и количественных изменений всех компонентов (мотивационного, личностного, деятельностного), который осуществляется под влиянием извне, а также профессиональной и личной деятельности педагога, собственных усилий и намерений личности.

3. Модель управления профилактикой профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации берет за свою

основу теоретические подходы и воспринимается как единая совокупность взаимосвязи компонентов, которые объединены общими функциями, находятся в тесной взаимосвязи с внешней средой, что представляет возможным использовать эту модель. Отличительной чертой модели является выстраивание поэтапного процесса профилактики эмоционального выгорания педагогических работников, который включает в себя информационный, мотивационный, познавательный этап.

4. Для эффективной работы модели управления профилактикой профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации применяются:

- умение управлять своими эмоциями;
- усиление мотивации к самореализации, саморазвитию;
- формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.

***Научная новизна данного исследования:***

- в теоретическом аспекте управления процессом профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.
- в обосновании и разработки модели управления процессом профилактики профессионального выгорания.
- в выявлении условий для эффективного функционирования модели в образовательной организации.
- в разработке занятий для выявления эмоционального выгорания педагогов.

**Теоретическая значимость данной работы:**



1. Исследована проблема профессионального выгорания на общенаучном, теоретическом и методическом уровне;

2. Уточнен и систематизирован понятийный аппарат таких понятий как «профессиональное выгорание педагога» профилактика профессионального выгорания педагогических работников», управление процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации».

### **Практическая значимость:**

- результаты, полученные в ходе исследования, а также сформулированные данные могут послужить основой для совершенствования управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников;

- внедрение в практическую деятельность образовательной организации программы профилактики;

- разработка методического обеспечения по профилактике профессионального выгорания педагогов образовательной организации.

**Обоснованность и достоверность** - результатов исследования обеспечивается на ранее полученных знаниях и результатах исследований психолого-педагогической науки, выбором и использованием различных методологических подходов к созданию модели, применение комплекса теоретических и эмпирических методов соотносимых с целями и задачами, подтверждение гипотезы, а также обработка результатов исследования методом количественного и качественного анализа.

**Апробация и внедрение результатов** - выделенные основные положения и результаты исследования представлены в виде выступлений на всероссийских и Международных научно-практических конференциях, а также на методических семинарах и советах, а также отражены в

публикациях материалов по итогам работы на научно-практических конференциях.

**Структура работы** - работа включает в себя введение, две главы, выводы по главам, заключение и список использованной литературы.

# **Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1. Явление профессионального выгорания в психолого-педагогических исследованиях**

Выгорание определяется как физическая, умственная и поведенческая усталость. Он может проявляться в симптомах депрессии, тревоги, головной боли и усталости/бессонницы, проблем с сердцем, фокусировки проблем, спутанности сознания, напряжения, тошноты, потери веса, психического истощения, эмоционального истощения и многого другого. Те, кто помогает профессиям, подвергаются наибольшему риску выгорания.

Фрейденбергер был первым учёным, исследовавшим профессиональное выгорание как синдром. Его работы широко считаются основой теории выгорания. Фрейденбергер определяет выгорание как состояние с физическими и поведенческими симптомами. Физические признаки выгорания включают чувство истощения и усталости, пониженную иммунную функцию и частые психосоматические симптомы, такие как головные боли и мышечное напряжение. Поведенческие признаки выгорания включают быстроту до гнева, трудности с удержанием в чувствах, депрессию, нежелание делиться эмоциями и отсутствие продуктивности на работе. Фрейденбергер перечисляет несколько факторов риска выгорания, включая чрезмерную преданность и приверженность работе.

Фрейденбергер и Ричельсон раскрывают статью 1974 года своей книгой "Burn-Out: The High Cost of High Achievement" (1980). Это расширение теории выгорания упоминает феномен в других видах помощи, включая преподавание. Симптомы выгорания в их анализе учителей включают чувство непричастности даже среди семьи и друзей, оторванность

от областей жизни, которые раньше исполнялись, и чувство внутреннего конфликта. Описывая то, что сгоревший профессионал выглядит так, как описывают авторы, "кто-то в состоянии усталости, вызванной преданностью делу, которое не дало ожидаемой награды".

Важно отметить, что Фрейденбергер и Ричельсон обращают внимание на критический момент о людях, которые страдают от выгорания. Они утверждают, что страдающие не являются ни слабыми, ни беззаботными людьми со скромными чаяниями. Страдающие от выгорания - харизматичные, динамичные, целенаправленные и идеалистические профессионалы. Когда возникают проблемы, это обычно происходит, "потому что они слишком сильно нажали на себя слишком долго".

Учителя, которые сгорают, часто страдают от чрезмерной приверженности и чрезмерной преданности своей работе. К сожалению, если эти специалисты достигают своих целей, они часто находят мало удовольствия в результатах, потому что они слишком перегружены, чтобы оценить их успех.

В своих описаниях начинающихся признаков выгорания авторы описывают несколько признаков, которые впоследствии становятся шкалами в "Описи выгорания Маслач", которые представляют собой истощение, оторванность и цинизм. Они объясняют, что, хотя истощение почти всегда является первым симптомом, отслоение является симптомом, который может привести к наиболее серьезным эффектам. Это: размежевание, дистанцирование, притупление и умерщвление. Цинизм возникает, когда человек чувствует себя отстраненным от своей работы, потому что в этот момент он чувствует себя менее вложенным в свою организацию. Менее профессиональные инвестиции приводят к ставя под сомнение ценность деятельности, дружеских отношений, работы и иногда даже жизни в целом. К этому времени выгорание находится в критической точке и должно быть немедленно устранено.

Кристин Маслач, опираясь на работу Фройденбергера, стала пионером в исследованиях выгорания. Лейтер, Маслач и Шауфели, разработали метод оценки выгорания как многомерной конструкции, которая вышла за рамки простого истощения. Они полагали, что выгорание гораздо сложнее из-за страданий трех теоретических компонентов: деперсонализации, эмоционального истощения и личных достижений [16].

Выгорание учителей является серьезной проблемой, затрагивающей учителей по всей стране. Это стало дорогостоящим и пагубным явлением для школ. Выгорание учителя является важной конструкцией, в понимании связанных с работой стрессовых процессов и было определено как важный предиктор текучести кадров. Недавние исследования показали, что выгорание учителей является одним из факторов, способствующих тому, что многие учителя уходят из сферы образования на ранних этапах своей карьеры. Педагоги особенно подвержены риску выгорания учителей, поскольку их условия труда согласуются со многими факторами, связанными с выгоранием. В течение первых пяти лет начинающих учителей, начинающих свои профессиональные пути в образовании, 50% педагогов уходят из образовательной профессии.

Исследование, проведенное психологами, выделяет следующие модели профессионального выгорания: содержательная и процессуальная. Содержательные модели характеризуются более точным описанием и выделяют систему признаков выгорания. Авторы этих моделей рассматривают выгорание как состояние, включающее в себя ряд более точных элементов. Процессуальные модели характеризуются как динамическая характеристика исследуемого явления. Для этой модели эмоциональное выгорание это процесс, который включает в себя стадии следующие друг за другом. [53 ].

Согласно представлениям авторов процессуальной модели, выгорание представляет собой динамический процесс, который развивается во времени.

Психолог С.Гринсбергом предложил процессуальную модель, включающую в себя, пять ступеней. [52]:

Первая стадия ("медовый месяц"). На этой стадии сотрудник, чаще всего, доволен своей работой, относится к своим обязанностям с вдохновением, однако, по мере нарастания рабочего перенапряжения профессиональная деятельность доставляет все меньше удовольствия, и работник становится более пассивным [53].

Вторая стадия ("недостаток топлива"). На этой стадии появляется усталость и безразличие. Если у специалиста нет дополнительной мотивации, то он достаточно быстро теряет энтузиазм к своей профессиональной деятельности. Если же наоборот есть мотивация, но он продолжает терять интерес к работе, то это отрицательно сказывается на его физическом состоянии.[53].

Третья стадия (хронические симптомы). Большой объем работы приводит к изнеможению, утомлению, чувство озлобленности, раздражительности [53].

Четвертая стадия (кризис). Эта стадия характеризуется развитием хронических заболеваний, специалист может утратить в большей степени свою работоспособность. [53].

Пятая стадия ("пробивание стены"). Финальная стадия выгорания, на которой физические и психоэмоциональные проблемы которые сменяются острой формой переходят в острую форму и могут инициировать развитие опасных заболеваний, которые впоследствии могут нанести серьезный вред здоровью человека. [53].

Выгорание как синдром возникло через признание социальных проблем, а не через медицинские исследования. Возможно, по этой причине выгорание никогда не признавалось официальным психологическим состоянием. Так, более чем через 45 лет после первоначальной публикации Фройденберга, описывающей выгорание, у работодателей и психологов нет установленного протокола, как лечить сотрудника, проявляющего

симптомы выгорания. Работодатели и работники психологической помощи могут иметь возможность устранять симптомы выгорания, помогая своим работникам вносить изменения в образ жизни, чтобы обезопасить свои отдельные стрессоры. Эти подходы могут работать в индивидуальном масштабе, но они не служат для решения проблемы в целом.

Хотя вмешательства, направленные на симптомы выгорания, несомненно, помогают снизить непосредственную психологическую нагрузку на сотрудников, они не затрагивают организационные структуры, которые вызывают выгорание в первую очередь. Это пробел в литературе, который настоящее исследование надеется устранить.

Со времён Фройденбергера и Маслаха было проведено множество исследований феномена выгорания. Как тогда, так и сейчас выгорание было концепцией, которая, как представляется, является общим опытом среди людей. Особый интерес представляет выгорание, испытываемое теми, кто помогает профессиям, а именно преподаванию. Выгорание учителей является серьезной проблемой, затрагивающей учителей по всей стране. Выгорание учителя является важной конструкцией в понимании связанных с работой стрессовых процессов и было определено как важный фактор текучести кадров. Педагоги особенно подвержены риску выгорания учителей, поскольку их условия труда согласуются со многими факторами, связанными с выгоранием. Последствия, связанные с профессиональным выгоранием, включают ухудшение удовлетворенности работой, прогулы, снижение производительности, снижение организационной приверженности, ухудшение физического здоровья, снижение качества жизни, потерю цели, эмоциональные проблемы, одиночество, снижение самооценки, семейный конфликт, а также существенную потерю близости и удовольствия в отношениях как лично, так и профессионально. Выгорание учителя может негативно сказаться как на личной, так и на профессиональной жизни и погасить страсть к обучению. Со временем сотрудники, переживающие

выгорание, теряют способность обеспечивать интенсивный вклад, который оказывает влияние. В частности, уровень выгорания учителей в сфере образования негативно сказывается на успеваемости учеников, школьники, у которых есть учителя, страдающие от выгорания работы, реже прогрессируют в классе, чем ученики, у которых есть учитель без болезни. Таким образом, учителя с выгоранием влияют на тех, кто находится в их окружении и социальных кругах.

Агапова М. В. и Умняшкина С. В. Говорят о том, что выгорание возникает в результате нарушения механизмов реализации и мотивации своей личности, а также способность к самоактуализации. Авторы придерживаются мнения, что агрессивные действия человека чтобы справиться со стрессом приводят к профессиональному выгоранию[53]. Авторы отмечают, что специалист со слабой мотивацией актуализации своей личности наиболее склонны к агрессивному воздействию губительной среды, сопротивлению, у них отсутствует чувство удовлетворенности своей работой, не используют творческие подходы к решению своих профессиональных задач, и как следствие приводит к отрешенности от своих профессиональных обязанности [2].

В.В. Бойко акцентирует внимание на двух компонентах профессионального выгорания. Группа внешних (управленческих) компонентов содержит в себе условия материальной среды, наполнение деятельности, социальные и психо-физиологические характеристики деятельности.

К внутренним компонентам, определяющим профессиональное выгорание, В.В. Бойко расценивает как предрасположенность к психоэмоциональной утомляемости, слабую мотивированность эмоциональной составляющей в профессиональной деятельности [9].

В настоящее время в психологии предпринимаются попытки для выявления сущности возникновения у профессионалов явления выгорания с



позиций системного подхода. В. Е. Орел, говорит о том, что возможность развития синдрома эмоционального выгорания это своеобразная интегративная реакция на деперсонализацию личности в профессиональной среде [53]. По его мнению, факторами риска и замедляющим фактором личностные особенности личности влияют на профессиональную деятельность. В качестве основного фактора структуры личностных детерминант эмоционального выгорания определен фактор нейротизма, от уровня выраженности которого и специфики включенности, зависит характер влияния на выгорание [28].

К факторам которые позволяют обеспечить профилактику выгорания можно выделить такие как: создание условий для профессионального роста сотрудников, проведение искусной мотивационной политики, которая содержит в себе четко расписанные должностные инструкции, социальное обеспечение, социальную поддержку, мероприятия внутри коллектива, направленные на развитие благоприятного социально- психологического климата в коллективе [1].

На сегодняшний день симптоматика, свойственная профессиональному выгоранию, рассматривается как вариант нормы, сформированность профессионального ослабления может благоприятствовать формированию патологических рефлексов. Из этого следует, выгорание может восприниматься как явление, которое находится на рубеже "установленный порядок" и "аномалия" и показывающий собой крайний вариант нормы.

## 1.2 Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации

Профессиональное выгорание – это особый случай эмоционального выгорания, синдром, который развивается вследствие

истощения личных ресурсов человека на фоне неизменного стресса и вялости, связанных с работой. Профессиональное выгорание – это обычная реакция психики на неизменную степень чувственного «зашумления».

Доктора Калифорнийского института психологии придумали научный способ для исследования данной трудности выгорания, который предполагает три значения обозначенного парадокса:

1. психологическое истощение. Чувственное перенасыщение, понимание позитивных реакций на происходящие или же на абсолютное безразличие.
2. деструкция личности. Смещение в худшую сторону отношений с находящимся вокруг обществом, понижение независимости и самостоятельности, проявление негативного и меркантильного дела к людям.
3. понижение личностных достижений. Негативное самомнение, лимитирование вероятностей, достижений.

В частности, растет нехватка учителей общего образования. Наряду с выбытием учителей и их текучестью эта нехватка создает нагрузку на отечественные школьные системы. Учитывая эти данные о текучести кадров и выгорании в системе среднего образования, можно задаться вопросом о причинах более высоких показателей выбытия из системы среднего образования. Возможно, виновата эмоциональная эмпатия. Эмоциональная эмпатия является профессиональным активом для учителей, врачей и социальных работников и других лиц, которые работают с людьми. Было показано, что сопереживающие учителя укрепляют у своих учеников чувство принадлежности к своим школам, укрепляют их отношения с учителями и сверстниками и укрепляют их уверенность в школьном климате. Однако исследование, проведенное Уильямсом среди учителей, "медсестер" и

социальных работников, показало, что высокая эмоциональная эмпатия может предрасполагать людей к эмоциональному истощению, что позволяет предположить, что люди с высокой эмоциональной эмпатической способностью уязвимы к выгоранию. Хотя эмоциональное сочувствие может помочь учителям лучше относиться к ученикам и способствовать позитивной среде обучения, со временем оно может эмоционально истощить учителя. Частое воздействие эмоционально сложных ситуаций может подвергнуть учителей риску выгорания. Ежедневно большинство учителей проявляют эмоциональное сочувствие. Возможно, что учителя, которые очень чутко реагируют на эмоции своих учеников, будут страдать от эмоционального истощения, предиктора выгорания. Этот потенциально более высокий уровень эмоциональной эмпатии может, в свою очередь, подвергнуть учителей более высокому риску выгорания учителя, чем тех, кто испытывает ограниченную эмоциональную эмпатию. Эмоциональное сочувствие - важная часть обучения. Как это может повлиять на выгорание учителя - это область, которая должна быть полностью понята. Хотя существует большой объем исследований по проблеме выгорания в разных профессиях, не было обнаружено исследований, в которых изучалась бы взаимосвязь между эмоциональным сопереживанием и выгоранием учителей среди учителей среднего образования. Таким образом, для восполнения пробела в литературе необходимы данные об эмоциональном сочувствии и выгорании учителей среди учителей специального образования и регулярного образования.

Проанализировав результаты трудов зарубежных исследований по теме синдрома психического выгорания показывает, что большинство усилий ученых были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Обычно они сгруппированы в два крупных блока: особенности профессиональной деятельности (объективные факторы) и индивидуальные характеристики самих профессионалов (субъективные факторы).

Также имеется ряд исследований, которые выделяют и третий блок факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные.

Качественная характеристика всех факторов показывает, что профессиональная деятельность педагогов средних школ сопровождается формированием синдрома психического выгорания, который отличается развитием эмоционального истощения, деперсонализации, ослаблением собственных достижений.

Наиболее выражен первый симптом, характеризующийся сниженным эмоциональным фоном, равнодушием, эмоциональным перенасыщением, опустошенностью и усталостью. Вторую позицию в синдроме психического выгорания учителей занимает показатель «редукции личных достижений», который проявляется как тенденция негативной самооценки, своих возможностей и своего потенциала, так и редуцированием собственных профессиональных достоинств, лимитированием собственных обязанностей по отношению к другим, снятием ответственности с себя и перекладыванием ее на других участников педагогического процесса. Несколько ниже по степени распространения располагается признак «деперсонализации», при наличии которого имеют место всевозможные деструкции в отношениях педагогов с другими людьми, начиная от увеличения зависимости от последних и заканчивая проявлением негативизма, циничности установок и эмоций по отношению к воспитанникам с особыми нуждами, коллегам по работе.

Связь между неравновесными состояниями и ситуациями, возникающими в педагогическом труде, отчетливо выражена.

К примеру, распространенное явление неравновесное состояние, как гнев, обуславливается конфликтом с учениками, конфликтом с администрацией, опозданием или неготовностью воспитанников к урокам. Прослеживается зависимость интенсивности, времени, частоты возникновения состояний от возраста и от стажа.

Предупредительные меры минимизируют негативные профессиональные изменения в личности педагога и способствуют росту эмоциональной устойчивости, укреплению стрессоустойчивости, поддержанию и развитию положительного внутреннего ресурса личности педагога, помогут профессиональной самореализации и самоактуализации личности педагога. Для того чтобы процесс управления профилактикой профессионального выгорания функционировал достаточно эффективно важно соблюдение следующих положений:

- 1) развитие способности к самореализации и самомотивации;
- 2) формирование умений и навыков, которые помогают самоорганизации и самообразованию;
- 3) развитие навыков преодоления трудностей, умение справляться постоянным ростом профессиональных требований, позитивного принятия важных решений как в личной жизни, так и в профессиональной;
- 4) стремление к развитию личного и профессионального потенциала.

Основными понятиями в процессе управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогов можно считать «профессиональное выгорание педагога». Выгорание учителя – известная и исследованная область. В литературе задокументировано, что учителя испытывают высокий уровень стресса и эмоционального истощения, что приводит к высокому уровню выгорания и профессионального истощения. Процесс управления функционирует и развивается не стихийно, а носит упорядоченный характер благодаря управлению. Таким образом, чтобы процесс функционировал эффективно необходимо правильно управлять взаимодействием его составных элементов. Такое понимание феномена «управление» определяет несколько значимых моментов: 1. всякое управление — есть целенаправленная деятельность, 2. управление отличается от всех остальных видов деятельности, 3. объективно выделяются

управляющая и управляемая подсистемы, 4. управление характеризуется необходимостью перехода системы из одного качественного состояния в другое. Управление конструируется, а затем и реализуется через этапы, которые, в свою очередь, являются теми самыми процессами, выполняющимися субъектами управления. По сути дела этапы управления представляют собой качественные уровни взаимодействия субъектов деятельности, которые характеризуются развитием управляющих, управляемых подсистем и самого их взаимодействия.

Под управлением понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе информации; функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализации их программы и целей. Одной из разновидностей социальных систем является система образования, функционирующая в огромном масштабе на уровне страны, области или района.

Такому подходу к разработке целей и планов предшествует анализ работы по исследуемой проблеме выгорания педагогических работников. Общие и частные цели становятся стержнем в виде программы профилактики, представляющего собой модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогов.

Процесс управления профилактикой профессионального выгорания состоит из нескольких подсистем:

1. подсистема управленческих подходов, которые используются для решения конкретных задач, ориентированных на качественное изменение какого-либо внешнего или внутреннего фактора личности педагога.

2. подсистема теоретико-методологических оснований, представленных на различных уровнях в том числе, общенаучном, стратегическом, конкретно-научном;

3. подсистема ценностной сущности компонентов и факторов выгорания различной природы (духовность, мотивация и т.д.) [46]

Управление процессом профилактики профессионального выгорания нужно для обеспечения необходимых условий учебно-воспитательного процесса, который отвечает современному обществу. Процесс управления профилактикой профессионального выгорания необходим современной образовательной организации. Процесс влияет на: повышения эффективности образовательного процесса; достижении требований, предъявляемых федеральными государственными образовательными стандартами; развития творческой и деятельной атмосферы в педагогическом коллективе; повышению степени активизации профессиональной деятельности работников; улучшения в целом процесса управления профилактикой профессионального выгорания педагогических работников в образовательной организации; повышения конкурентоспособности в образовательной организации.

Для снижения уровня профессионального выгорания важную роль играют:

1. Повышение защитных факторов синдрома профессионального выгорания.

2. Быстрое реагирование на беспокойные признаки.

3. Сохранение гигиены труда педагогических работников.

4. Сохранение психоэмоционального напряжения, связанного с необходимостью постоянного самоконтроля, внимания, эмоционального возбуждения.

Модель – это нечто целостное, состоящее из тесно связанных между собой компонентов и обладающее свойствами, которые присущи каждому компоненту.

Модель управления – это совокупность компонентов которые включают в себя: человеческие, материальные, информационные и нормативно-правовых компонентов, связанных между собой. Благодаря этим компонентам реализуется процесс управления.

Мы будем понимать под моделью естественно или искусственно созданное для изучения социально-психологических процессов и состояний явление Модель – это инструмент управления качеством образования [54].

Логика процесса моделирования обусловила и основные этапы данного процесса в исследовании.

Последовательность моделирования можно представить следующим образом: постановка целей и задач моделирования; изучение сущности управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации; разработка модели управления процессом профилактики в образовательной организации. Результаты каждого этапа моделирования легли в основу структуры теоретического представления о процессе управления профилактики. Эта структура включает в себя: цели моделирования; объективно существующие научные положения, составляющие теоретическое обоснование профессионального выгорания; методы диагностики профессионального выгорания.

В исследовании моделирование осуществлялось на трех уровнях: методологическом, дидактическом и методическом. Логика процесса моделирования обусловила и основные этапы данного процесса в исследовании. На методологическом уровне рассматривается направление исследования, стратегия, которая ограничивает направление



исследовательской работы. Методологические подходы позволяют организовать работу исследователя в применении совокупности научных исследований относительно исследуемой проблемы проблемы.

Нами была разработана структурно-функциональная модель, рассматриваемая как целостная система, которая состоит из целевого, диагностического, формирующего и аналитико-результативного блока. Структурно-функциональная модель рассматривается как совокупность закономерных, функционально связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему. Все компоненты структурно-функциональной модели располагаются последовательно, взаимно дополняют и взаимообуславливают друг друга за счет функционального назначения. Каждый из названных компонентов получил содержательное наполнение, исходя из функций и специфики исследуемого процесса.

**Цель:** теоритически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность процесса управления профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации

**Целевой блок**



Создать систему мер, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации



1. Раскрыть понятие эмоционального выгорания.
2. Определить условия управления процессом профилактики профессионального выгорания.
3. Составить модель управления процессом профилактики профессионального выгорания.

**Диагностический блок**



Диагностика уровня профессионального выгорания  
(Методы: анкетирование, тестирование, анализ данных)

**Организационный блок**



Комплекс мероприятий направленных на профилактику профессионального выгорания



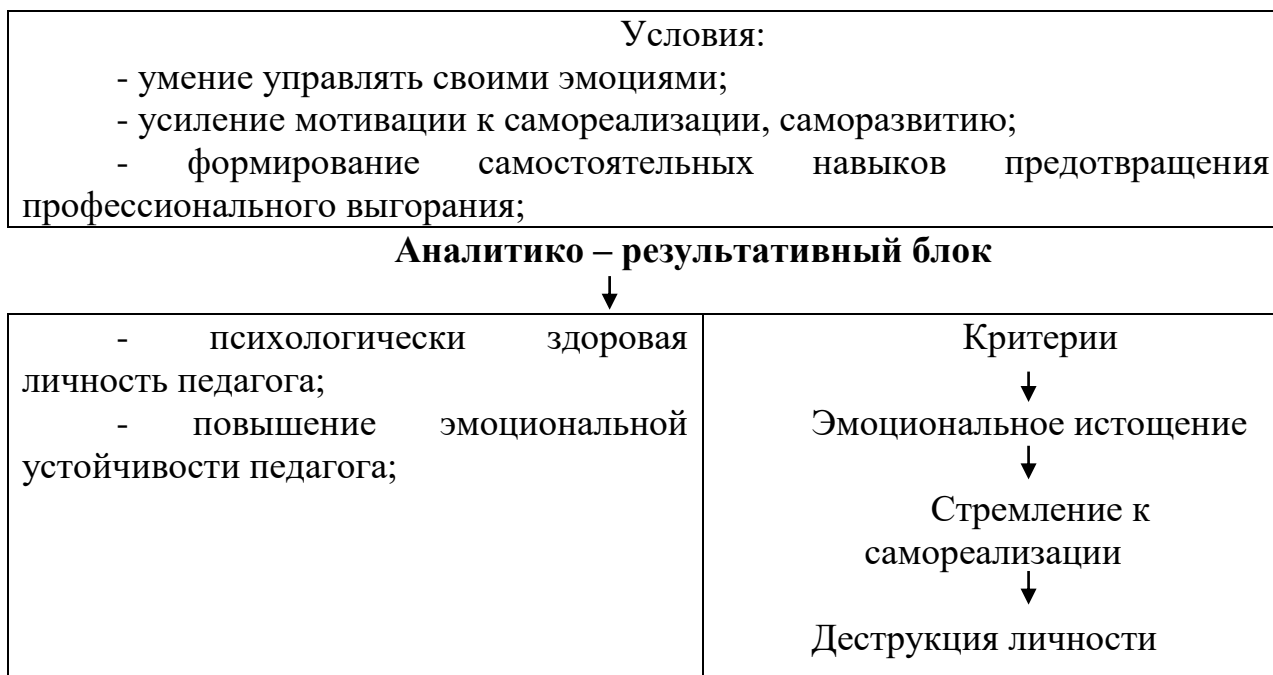


Рисунок 1 – Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации

**Целевой блок.** В этом блоке осуществляется целеполагание. В него входят общие цели исследования, главные подходы и задачи, которые ставились в процессе исследования. В данный блок также включен теоретический анализ проблемы профилактики профессионального выгорания. Основная цель модели – повышения устойчивости учителей и предотвращения профессионального выгорания.

**Диагностический блок** в рамках данной модели представляет собой диагностику эмоционального выгорания педагогов. Целью представленного блока будет выявление эффективности проведенных мероприятий. Для исследования необходимо определить наиболее оптимальные способы изучения проблемы. В связи с этим для сбора и анализа фактического материала важно применять разные методики, комплексное использование которых и обеспечивает научность, достоверность получаемых данных. Отсюда выбор конкретных методов и методик, который производится с

расчетом на получение результатов, которые позволяют проверить выдвинутую гипотезу.

**Организационный блок** включает описание самого процесса управления процессом профилактики профессионального выгорания. Также на этом этапе проводится разработка методов управления процессами, которые обеспечивают эффективное функционирование и развитие образовательной организации. В организационном блоке будут выделены условия для эффективного функционирования модели управления процессом:

- умение управлять своими эмоциями;
- усиление мотивации к самореализации, саморазвитию;
- формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания;

**Аналитико - результативный блок.** На данном этапе необходимо осуществит контроль эффективности проведенного исследования. Для того чтобы это сделать будет проводится контрольный эксперимент, по тем же методам что и на констатирующем. На заключительном этапе проводится математическая обработка данных, на этом этапе используются методы количественного и качественного анализа.

### 1.3. Организационно-педагогические условия эффективного функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации

Анализ научно-педагогической литературы показывает, что единого подхода к понятию «организационно-педагогические условия» не существует, несмотря на то, что это понятие часто используется в педагогической литературе и диссертационных исследованиях. Термин «организационно-педагогические условия» содержит в себе два смысловых значения «организационные условия» и «педагогические условия».

Для характеристики соотношения организационных и педагогических условий отечественные ученые выделяют два основных подхода. Согласно первому подходу организационно-педагогические условия выступают как разновидность педагогических условий, т.е. организационные условия включены в содержание понятия «педагогические условия» [51].

При этом организационно-педагогические условия обладают направленностью, т. е. являются результатом целенаправленного, планируемого отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов) для достижения цели педагогической деятельности [51].

Для проведения опытно-экспериментальной работы была разработана модель управления, включающая ряд педагогических условий:

- умение управлять своими эмоциями;
- усиление мотивации к самореализации, саморазвитию;
- формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания;

Остановимся на каждом условии более подробно.

*Усиление мотивации педагогов к самореализации, саморазвитию.*

Профессиональное саморазвитие педагога характеризуется как постоянный процесс качественного, самостоятельного, целенаправленного раскрытия педагогом своих потенциальных возможностей и способностей, которые позволяют осуществлять различные виды профессиональной деятельности наиболее эффективно. На профессиональное самореализацию и мотивацию влияет ряд факторов. Например, В.Л. Блинова и Ю.Л. Блинова в своем исследовании выделили 2 фактора:

1. Факторы, способствующие процессу самореализации педагога: эмоциональная устойчивость, мотивация достижений, мотивация саморазвития, открытость новому опыту, наличие социального интеллекта.

2. Факторы, которые препятствуют саморазвитию педагога: отсутствие ответственности, отсутствие способности к самопознанию, личностная тревожность и страх к чему то, наличие психологических защит, барьеры, создаваемые другими людьми [18].

В структуре профессионального самореализации педагога можно выделить следующие компоненты:

– самосознание, включающее отношение педагога к себе как к профессионалу своего дела, осознание себя, своих интересов и переживаний;

– самооценка, характеризующаяся осознанием личных и профессиональных качеств, их объективной оценкой;

– самоорганизация, проявляющаяся в оценке, контроле, корректировке педагогом себя как субъекта деятельности; регуляции действий, целесообразности их проявления; постановки целей и выбором соответствующих практических действий для их достижения;

– самоуправление, включающее рефлексию собственной педагогической деятельности и прогнозирование результатов.

Все эти компоненты находятся в тесной взаимосвязи, дополняя, и оказывая влияние, друг на друга.

Мотивация – это процесс психологического порядка, побуждающий человека совершать какие-либо действия для достижения определенной цели [38]. Причем этот процесс может быть осознанным или же на уровне подсознания.

Следует помнить, что мотивация самореализации достаточно подвижна [26]. Чем больше количество стимулов к мотивации, тем динамичнее происходит проявление ориентации учителей на личностное и профессиональное, а значит и больше ожиданий и реальных возможностей для успешного освоения учебно-воспитательного процесса. Акцент на мотивацию самореализацию и самоактуализацию педагогов обеспечивает правильный фокус и ориентир в разработке новых подходов к системе непрерывного повышения квалификации, в том числе и на уровне любой образовательной организации.

Определим основные способы повышения профессионального самореализации педагога:

1. Помощь методических объединений отдельным педагогам в проектировании индивидуальной программы самообразования с учетом стажа, уровня профессионализма, координации деятельности по реализации проекта саморазвития, обеспечение доступности профессионально развивающих ресурсов, организации мониторинга процесса саморазвития на основе сравнения самодиагностики и экспертных оценок, обобщение результатов самореализации в продуктах педагогического творчества, новаторства и др.

2. Реализация психолого-педагогической поддержки, представляющей собой систему социально-психологических и психолого- педагогических способов и методов, способствующих самоопределению педагога в процессе формирования его способностей, ценностных ориентаций и самосознания.

Основные направления психолого-педагогической поддержки: психологическая профилактика, психологическое консультирование, психологическое сопровождение. В рамках психолого-педагогической поддержки применяются такие методы как просвещение, консультирование, диагностика, индивидуальные и практические занятия. Главными условиями, обеспечивающими эффект мотивации к самосовершенствованию, являются: ориентация на участников, на проблемы значимые для школы и для конкретных учителей, на развитие представлений о желательных преобразованиях в школе, о том, какой образовательная организация будет в будущем. Полученный в процессе повышения квалификации опыт должен иметь практическую значимость и быть применим в практике образовательной организации. Должна быть мотивация на наиболее эффективное выполнение задач школы. Соответственно, достижение корпоративной зрелости позволит реализовать процесса самосовершенствования всех членов педагогического коллектива и обеспечить обучающихся качественным образованием.

*Формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.*

Саморегуляция – это управление своим психическим и эмоциональным состоянием и умение воздействовать на себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием. Саморегуляция может осуществляться как непроизвольно, так и произвольно с участием сознания. Этот вид саморегуляции обычно называют психической саморегуляцией, под которой понимают целенаправленное изменение как отдельных психофизиологических функций, так и психоэмоционального состояния в целом, и которая осуществляется с помощью естественных или специально сконструированных приемов и способов саморегуляции.

Профессия педагога требует от него такого качества как выдержка, эмоционального благосостояния, умения создавать благоприятную

психологическую обстановку и бороться с негативными следствиями межличностного взаимодействия – конфликтностью, плохим самочувствием, усталостью, что выражается во взаимоотношениях с коллегами, учениками и родителями. Чрезвычайно значимым компонентом работы преподавателей признается саморегуляция – способность, направленная на контроль своего личного психического состояния с целью того, чтобы оптимальным способом находить решение в сложившихся педагогических ситуациях. Саморегуляция считается необходимой в следующих ситуациях:

— если перед педагогом предстает трудная, сложноразрешимая для него проблема, возникшая перед ним впервые;

— если у появившейся проблемы нет единого способа решения, или же нет решения в данный отрезок времени, или присутствуют различные варианты ее разрешения, но наиболее благоприятный выбрать довольно таки сложно;

— если у педагога повышенное эмоциональное и физическое состояние, которое может подвести его к выполнению импульсивных действий;

— если педагогу необходимо принять быстрое решение для будущих поступков в рамках полной нехватки времени.

Саморегуляция имеет свои структурные компоненты, которые реализуют значимые функции:

— постановка цели – компонент, на основе которого формируется саморегуляция;

— модель значимых решений - этот компонент отображает условия для благоприятного решения задач.



Профессионально необходимыми навыками учителя являются выдержка и самообладание. Выдержка — способность всегда, в любой обстановке, в непредвиденных обстоятельствах владеть собой, сохранять самообладание, управлять своими чувствами, темпераментом, не теряя контроля над своим поведением. Педагогическая деятельность насыщена разного рода напряженными ситуациями и различными факторами, связанными с возможностью повышенного эмоционального реагирования. Условия деятельности становятся напряженной ситуацией тогда, когда они воспринимаются, понимаются, оцениваются людьми как трудные, сложные, опасные. Большинство исследователей сходятся во мнении, что причины напряженности педагогической деятельности обусловлены объективными и субъективными факторами. Под объективными факторами понимают внешние условия ситуации, к таковым относятся загруженность рабочего дня, столкновение с новыми, трудными ситуациями, повышенные интеллектуальные нагрузки. Субъективные факторы особенности личности, которые провоцируют чрезмерную чувствительность человека к определенным профессиональным трудностям, то есть личностные (мотивационные, эмоциональные, социальные и др.) характеристики.

При анализе напряженности педагогической деятельности необходимо помнить о диалектике «внешних» «внутренних» факторов, единстве объективных и субъективных причин. Влияние напряженной ситуации на деятельность зависит не только от характера задачи, внешней обстановки, но и от индивидуальных особенностей человека, мотив его поведения, опыта, знаний, навыков, основных свойств нервной системы.

Формированию готовности к напряженным ситуациям педагогической деятельности может способствовать развитие навыков анализа и решения проблемных педагогических задач и ситуаций. Продуктивное решение конфликтной ситуации предполагает восприятие ее, как творческой задачи, переосмысление собственной позиции и внутренней

перестройки, гармонизацию общения на основе позиционного сближения сторон.

Напряженные ситуации педагогической деятельности вызывают неадекватность в оценке происходящего, импульсивные действия по отношению к ученикам, способствуют формированию таких личностных черт, как безынициативность, пассивность, чувство собственной профессиональной непригодности. Переживаемые эмоциональные состояния часто сопровождаются ярко выраженными негативными реакциями.

В отдельных случаях, эмоциональное напряжение достигает критического момента, когда педагог теряет самообладание и проявляет себя в пассивно-защитной (слезы) или в агрессивной (окрики, нервное хождение по классу, резкий стук по столу и т.д.) форме. Педагог в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание и оставаться для учеников примером в личностном плане.

Самообладание является собирательной волевой характеристикой, которая включает в себя выдержку, смелость и отчасти решительность, т.е. те волевые качества, которые связаны с подавлением отрицательных эмоций, вызывающих нежелательные для человека побуждения. Самообладание связано с самоконтролем и саморегуляцией эмоционального поведения, с самоограничением эмоционального реагирования.

Самообладание способствует принятию правильных решений, особенно в экстремальных ситуациях. Самообладание в работе педагога это не только сохранение личного здоровья, но и этика поведения при общении с детьми в различных ситуациях. Внутренний рост педагога – как личности и профессионала в своем деле, невозможен без проявления творческой инициативы.

В. А. Кан-Калик дал такое определение творческой сущности педагогической деятельности: «Своеобразие педагогического творчества заключается в том, что творческий характер носит не только акт решения педагогической задачи, но и сам процесс воплощения этого решения в общении с детьми».

Творческая природа педагогической деятельности учителя, выражающаяся в индивидуально — творческом развитии педагога и детей, в сочетании приемов алгоритмизации деятельности и творчества, в способности педагога к импровизации, к усвоению чужого опыта путем творческого переосмысления, переработки и его органичного включения в собственную теорию и практику. Творческая составляющая личности педагога помогает быстро и результативно решать педагогические задачи, приобрести неповторимый стиль своей преподавательской деятельности, активно развивать в детях креативность мышления. Личностный и профессиональный рост современного учителя невозможен без самопознания, с которым тесно связаны эмоциональные переживания. В современных теориях эмоция рассматривается как особый тип знания, выдвигается понятие «эмоциональный интеллект», понимаемый как совокупность интеллектуальных способностей, обеспечивающих понимание эмоциональных состояний и управление ими. С понятием эмоционального интеллекта тесно связано представление об «эмоциональной грамотности» — целенаправленном повышении эмоциональной компетентности. Развитие эмоциональной компетентности особенно актуально для повышения психологической культуры педагогов. Дело в том, что авторитетного учителя учащиеся всегда наделяют «эмоциональной референтностью»: у такого педагога школьники черпают эмоциональную информацию, которую затем используют для осмысления происходящего. Управление собственными эмоциями и понимание эмоций окружающих — наиболее важные качества, необходимые для успешного педагогического взаимодействия. Управление

эмоциями и чувствами предполагает, в первую очередь, их осознание и контроль над формой проявления. Степень осознанности эмоций может быть различной. Полное осознание эмоционального процесса предполагает как исчерпывающую характеристику самой эмоции, так и понимание связей между эмоцией и вызвавшими её факторами, с одной стороны, и эмоцией и действиями, к которым она побуждает — с другой. В то же время некоторые эмоциональные явления могут не осознаваться. Среди них: эмоциональные процессы, которые возникли и формировались в раннем детстве; ставшие привычными чувства к людям, с которыми имеется тесная связь; эмоциональные реакции и состояния, не принимаемые (осуждаемые) в данной культуре (гнев у женщин, страх у мужчин); слабые или недостаточно организованные эмоции. В профессиональной деятельности педагога важную роль играет *умение управлять своими эмоциями*. Эмоциональная саморегуляция базируется на навыках управления состоянием мышечной системы организма, на активном волевом включении мыслительных процессов в анализ эмоциогенных ситуаций. Говоря об управлении эмоциями, психологи отмечают необходимость контроля не отрицательных эмоций как непосредственных, достаточно кратковременных, неприятных переживаний, но эмоций «неуместных», «деструктивных». Общим для «неуместных» и «деструктивных» эмоций является то, что они возникают вследствие неправильного представления ситуации. Для управления такими эмоциями достаточно исправить ошибку в интеллектуальной оценке ситуации. Нужно избавиться не от эмоций, которые сами по себе не могут быть хорошими или плохими, а лишь от неправильного восприятия сложившейся ситуации. Неправильное восприятие часто возникает как результат определённых ожиданий. Рассогласование ожиданий и реальности, действия и результата вызывает неприятные переживания: так, надеяться — значит быть недовольным тем, что есть здесь и сейчас, и иметь необоснованные ожидания по поводу развития ситуации. При этом, чем значимее наши ожидания, чем больше желаний воплощено в них, тем

сильнее реакция на рассогласование с реальностью. Очевидно, что для эффективного управления эмоциями необходимо достичь гармонии между разумом и чувствами. Примером неконструктивного взаимодействия интеллектуальных и эмоциональных процессов могут являться «дистрессовые стереотипы» поведения. Конструктивное взаимодействие интеллектуальных и эмоциональных процессов, напротив, способствует снижению интенсивности негативных эмоциональных переживаний. Отрицательные эмоции могут быть устранены из жизни человека. Понимание эмоций определяется, в частности, индивидуальными особенностями как оцениваемого, так и опознающего. Исследования психологов показывают, что педагоги не испытывают затруднений в распознавании таких эмоций учащихся, как радость, злость, интерес, боязнь, в то время как скука, стыд, обида распознаются ими менее точно. В целом эмоции лучше опознают люди эмоционально подвижные, в большей степени направленные на окружающих, чем на самих себя. Люди же необщительные, эмоционально неустойчивые успешнее опознают отрицательные эмоции. Чем больше человек склонен к отрицательным переживаниям, тем более он склонен контролировать их выражение и тем труднее наблюдателю их распознать. Человек, склонный к положительным эмоциям, меньше их контролирует, и его эмоции легче распознаются партнёрами по общению. Проблема развития эмоциональной компетентности педагогов связана не только с профессиональной необходимостью — выслушать и понять учащихся, создать позитивный эмоциональный фон на уроке, но и с удовлетворённостью от собственного профессионализма, с переживанием личностного и профессионального роста.

По нашему мнению наиболее эффективными улучшения умения управлять своими эмоциями являются:

1. Создание проактивной жизненной позиции;
2. Улучшение межличностных отношений в коллективе;

3. Умение принимать положительные и отрицательные качества как компонент личности;

4. Применение психологических методов, которые способствуют выработке навыков эффективного взаимопонимания и плодотворного взаимодействия между всеми участниками учебно-воспитательного процесса.

Таким образом, в качестве организационно-педагогических условий для эффективного функционирования модели управления процессом профилактики выделены следующие:

- умение управлять своими эмоциями;
- усиление мотивации к самореализации, саморазвитию;
- формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания;

#### Выводы по главе 1

1. На сегодняшний день мало исследований изучила тактику, которую учителя используют для борьбы со стрессовыми ситуациями и проблемами во время работы. Стресс, связанный с работой, может привести к последствиям, которые влияют не только на учителей, но и на их домашнюю жизнь. Стратегии по снижению выгорания и повышению удовлетворенности карьерой, особенно для педагогов образовательной организации, также были основной темой обсуждения.

При рассмотрении вопроса о выгорании учителя автор представил модель, направленную на изучение отдельных факторов, таких как личности учителей, механизмы преодоления последствий и профессиональная идентичность. Также в исследование включен анализ внешних факторов,

которые приводят к выгоранию, таких как ресурсы работы, социальные отношения и управление эмоциями.

Основной целью в управлении процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации мы будем считать формирование представлений о способах распознавания и предотвращения симптомов выгорания у педагогических работников.

В данном исследовании под профессиональным выгоранием педагогов будем понимать комплекс мероприятий для улучшения понимания защитных факторов синдрома выгорания с целью информирования программ обучения предназначенных для повышения устойчивости учителей и предотвращения профессионального истощения. Процесс профилактики профессионального выгорания педагогических работников это непрерывный процесс изменений как количественных, так и качественных изменений всех компонентов, имеющих свою естественную и искусственную природу, которая осуществляется под воздействием внешних и внутренних условий профессиональной деятельности педагога, собственных усилий прикладываемых личностью.

Под моделью управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации будем понимать единую систему взаимосвязанных компонентов, которые объединены общими целями для ее функционирования, которые тесно связаны с внешней средой, благодаря чему есть возможность управлять ею.

Модель включает в себя целевой, диагностический, организационный и аналитико - результативный блоки. Разработанная модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной деятельности представляет

собой структурно-функциональную модель, построенную на основе закономерно и функционально связанных элементов. Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации возможна только при соблюдении определенных комплексов условий, т.к. случайные и разрозненные условия не могут решить задачу, стоящую перед данной программой.

Под необходимыми условиями эффективности функционирования модели управления профилактикой программой профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации, мы понимаем именно те условия, без которых модель не может работать в полной мере. Потребность в условиях вытекает из анализа источников по психологии и педагогике, а также из рассмотренного опыта по педагогической деятельности. Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать вывод, что наиболее эффективными условиями управления программой управления профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации является: умение управлять своими эмоциями; усиление мотивации к самореализации, саморазвитию; формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.



## ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### 2.1 Цель и задачи опытно-экспериментальной работы

Целью опытно-экспериментальной работы является подтвердить выдвинутую гипотезу.

Гипотеза исследования: Профилактика профессионального выгорания станет более эффективной если:

- разработать модель управления процессом профилактики профессионального выгорания;
- выявить и экспериментально проверить организационно-педагогические условия для эффективного функционирования модели управления;
- систематичность проведения работы по профилактики профессионального выгорания;

Проверка предположений указанных в гипотезе осуществлялась в ходе опытно - экспериментальной работы, которое проводилось на базе КГУ «Кировская средняя школа» и «Гимназия № 100 г. Челябинска».

Достоинство эксперимента состоит в том, что можно специально вызвать какой-то психический процесс, проследить зависимость психического явления от изменяемости внешних условий. Выделяют такие разновидности эксперимента, как: констатирующий, формирующий и контрольный.

Констатирующий эксперимент - к развитию психики можно подходить как к явлению, относительно независимому от обучения и воспитания. Тогда задачей эксперимента оказывается констатация связей, которые складываются в ходе развития. Формирующий эксперимент – представляет собой особый метод психологического исследования, состоящий в том, что

исследователь определенным образом строит обучение (воспитание) испытуемого с целью получить заданное изменение его психики.

На констатирующем этапе исследования были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать кадровый потенциал Коммунального Государственного учреждения «Кировская средняя школа», гимназия № 100 г. Челябинска;

2. Выявить критерии оптимизации управления процессом профилактики, а также разработать и описать критерии, уровни оптимизации процесса профилактики;

3. Подобрать методы диагностики, провести первичную диагностику, для того чтобы определить уровень профессионального выгорания педагогов;

База исследования: Коммунального Государственного учреждения «Кировская средняя школа», гимназия № 100 г. Челябинска. В исследовании принимали участие учителя начальных классов, учителя естественно-математического направления, а также общественно-гуманитарного направления. Педагоги имеют стаж работы от 3 лет и более, возраст участников от 23 лет до 70 лет. Из них 4 учителя мужского пола и 31 женского пола.

Всего в исследовательской работе приняло 30 человек, из них 15 человек из гимназии № 100, и 23 педагога из КГУ «Кировская средняя школа».

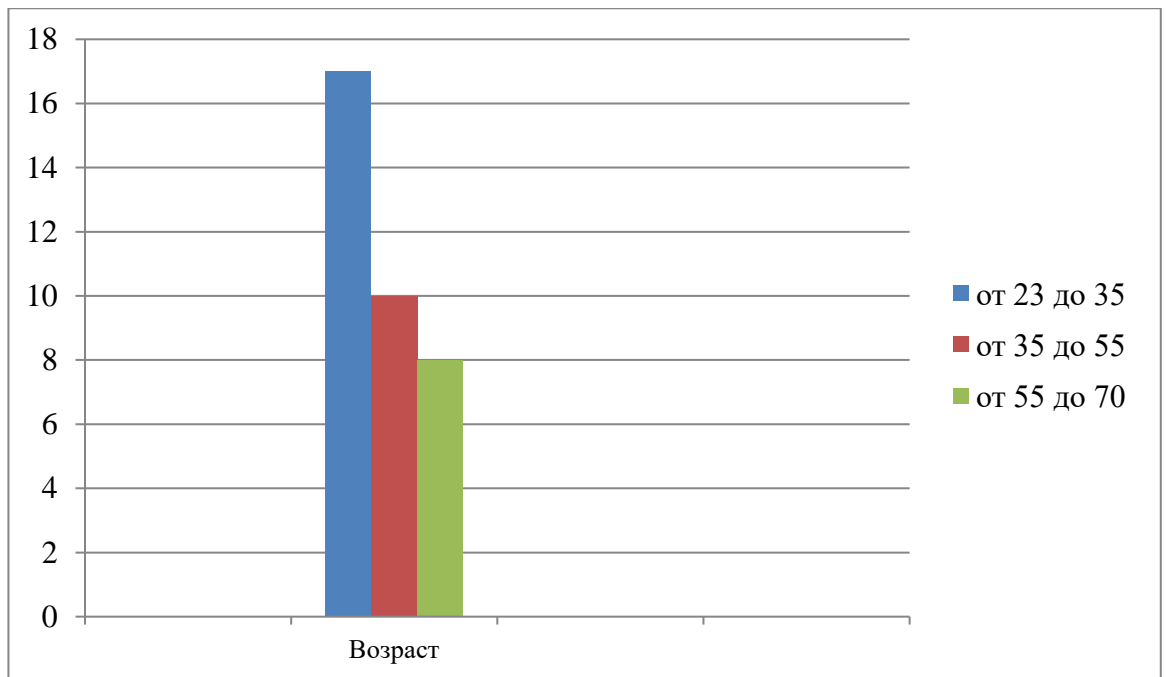


Рисунок 2 — Диаграмма возрастного состава педагогов

Таким образом, проанализировав кадровый потенциал КГУ «Кировская средняя школа» и «Гимназия № 100 . Челябинска», можно сделать вывод, что педагогический коллектив разновозрастной по своему составу, в нем есть как педагоги с большим опытом работы, так и начинающие специалисты. Изучение и анализ педагогического состава помогают руководителю правильно организовать и управлять процессом профилактики профессионального выгорания, учитывая уровень эмоционального выгорания.

Так как эмоциональное выгорание среди педагогов явление довольно часто встречающееся, было принято провести входное диагностирование учителей на констатирующем этапе, и выявить уровень эмоционального выгорания педагогов школы.

Проведем анализ по выделенным организационно-педагогическим условиям в рамках модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников.

Критериями для наиболее эффективного процесса управления профилактикой выгорания в образовательной организации:

- эмоциональное истощение;

- деструкция личности;
- стремление к самореализации;

В качестве основного метода исследования применялся метод беседы и различные диагностические методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко, «Изучение удовлетворенности учителей своей работой и профессией», авторами данной методики являются Журин Н.В и Ильин Е.П., Методика Н.Холла «Эмоциональный интеллект», анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию».

Методика Бойко В.В. разрешает диагностировать основные признаки «профессионального выгорания» и определить, к какой фазе выработки стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Оценивая коннотационным (другими словами смысловым) содержанием и численными показателями, вычисленными для многообразных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать довольно большую характеристику личности, сопоставить соразмерность эмоционального реагирования в остроконфликтной ситуации, запланировать индивидуальные меры эмоциональной коррекции.

Методика разработанная Журиным Н.В и Ильиным Е.П. применяется для удовлетворенности педагогических работников своей профессии и другими аспектами своей профессиональной деятельности.

Хотелось бы остановиться на диагностике Н.Холла «Эмоциональный интеллект», предложенная диагностика была выбрана не случайно, с её помощью можно выявить уровень управления своими эмоциями, что предполагает профилактика эмоционального выгорания у педагогов[8].

На констатирующем этапе работы проводилось оценивание существующего уровня развития выделенных показателей. В исследовании принимали участие 38 педагогов.

Экспериментальная группа (ЭГ) педагоги в количестве 23 педагога.

Контрольная группа (КГ) учителя их количество составило 15 человек.

Результаты диагностики «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой»

Степень удовлетворенности своей профессией (всего 17 позиций) оценивается как высокая если респондент набирает от 11 баллов и выше, средняя если набирает от 6 до 10 баллов, низкая от 1 до +5 баллов. Степень удовлетворенности оценивается низкой если респондент набирает менее 5 баллов, средняя если набирает до 10 баллов, и высокая если набирает свыше 10 баллов.

Результаты диагностики в экспериментальной группе: высокий уровень показали 9 педагогов, средний 12 педагогов, низкий уровень 2 педагога.

В контрольной группе: высокий уровень показали 5 педагога, средний 9 педагогов, 1 педагога низкий уровень удовлетворенности.

Таблица 1 Результаты диагностики «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой»

Уровень	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	8	35	11	48	4	17
Контрольная группа	5	33,3	9	60	1	6,6

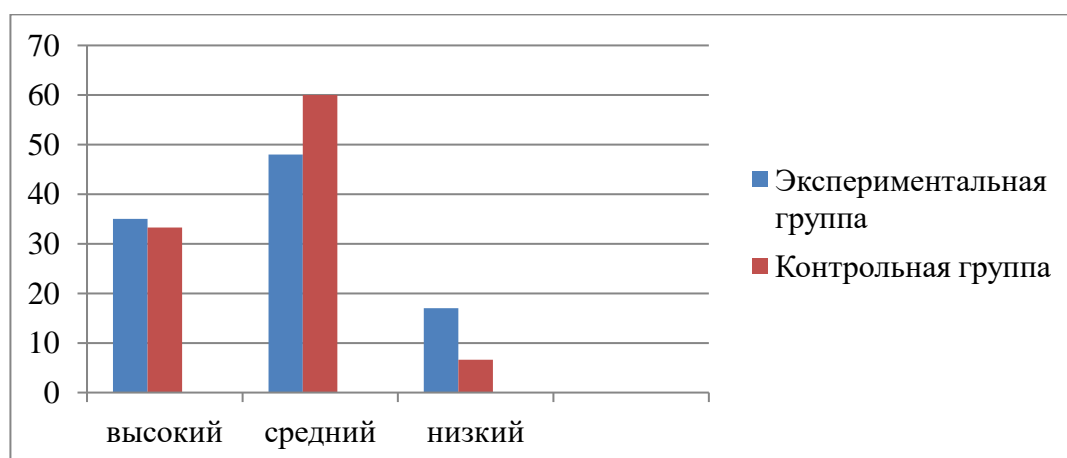


Рисунок 2 — Результаты диагностики ««Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой»».

## Результаты «Диагностика уровня эмоционального выгорания»

Методика включает в себя 84 суждений, позволяющих диагностировать три составляющих «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение.

Каждая из этих фаз стресса диагностируется на основе четырёх отличительных ей симптомов:

### Фаза напряжения:

- 1) Переживание психотравмирующих обстоятельств;
- 2) Отрицательное отношение к себе;
- 3) «Загнанность в клетку»;
- 4) Взволнованность и депрессия.

### Фаза резистенции:

- 1) Неполное экспансивное реагирование;
- 2) Эмоционально-нравственная дезориентация;
- 3) Возрастание сферы экономии эмоций;
- 4) Редукция своих профессиональных обязанностей.

### Фаза истощения:

- 1) Чувствительный дефицит;
- 2) Экспансивная отстраненность;
- 3) Индивидуальная отрешенность (деперсонализация);
- 4) Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Для каждой из вышеперечисленных стадий стресса («напряжение», «резистенция», «истощение») вероятно оценивание от 0 до 120 баллов. По количественным показателям можно сделать вывод о том, насколько сформировалась каждая фаза: 36 и менее баллов — фаза не сформировалась, 37-60 баллов — фаза на стадии формирования, 61 и более баллов — уже сформировавшаяся фаза.

Остальные показатели могут изменяться в пределах от 0 до 30 баллов. Но следует отметить, что оценка в 9 баллов и меньше не указывает на сложившийся симптом, от 10 до 15 баллов — складывающийся симптом, 16

баллов и более — сложившийся симптом, 20 и выше баллов — доминирующий симптом.

Таблица 2 Симптомы выгорания

Симптом	Не сложившийся		Складывающийся		Сложившийся		Доминирующий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	10	43,47	3	13	6	26	4	17
Контрольная группа	10	66,6	2	13	2	13	1	6,6

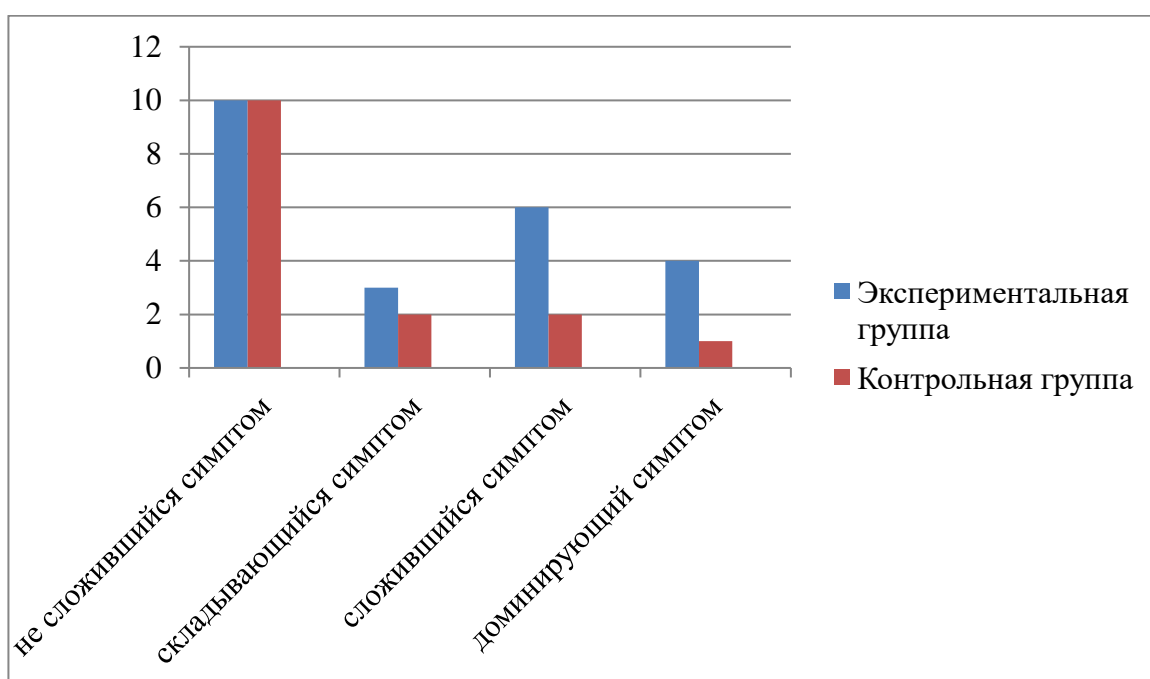


Рисунок 4 — Симптомы выгорания

Таблица 3 — Фазы стресса

Фаза	Не сформировавшаяся		Фаза на стадии формирования		Сформировавшаяся	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	12	52	7	30	4	17
Контрольная группа	9	60	4	27	2	13

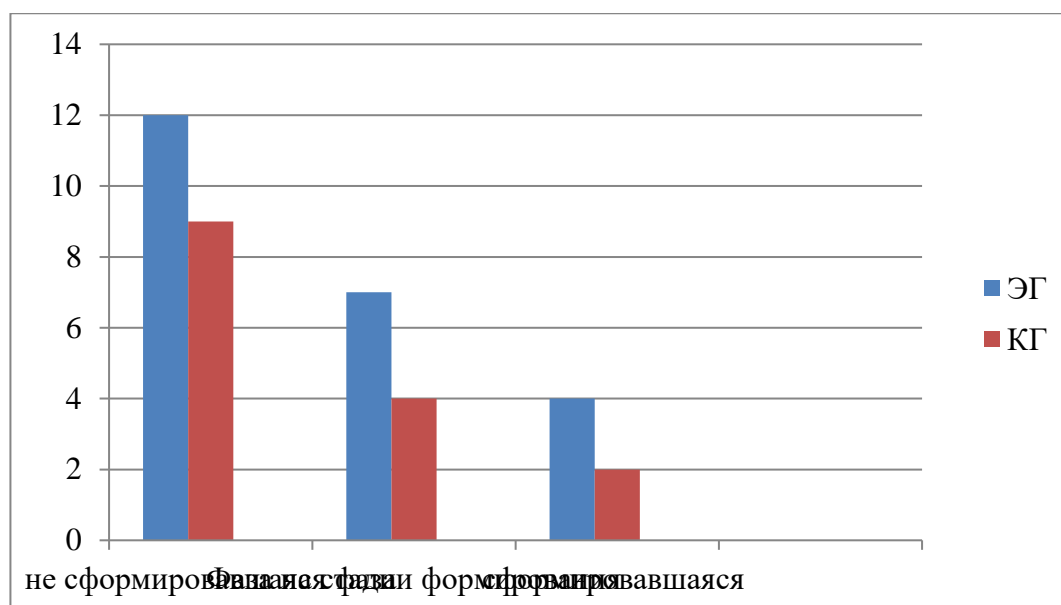


Рисунок 5 – Фазы стресса

Поскольку показатель переживания показывает, что ухудшения начинают активизировать круг общения вне рабочего времени, есть предположение, что у учителей ЭГ обнаруживаются избыток общения с семьей, друзьями, родственниками обучающихся. Это может объясняться тем, педагоги, находятся в более тесных отношениях с учениками, с его семьей и даже родственниками [58].

Также, особое внимание следует обратить на показатели: (истощение), (управление своими эмоциями), (самотивация), можно сделать предположение о том что, показатели выходят за пределы нормы так как педагогам ЭГ намного тяжелее реализовать себя как личность, поэтому у учителей пропадает мотивация к учебно-воспитательному процессу, они становятся более раздражительными, что впоследствии вызывает эмоциональное истощение.

Наиболее высокие показатели отрицательного отношения к себе, могут утверждать о том что, педагоги располагают неадекватной реакцией на партнера, в том числе и на учеников.

У педагогов экспериментальной группы в большей степени выражен показатель чувствительный дефицит, это свидетельствует лишь об одном, они уже не могут в полной мере оказывать эмоциональную поддержку своим



подопечным и коллегам. Экспансивные проявления проявляются в резкой и грубой форме, и как следствие вызывают отрицательную реакцию окружающих.

Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» выявляется на уровне физиологического и психического самочувствия, многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, активизирует отличия в соматических или психических состояниях. Наблюдаются отличия между показателями взволнованности и депрессии, напряжения, редукации профессиональных обязанностей, экспансивной отстраненности. Эти проявления эмоционального выгорания наиболее характерны именно для педагогов экспериментальной группы.

Выгорание учителя может заставить людей отказаться от того, что им когда - то нравилось. Увлечение учением сменяется истощением, утратой интереса и, возможно, депрессией. Важно, чтобы педагоги преподаватели поддерживали эвдеймоническое благополучие, чтобы иметь личные и профессиональные успехи. Истощение понимается как результат долгосрочного профессионального стресса. Длительный стресс, связанный с постепенной эрозией важных технических, психологических и социальных ресурсов, может привести к выгоранию рабочих мест. Выгорание проявляется после истощения эмоциональных ресурсов человека; работники чувствуют, что они больше не в состоянии отдавать себя на психологическом уровне. Недавние исследования в разных странах мира показывают, что преподавание является особенно стрессовым занятием и что стресс и выгорание учителей являются международным явлением. Коэффициент «истощение» характеризуется в большей степени выраженным падением общего тонуса и ослаблением нервной системы.

На этом же уровне достоверности выявлены различия в показателе управления своими эмоциями. Данный коэффициент выше у педагогов контрольной группы. Следовательно, не трудно сделать вывод о том что,

такая форма эмоциональной защиты, как профессиональное выгорание, чаще используется педагогами экспериментальной группы.

Посредственные показатели эмоционального интеллекта в выборке контрольной группы выше, чем в экспериментальной, так что можно утверждать о более высокой степени сформированности эмоционального интеллекта у педагогов контрольной группы.

Подведем итог, 43,47 % (10 человек) имеют сложившийся симптом выгорания, 7 % (4 человека) имеют доминирующий симптомом, 26 % (6 человек) сложившийся симптом, 13 % (3 человека) складывающийся симптом.

Технология оценки «эмоционального интеллекта» предложена Н.Холлом для раскрытия способности - понимать взаимоотношения личности, репрезентируемые в эмоциях и заправлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.

Данная методика включает в себя 30 утверждений и содержит пять шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность – пункты 1, 2, 4, 17,19, 25
- 2) управление своими эмоциями – пункты 3, 7, 8, 10,18,30.
- 3) самомотивация– пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22
- 4) отзывчивость – пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28
- 5) диагностика эмоций других людей – пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

По каждой шкале подсчитывается сумма баллов с учетом знака ответа («-» или «+») . Чем больше сумма со знаком «+», тем больше выражено конкретное эмоциональное проявление.

Таблица 4 — Эмоциональный интеллект

Шкала	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
ЭГ	8	35	10	39	5	26
КГ	5	40	7	30	3	9

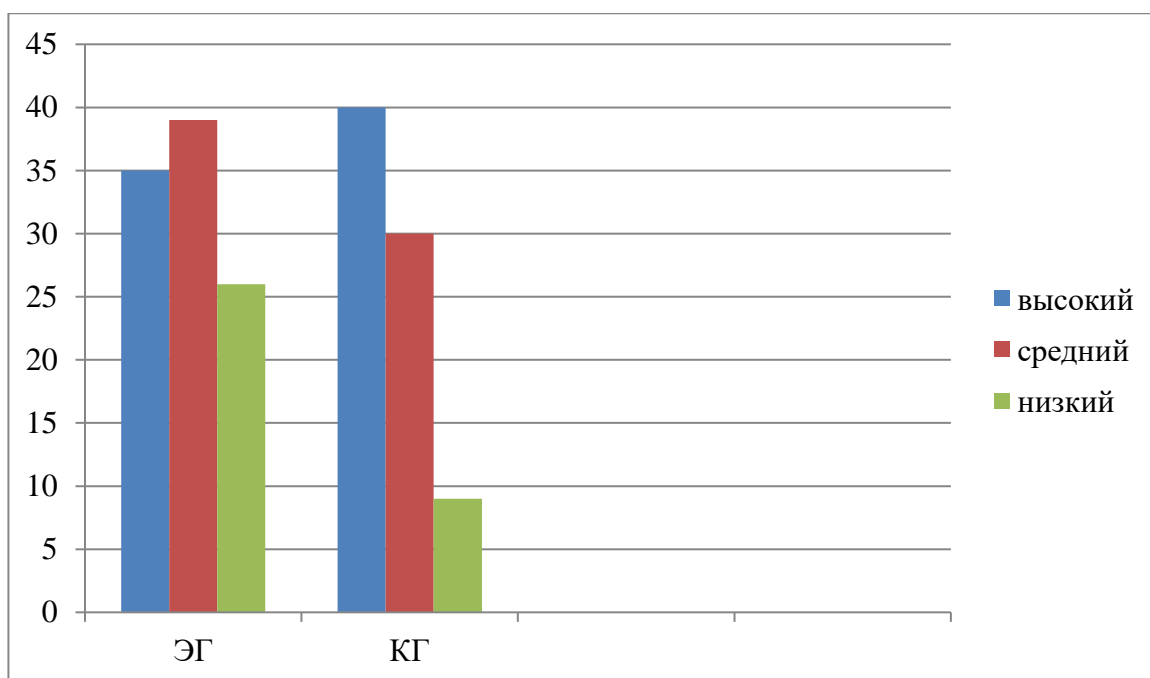


Рисунок 6 — Эмоциональный интеллект

По результатам диагностики высокий уровень эмоционального интеллекта у 35 % (8 человек), 39 % (10 человек) средний уровень, низкий уровень у 26 % (5 человек).

После проведения оценки «Эмоционального интеллекта», необходимо было определить, что же препятствует саморазвитию и самореализации педагогов, для этого было проведено еще одно анкетирование. Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагога».

И используя формулу  $K = \frac{K_{\text{фак}}}{K_{\text{мак}}}$  находим коэффициент развития педагогов школы. Он составляет 0,45 по препятствующим факторам и 0,74 по стимулирующим факторам.

Как оказалось, что препятствующими профессиональному развитию факторами являются, прежде всего, личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, жизненные обстоятельства, собственная инерция). Недостаток времени отмечен как один из наиболее значимых препятствующих факторов.

Таблица 5 – Обобщенные результаты диагностики «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе» .

<b>Препятствующие факторы</b>	
Ограниченные ресурсы, жизненные обстоятельства	3,2
Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	2,1
Недостаток времени состояние здоровья	1
Собственная инерция	1
Отсутствие поддержки со стороны руководителя	3,0
Враждебность окружающих	4,2
Неадекватная обратная связь с педагогически коллективом	3,8
Общее количество баллов	18,3
<b>Стимулирующие факторы</b>	
Интерес к работе	4,3
Занятие самообразованием	4,6
Методическая работа	3,8
Обучение на курсах	4,3
Пример и положительное влияние руководителя	3,2
Пример и влияние коллег	2,3
Организация труда в коллективе	3,2
Доверие	3,9
Новизна деятельности	3
Внимание руководителей к обозначенной проблеме	4,1
Возрастающая ответственность	2,2
Возможность получить признание в коллективе	2,6
Общее количество баллов	41,5

При существующем интересе к своей работе среди стимулирующих факторов педагоги выделяют методическую работу, обучение на курсах, что, в первую очередь, и способствует повышению профессионального развития педагогов. Достаточно высоко оценен такой фактор как пример и влияние руководителей.

Как показало, проведенное исследование указанные диагностические процедуры позволили получить адекватную характеристику измеряемых показателей.

Исходя из данных полученных на этапе констатирующего эксперимента можно сделать вывод о том, что:

1. 17 % имеют доминирующий уровень эмоционального выгорания;
2. Всего 35 % педагогов удовлетворены своей работой;

3. 35 % педагогов показали высокий уровень эмоционального интеллекта.

Это высокий уровень профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации. Также имеется потенциал для улучшения умения управлять своими эмоциями и повысить мотивацию к самореализации.

## 2.2 Реализация педагогических условий функционирования модели управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации

Цель формирующего этапа исследования состоит в апробации выделенных организационно-педагогических условий управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогов в образовательной организации. В настоящее время профессия педагога имеет немалую социальную значимость. Современное общество требует к роли учителя повышенные требования. В процессе обучения и воспитания педагогу отводится одна из самых главных ролей. От учителя зависит, как будут сформированы у обучающихся различные виды познавательных мотиваций.

Важной и актуальной проблемой для развития педагога как на личностном так на профессиональном, является на сегодняшний день проблема эмоциональной саморегуляции. Педагоги, у которых проявляются симптомы «профессионального выгорания» испытывают большое количество трудностей адекватно реагировать на происходящие жизненные события. Именно поэтому колоссальное внимание следует уделять организации целенаправленной работы по сохранению психологического

здоровья учителей, которая должна опираться на формирование и развитие личности профессионала.

Формирующий этап эксперимента предполагает не только выявление степени эффективности применения того или иного педагогического условия, но и экспериментальную проверку теоретических положений исследования.

Педагогические условия реализовывались в экспериментальной группе, в контрольной группе целенаправленно не обеспечивалось ни одно из педагогических условий, применялись только лишь некоторые элементы из разработанной модели.

Реализуемые психолого-педагогические условия:

1. Умение управлять своими эмоциями
2. Усиление мотивации к самореализации, саморазвитию
3. Формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.

Остановимся более подробно на том, как были реализованы педагогические условия, а также как проходил формирующий эксперимент.

*Первое педагогическое условие:* Умение управлять своими эмоциями и воздействовать на эмоции других людей.

Контроль и регулирование эмоциональных реакций - одна из основных задач личностного развития, в действительности социальные и межличностные навыки человека наиболее четко проявляются при попытке управления своим поведением в ситуации стресса или угрозы. Эмоции имеют первостепенное значение для воспитания в личности социально значимых черт: гуманности, отзывчивости, человечности и др. Эмоциональная культура отражает уровень профессионального мастерства, эмоциональную зрелость личности и влияет на имидж педагога. В системе образования профессия педагога является преобразующей и управляющей. Важнейшими показателями эмоциональной культуры педагога является высокий уровень

развития эмоциональной устойчивости, эмпатии, эмоциональной гибкости. Можно выделить составляющие эмоционального интеллекта педагога: способность понимать отношения личности, воспроизводимые в эмоциях, управлять эмоциональной сферой на основе интеллектуального синтеза и анализа; способность распознавать собственные эмоции, владеть ими, адекватно реагировать на эмоции детей и других педагогов. Эмоциональная компетентность педагога связана с эмоциональным интеллектом и основана на нем. Определенный уровень эмоционального интеллекта необходим для обучения конкретным компетенциям, связанным с эмоциями. Педагогам, которые лучше способны управлять своими эмоциями, легче развивать такие компетенции как инициативность и способность работать в стрессовой ситуации. Способы контроля и управления эмоциями заключаются во включении интеллектуальных процессов в анализ возникающих ситуаций.

Для повышения способности уметь управлять своими эмоциями, были разработаны мероприятия.

Таблица 6 – План мероприятий по формированию умения управлять своими эмоциями

Месяц	Название	Цель	Участники	Ответственные
Сентябрь	Мини – лекция	Знания об эмоциональном выгорании	Педагоги	Педагог – психолог
	Психодиагностика психологических характеристик педагога	Ознакомление с целями мероприятий, обсуждение правил работы		
Октябрь	Беседа «Виды эмоций»	Знакомство с понятием эмоция, виды эмоций	Педагоги	Педагог – психолог
	Практическое занятие «Искусство управлять своими эмоциями»	Приобретение навыков управления эмоциями Способы контроля эмоций		
Ноябрь	Индивидуальное занятие «Выработка навыка осознания эмоций»	Обучение методам и приемам эмоций	Педагоги	Педагог – психолог
	Тренинг «Ты мне доверяешь?»	Способствование сплочения коллектива		
Декабрь	Тест на уравновешенность и эмоциональную устойчивость Г.Ю. Айзенка	Изучение индивидуальных черт личности	Педагоги	Педагог – психолог
	Наглядная консультация «Как бороться с негативными	Обучение практическим приемам отталкивать негативные эмоции		

	эмоциями»			
Январь	Обследование педагогов по теме «Самооценка эмоционального состояния» (методика Д.Рикс)	Выявление эмоциональной напряженности	Педагоги	Педагог – психолог
	Беседа «Самопринятие» (из опыта работы Н.Бранден)	Позитивное принятие себя		
Февраль	Тест опросник В.В. Столин, С.Р.Пантелеева	Принятие Я – концепции, формирование представлений о себе как гармоничной личности	Педагоги	Педагог – психолог
Март	Оздоровительный тренинг по навыкам техники дыхания, релаксации	Формирование у педагогических работников потребности в личностно – психологическом знаниях для диагностики эмоций других людей	Педагоги	Педагог – психолог
	Индивидуальная консультация	Общение с педагогическими работниками		
Апрель	Игра «Дом»	Формирование навыков достижения общих целей	Педагоги	Педагог – психолог
	Мозговой штурм «Дилемма»	Максимально актуализировать потенциал личности		
Май	Итоговая диагностика		Педагоги	Педагог – психолог

Ожидаемые результаты: принятие своих достоинств и недостатков, умение вовремя сориентировать себя как личность на проявление положительных эмоций, овладеть навыками отталкивания негативных эмоций, контролировать свои эмоции, как в личной жизни, так и в профессиональной.

*Второе условие:* Усиление мотивации педагогов к самореализации и самомотивации. Для плодотворной работы образовательной организации а также для достижения успехов в учебно - воспитательном процессе необходимо высокая деятельность педагогов, которые нацелены на результат, открыты для новых образовательных технологий, уверены в себе, администрации образовательного организации требуется проводить огромную работу для поддержания эффективности деятельности педагога и для этого требуется направить усилия на:



1. Реализацию психолого-педагогической поддержки, представляющей собой систему социально-психологических и психолого- педагогических способов и методов, способствующих самоопределению педагога в процессе формирования его способностей, ценностных ориентаций и самосознания.

2. Помощь методических объединений отдельным педагогам в проектировании индивидуальной программы самообразования с учетом стажа, уровня профессионализма, координации деятельности по реализации проекта саморазвития, обеспечение доступности профессионально-развивающих ресурсов.

3. На повышение уверенности педагогических работников в себе, в своих силах, их самостоятельности и ответственности за результаты своей работы. Для того чтобы предложенные мероприятия были высокоэффективными, важно соблюдать следующие условия:

1. В управлении коллективом необходимо расставлять акценты на стимулирование мотивации и заинтересованности каждого работника в содержании своей деятельности. Обратить внимание на важность личностного развития работника, умение поддерживать межличностные отношения, самоорганизацию каждого педагога и его профессиональное развитие. Важно выстроить перспективы дальнейшей работы по совершенствованию системы мотивации профессионального развития педагогических работников:

- совершенствование механизмов морального и материального стимулирования труда педагогов;

- совершенствование организационно-педагогических условий, которые обеспечивают благоприятную мотивационную среду;

- усиление индивидуальной и дифференцированной направленности в мотивационной работе с педагогом с помощью планирования его карьеры.

2. К конкретному сотруднику следует применять индивидуальный подход, учитывая его уникальность.

3. Предлагаем внедрить мероприятия по развитию у педагогов стремления к самореализации.

Таблица 7 — Комплекс мероприятий по управлению мотивированности саморазвития, самореализации.

Функция (принцип управления)	Общий план реализации	Ответственные
Планирование (целостность планирования)	1. Принятие решения на уровне образовательной организации по управлению самореализации, саморазвития педагогических работников. 2. Составление плана работы (констатирование мероприятий) по управлению самореализацией, саморазвитием педагога	Директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель методического объединения.
Организация полномочий	1. Распределение полномочий. 2. Назначение ответственных согласно перечню выбранных мероприятий.	Директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель методического объединения.
Кооперирование (децентрализация)	1. Составление общего плана руководства для реализации программы (составление списка требований к ответственным за отдельные компоненты мероприятий программы). 2. конструирование работы по исполнению мероприятий.	Директор школы, руководители методических объединений, педагоги.
Управление (разделение труда)	Согласование и упорядочивание деятельности исполнителей.	Педагоги, руководитель методического объединения.
Контроль (дисциплина)	Оценка эффективности работы исполнителей в соответствии с разработанным планом.	Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Для достижения цели важно решение следующих задач:

— сформировать у педагогов значимость личного вклада на профессиональное развитие как одно из условий внутреннего образовательного обогащения, который образуется на протяжении всей профессиональной деятельности, важность стремления к самореализации личностных и профессиональных характеристик;

— разработать совместно с каждым педагогом индивидуальную программу самообразования, в соответствии с объективной оценкой

профессионального стажа, уровня профессионализма, а также возможностью составления личного маршрута личностно-профессионального роста;

— своевременно оказать педагогам методическую поддержку в выборе надлежащего профессионально – образовательного содержания, и наиболее приемлемые способы его изучения, освоении наиболее оптимальных методов, технологий, а также приемов обучения и воспитания.

В зависимости от профессионального стажа и опыта работы педагогов целесообразно разделить их на группы. Каждый из педагогов относится к определенной группе. К примеру, группа «Модератор», здесь уже индивидуальный маршрут связан с вступлением в профессию, а вот в группе «Эксперт» уже владеет навыками организованной деятельности, конструктивно определяет приоритеты профессионального развития, «Мастер» владеет навыками исследования урока и разработки инструментов оценивания, обеспечивает развитие исследовательских навыков обучающихся.

В таблице 8 приведен пример целеполагания индивидуальных целей педагогов и целей методического сопровождения саморазвития педагогических работников. Для достижения эффективности реализации индивидуальной программы самообразования педагогических работников мы разделяем формы на общие и индивидуальные. Их сочетание и использование действенных методов взаимодействия обеспечивают целевую, поисково - продуктивную, рефлексивную деятельность педагогов.

Таблица 8 – Целевая направленность самообразования педагогов.

Педагоги	Цель методического сопровождения самообразования	Индивидуальные цели педагога
Модератор	Формирование мотивации на ценности профессиональной деятельности и непрерывное самообразование.	Овладение навыками использования инновационных форм, методов и средств обучения, обобщение опыта на уровне организации образования.
Эксперт	Формирование объективности самооценки, постановки целей профессионального совершенствования. Развитие творческого потенциала и опыта творческой индивидуальности.	владение навыками исследования урока и разработки инструментов оценивания, обеспечивание развитие исследовательских навыков обучающихся, осуществление наставничества и конструктивное определение стратегии развития в педагогическом сообществе.

Мастер	Формирование образа педагога-мастера. Развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности.	Наличие авторской программы, получившую одобрение на учебно-методическом совете, или является автором (соавтором) изданных учебников, учебно-методических пособий, обеспечение развития навыков научного проектирования, осуществление наставничества и планирует развитие сети профессионального сообщества на уровне области.
--------	---	---

*Третье условие:* Формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.

Для того, чтобы повысить эффективность деятельности педагогов в борьбе с синдромом нами были разработаны практические и индивидуальные занятия.

На первом этапе проведения данных занятий актуализировались знания педагогов, а также теоретические представления о самостоятельных способах борьбы с синдромом выгорания. В процессе работы рассматривались такие вопросы как «Саморегуляция как средство стимулирования деятельности педагога», «Самообладание как необходимый профессиональный навык», «Творческая инициатива в педагогической деятельности».

Последовательность данных занятий отражает логику формирования эффективной деятельности в борьбе с синдромом выгорания. На втором этапе проведения практических и индивидуальных занятий, после проведенной предварительной диагностики и самодиагностики педагоги разрабатывали индивидуальную программу профессионального развития с целью личностного роста, а также самообладания, саморегуляции в овладении необходимыми знаниями, умениями и навыками для борьбы с синдромом профессионального выгорания. Разработка данной программы преследовала следующие цели:

- актуализация творческого потенциала;
- стимулирование и мотивирование личностного роста;

Сначала на занятиях, на основе полученных знаний, педагоги разрабатывали идеальную модель личности педагога, затем, сравнив идеальную модель и реальное «Я», педагог корректировал способы для улучшения самостоятельным навыкам в борьбе с синдромом выгорания.

Для актуализации творческого потенциала была создана творческая группа с целью планирования, организации и реализации работы с педагогами по борьбе с профессиональным выгоранием. Творческая группа решала следующие задачи:

- разработать и спланировать формы работы с педагогами по развитию умений управлять своим творческим потенциалом;
- вызвать у педагогов интерес к развитию свой творческого потенциала;
- сочетании приемов алгоритмизации деятельности и творчества, в способности педагога к импровизации, к усвоению чужого опыта путем творческого переосмысления, переработки и его органичного включения в собственную теорию и практику.

Таблица 9 – «Формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания».

<b>Занятие</b>	<b>Цель</b>	<b>Форма</b>
«Что такое профессиональное выгорание, и какие методы его преодоления»	Проанализировать методы и способы профессионального выгорания	Беседа с использованием практических занятий
«Что такое самообладание? И как научиться им пользоваться.»	Формирование мастерства контролировать себя в напряженных ситуациях.	Дискуссия с элементами практики
Творчество как один из факторов личностного и профессионального роста	Познакомиться с основными факторами личностного роста педагога.	Беседа с элементами практики.
Использование образов в борьбе с профессиональным выгоранием	Изучение методов как один из способов саморегуляции.	Беседа с элементами практики.

### 2.3 Анализ результатов опытно - экспериментальной работы

В настоящее время наиболее актуальной становится проблема сохранения психического здоровья педагогов образовательных организаций. В современном обществе появляется потребность целенаправленного формирования соответствующих компетенций, умений, навыков, знаний, а также немаловажным наличие личностных качеств, таких как выносливость, самооценка, локус контроля необходимых для уменьшения и форсирования эмоциональной трудности.

С целью подтверждения выдвинутой гипотезы исследования, а также оценки результатов формирующего этапа экспериментальной работы, был проведен контрольный эксперимент. На данном этапе нами были определены следующие задачи:

1. Подобрать методы диагностирования для выявления особенностей управления профессиональным выгоранием педагогических работников.
2. Провести повторную диагностику педагогического коллектива с целью определения уровня профессионального выгорания.
3. Сопоставить результаты первичной и повторной диагностики.
4. Описать и интерпретировать результаты проведенного исследования.

После реализации обучающей программы было проведена повторная диагностика, в экспериментальной группе. По результатам диагностики можно сделать вывод о том что, показатели у учителей улучшились.

В рамках контрольного этапа проведена диагностика по тем же методикам что и на констатирующем этапе.

Результаты диагностики « Изучение удовлетворенности своей работой и профессией».

Таблица 10 — Изучение удовлетворенности от своей профессии

Уровень	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	12	52,1	11	47,9	0	0
Контрольная группа	5	33,3	9	60	1	6,6

Можно сделать вывод, что педагоги экспериментальной группы повысили уровень своей удовлетворенности от профессиональной деятельности.

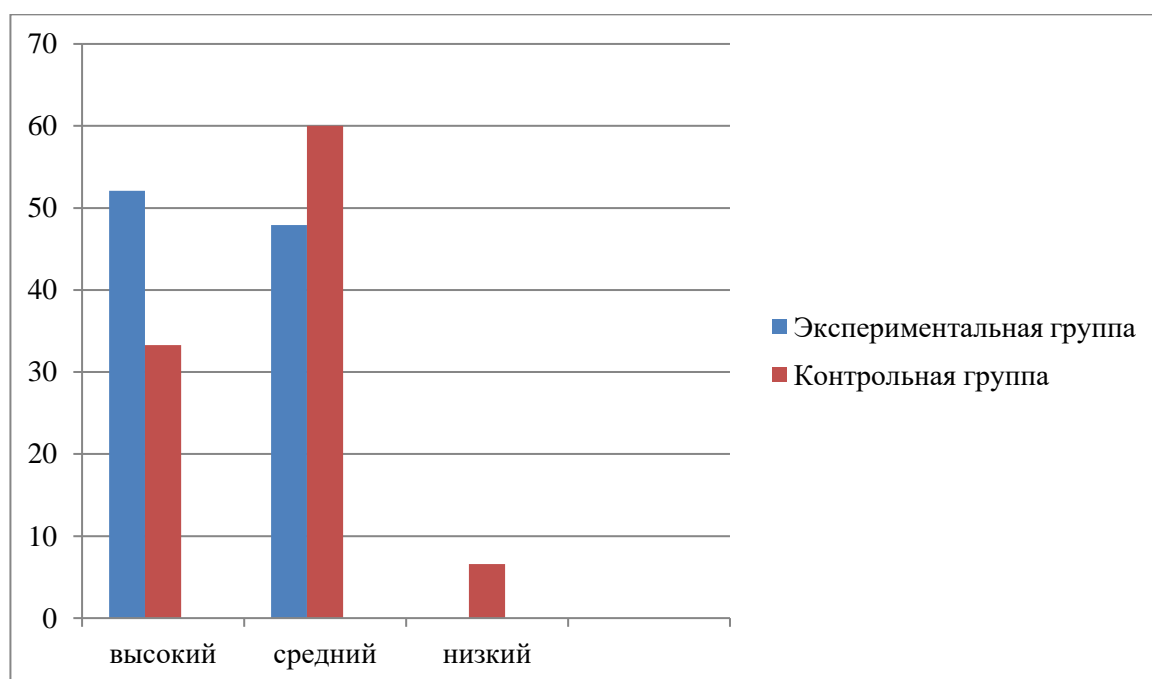


Рисунок 6 — Изучение удовлетворенности от своей профессии

Таблица 11 – Симптомы выгорания

Симптом	Не сложившийся		Складывающийся		Сложившийся		Доминирующий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	13	56,5	6	26	3	13	1	4,3
Контрольная группа	10	66,6	2	13	2	13	1	6,6

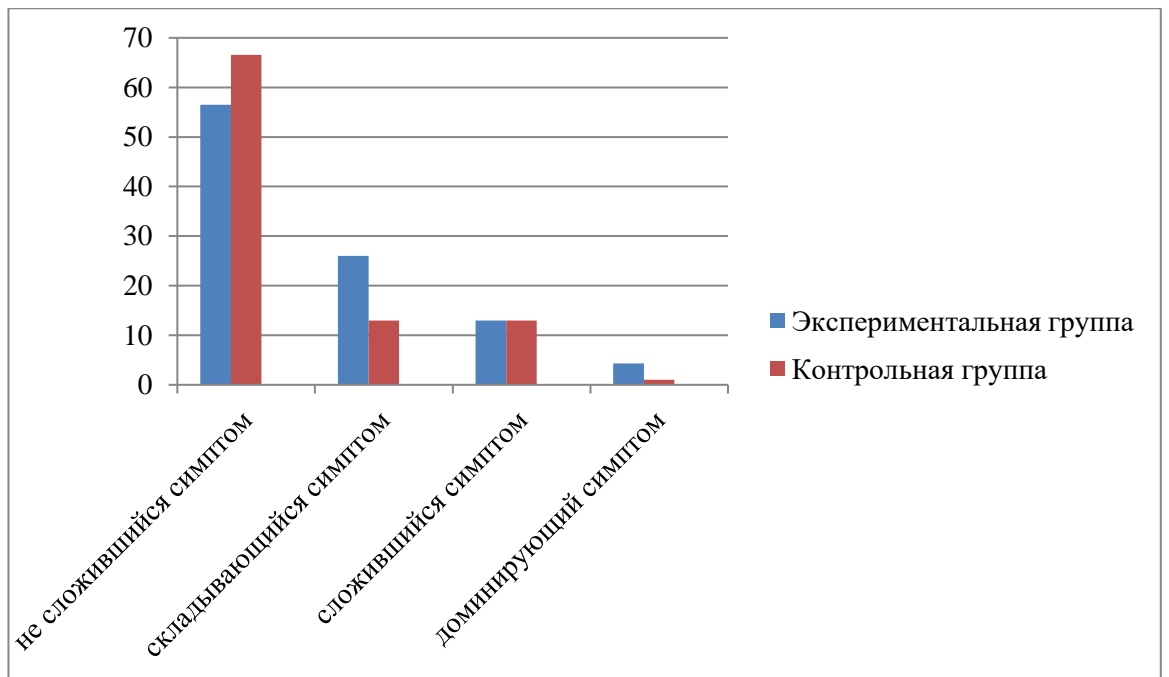


Рисунок 8 — Симптомы выгорания

В экспериментальной группе у 13 педагогов не наблюдается проявление симптомов профессионального выгорания (56,5%), у 6 педагогов, а это 26 % наблюдается складывающийся симптом, и у 3 педагогов наблюдается доминирующий симптом выгорания.

В контрольной группе также есть существенные изменения 55 баллов и более набрали 10 человек (66,6%), от 36 до 54 набрали 2 педагога, от 15 до 35 баллов 2 человека.

Таблица 12 – Фазы стресса

Фаза	Не сформировавшаяся		Фаза на стадии формирования		Сформировавшаяся	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Экспериментальная группа	13	57	9	39	1	4
Контрольная группа	10	66,6	4	27	1	6,6



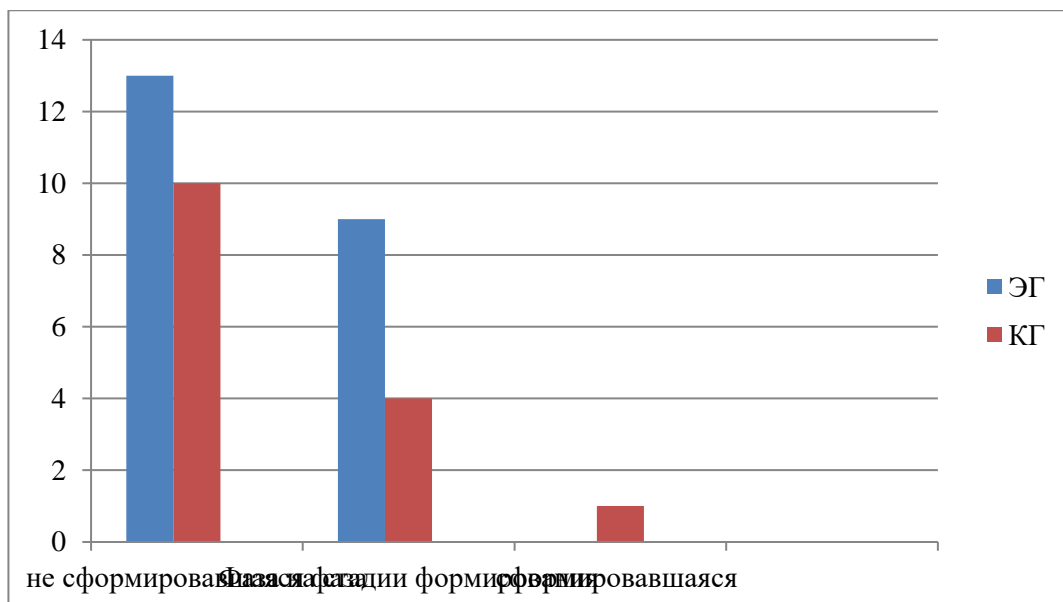


Рисунок 9 — Фазы стресса

Положительная динамика наблюдается по следующим показателям: эмоциональная осведомленность, самомотивация, управление своими эмоциями, отзывчивость, взволнованность, депрессия, отрицательное отношение к себе, напряжение, истощение.

Таблица 13 – «Эмоциональный интеллект»

Шкала	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
ЭГ	12	52	9	39	2	9
КГ	6	40	6	40	3	20

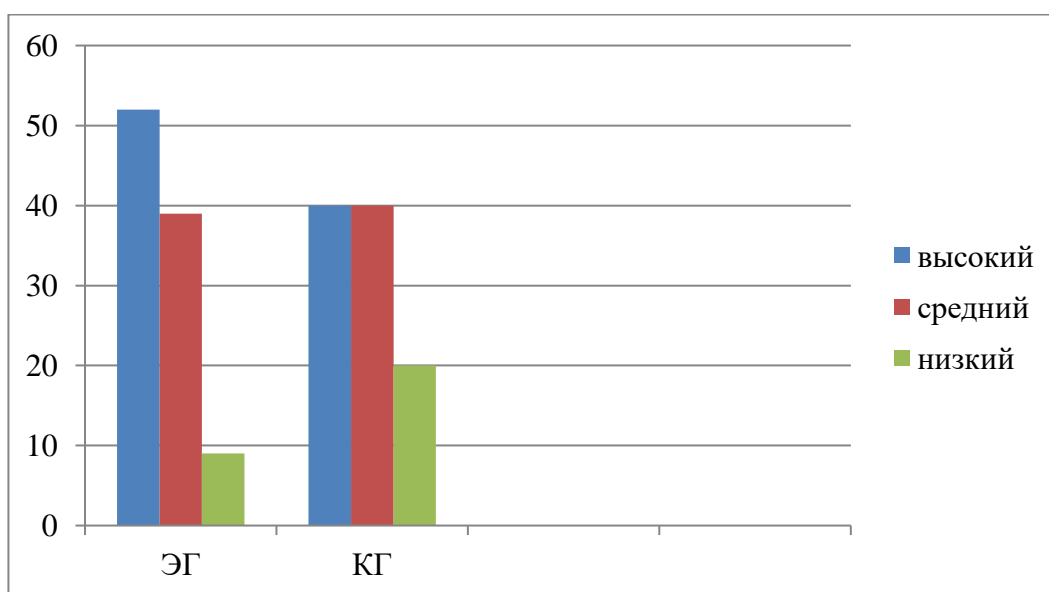


Рисунок 6 — Эмоциональный интеллект

По результатам диагностики высокий уровень эмоционального интеллекта у 52 % (12 человек), 39 % (9 человек) средний уровень, низкий уровень у % (5 человек).

После апробации программы профилактики профессионального выгорания у педагогов образовательных организаций наблюдается небольшое улучшение во всех исследуемых нами показателях, даже несмотря на то, что изменения в некоторых показателях незначительно, следует отметить некую эффективность данной программы, потому что динамика наблюдалась у всех педагогов участвующих в апробации данной программы. Прослеживается динамика в показателях взволнованности и депрессии и, у педагогов экспериментальной группы, такая способность как управление своими эмоциями оказывает положительное влияние на отношение к профессиональной деятельности и к самому себе, сокращает уровень напряжения, снимает так называемые «болезни стресса», а также является средством устойчивости к развитию профессионального выгорания. В контрольной группе заметных положительных изменений не выявлено.

Для проверки исследовательской гипотезы следует использовать методы математической статистики. В нашем случае использовался статистический критерий U критерий Манна-Уитни. Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда  $n_1=1$ ,  $n_2 \geq 3$  или  $n_1=2$ ,  $n_2 \geq 5$ , и является более мощным, чем критерий Стьюдента. Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами. Таким образом, было показано, что уровень удовлетворенности педагогов своей профессией на контрольном этапе у учителей экспериментальной группы оказался выше, чем у педагогов контрольной группы, но достоверным подобный вывод нельзя принять без применения методов

математической

статистики.

Ранжируем значения. Общая сумма рангов 201+99=300

Расчетная сумма  $\sum R = N * (N+1) : 2 = 24 * (24+1) : 2 = 300$ .

Но – Группа педагогов ЭГ не превосходит группу педагогов по уровню удовлетворенности учителей своей профессией и работой. Н1 - Группа педагогов ЭГ превосходит группу педагогов КГ по уровню удовлетворенности учителей своей профессией.

Таблица 13 – Ранжирование значений «Изучение удовлетворенности елей своей профессией и работой») U - критерий Манна-Уитни

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	10	17	12	22.5
2	9	12	7	5
3	14	28.5	8	8
4	10	17	12	22.5
5	15	31.5	3	1
6	16	34.5	13	26
7	15	31.5	11	20
8	9	12	8	8
9	14	28.5	7	5
10	16	34.5	9	12
11	15	31.5	6	3
12	10	17	4	2
13	9	12		
14	13	26		
15	12	22.5		
16	15	31.5		
17	8	8		
18	7	5		
19	10	17		
20	12	22.5		
21	13	26		
22	10	17		

23	9	12	
Сумм Ы:		495	135

**Результат:  $U_{\text{мп}} = 57$**   
Критические значения

$U_{\text{кр}}$	
01	05
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
<b>70</b>	<b>90</b>

В данном случае результат находится в зоне достоверности. Гипотезу  $H_0$  отвергаем. Статистически достоверной является теза  $H_1$  - Группа педагогов ЭГ превосходит группу педагогов КГ по уровню удовлетворенности учителей своей профессией. Таким образом, применение метода математической статистики позволяет подтвердить исследовательскую гипотезу.

## Выводы по главе 2

Целью экспериментальной работы было подтвердить доказать правильность предложенной гипотезы, то есть выяснить эффективность функционирования модели управления процессом профилактики выгорания педагогов.

В опытно - экспериментальной работе принимало участие 38 педагогов. Базой исследования выступало КГУ «Кировская средняя школа». В работе принимало участие две группы педагогов: экспериментальная группа – педагоги КУГ «Кировская средняя школа» и контрольная группа «Гимназия № 100 г. Челябинска». Экспериментальное исследование включало в себя следующие этапы: констатирующий, формирующий, контрольный.

На завершающем этапе исследования был проанализированы показатели педагогов экспериментальной группы, которые показали что такие симптомы как эмоциональная осведомленность, управление своими

эмоциями, самомотивация, повышение сферы сохранения энергии, редукция профессиональных обязанностей, напряжение, истощение повысились.

1. На констатирующем этапе была проведена первичная диагностика между педагогами экспериментальной и контрольной группой, был проанализирован кадровый потенциал педагогов образовательной организации, основной масса это педагоги до 35 лет.

2. Результаты констатирующего этапа экспериментальной работы показали, диагностика уровня удовлетворенности своей работой и профессией высокий уровень показали 9 педагогов, средний 12 педагогов, низкий уровень 2 педагога. В контрольной группе: высокий уровень показали 5 педагога, средний 9 педагогов, 1 педагога низкий уровень удовлетворенности. При диагностики уровня эмоционального выгорания показатели экспериментальной группы выходят за пределы нормы, наблюдается разница между уровнем эмоционального выгорания между экспериментальной и контрольной группой. При оценки эмоционального интеллекта имеется значительная разница между ЭГ И КГ. Это низкий уровень степени профессионального выгорания.

3. Целью формирующего этапа исследования стала апробация выделенных организационно-педагогических условий управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации в сочетании с разработанной моделью, и проверить эффективность ее функционирования.

4. Формирующий этап эксперимента показал, что модель управления процессом профилактики в сочетании с комплексом педагогических условий обеспечивает эффективную профилактику в борьбе с синдромом профессионального выгорания. Анализ результатов позволяет утверждать, что педагоги стали активнее участвовать в различных конкурсах, и занимать в них призовые места. Повысился уровень профессионального мастерства. Анализ результатов повторной диагностики позволяет сделать вывод, что самые существенные различия установлены в экспериментальной группе, где

была реализована модель управления процессом профилактики в комплексе со всеми выделенными педагогическими условиями ее эффективного функционирования. На основании этого, можно считать, что показатель удовлетворенности своей профессией а также уровень эмоционального выгорания в экспериментальной группе обусловлен не случайными факторами, а влиянием целенаправленного педагогического воздействия.

5. Рассмотренные критерии повышения эмоциональной устойчивости позволяют получить объективную информацию об уровне формирования профессионального выгорания. Данное заключение сделано на основе апробации разработанных показателей и критериев на каждом этапе экспериментальной работы.

6. Различия между КГ и ЭГ не могут быть случайными, так как на начало эксперимента в уровне исследуемого профессионального выгорания не было существенных различий. Применяемые нами статистические методы при обработке результатов экспериментальной работы позволили установить наличие статистически значимого влияния определенных нами условий на рост эмоциональной устойчивости педагога, что еще раз доказывает правильность выдвинутой гипотезы.

Цель этого исследования состояла в том, чтобы добавить к текущим исследованиям выгорания, глядя на то, как конкретные факторы приводят к выгоранию у педагогов образовательной организации, а также собрать информацию, проанализировать результаты и сделать выводы о том, как школа может внести организационные изменения, чтобы уменьшить выгорание своего персонала.

## Заключение

Целью этого исследования было изучение взаимосвязи между эмоциональным сопереживанием и выгоранием среди учителей общеобразовательных школ. Данные обследования были собраны у учителей общеобразовательных школ.

Существует синдром профессионального выгорания – одна из самых опасных психолого-профессиональных болезней тех, кто работает продолжительное время с людьми: воспитатели, социальные работники, учителя, журналисты, психологи, врачи, это те люди, чья деятельность невозможна без общения.

Исследованиями, которые касаются профилактики профессионального выгорания, занимались как зарубежные психологи, так и отечественные.

Под моделью управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации будем понимать единую систему взаимосвязанных компонентов, которые объединены общими целями для ее функционирования, которые тесно связаны с внешней средой, благодаря чему есть возможность управлять ею.

Модель включает в себя целевой, структурный, содержательный, функциональный и результативный блоки.

Разработанная модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной деятельности представляет собой структурно-функциональную модель, построенную на основе закономерно и функционально связанных элементов.

Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации возможна только при соблюдении определенных комплексов условий, т.к.

случайные и разрозненные условия не могут решить задачу, стоящую перед данной программой.

Для анализа процесса управления процессом профилактики профессионального выгорания применялся метод моделирования, данный метод позволяет исследовать объект по определенным параметрам, которые являются важными для данной работы.

Модель управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников состоит из блоков:

Целевой блок модели представляет собой этап целеполагания в нашей работе. В него входят общие цели исследования, подходы и задачи, а также теоретический анализ проблемы управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников. Содержательный блок включает в себя мотивационный, когнитивный, деятельностный, личностный и рефлексивный компонент. Структурный блок включает в себя этапы формирования профилактики профессионального выгорания, а также методы управления. Результативный блок состоит из критериев и уровней которые формируют результат внедрения модели управления. В рамках данного блока будут реализованы организационно педагогические условия управления процессом профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации.

1. Формирование самостоятельных навыков предотвращения профессионального выгорания.

2. Усиление мотивации педагогов к самореализации и самомотивации.

3. Умение управлять своими эмоциями.

Завершающим этапом является окончательная математическая обработка полученных результатов. Для повышения достоверности используются методы математической статистики, которые позволяют доказать или опровергнуть выдвинутую исследовательскую гипотезу. Таким образом, процесс управления профилактикой профессионального выгорания



– это совокупность управленческих методов управления, мероприятий и средств, направленных на установление, обеспечение и поддержание высокого уровня направленных против профессионального выгорания.

*Практическая значимость:* Результаты, полученные в ходе исследования, а также сформулированные данные могут послужить основой для совершенствования управления процессом профилактики профессионального выгорания педагогических работников. Внедрение в практическую деятельность образовательной организации модели управления процессом профилактики. Разработка методического обеспечения по профилактике профессионального выгорания педагогов образовательной организации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрумова, А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика // Психологический журнал. — 1985. — № 6 С. 107-115 с
2. Агапова, М.В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности// Дис.канд.психол.наук. — 2007. —С. 184
3. Айсина, Р. М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации [Электронный ресурс] // Автореферат кан. Псих.наук.М. — 2007. — С.223
4. Алиева, Т.М. Методики диагностики рефлексивных способностей будущих педагогов в вузе [Текст] / Т.М. Алиева // Гаудеамус. — 2016. — № 4. — С. 53 - 57
5. Ананьев, В.А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В.А.Ананьев/СПб.: — Речь, 2006. — С.384 с
6. Аппаев, М.Б. Психологические причины и способы предупреждения конфликтов между учителями и школьниками: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Ставрополь: 2012. — С. 24
7. Апчел, А.Н., Стресс и стрессоустойчивость человека/ А.Н. Апчел, В.И. Цыган.//СПб.:Изд-во ВИФК.—2011. —С. 275
8. Бабич, О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ...канд. психол. наук / О.И. Бабич./ - Хабаровск,. —2012. —С. 27
9. Бойко, В. В. Синдром эмоционального «выгорания» в профессиональном общении//. СПб.: Питер. — 2003. — С.474
10. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: ИИД Филинь. — 2011. — С.472
11. Бойко, В.В. Энергия эмоций. СПб.:Питер—2004. —С.374

12. Василенко, А.Ю. Самоактуализация личности как фактор профилактики синдрома эмоционального выгорания /А.Ю. Василенко// Вектор науки ТГУ. - 2011. – № 1(4). –С. 78-84
13. Влах, Н.И. Модель психологической помощи представителям «Помогающих» профессий при эмоциональном выгорании// Вестник ЮУрГУСерия: Психология. –2015. – № 4. – С. 24-30.
14. Бухтияров, И.В. Современные психологические факторы риска и появления профессионального стресса/М.Ю. Рубцова, Н.А. Костенко// Известия самарского научного центра Российской академии наук. – 2014. – № 5-2. – С. 773-775
- 15.Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: Диагностика и профилактика. СПб.: Питер. – 2005. – С.336
16. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: Диагностика профилактика. СПб Питер. –2005. - 336с.с. 112
17. Волков, Г.И. Особенности тревожности и ее коррекция у младших подростков – учащихся сельских школ:// Дис. ... канд. психол. Наук. – Казань. – 2012. – С. 159
18. Гиппенрейтер, Ю.Б. Феномен конгруэнтной эмпатии /Ю.Б.Гиппенрейтер, Т.Д.Карягина, Е.Н.Козлова //Вопросы психологии. – 2011. – №4. – С. 61-67
19. Гордеева, М.А.Эмоциональное выгорание государственных служащих// Теория и практика общественного развития. – 2014. – №9. – С. 43-45.
20. Давыдов, В.П. Методология и методика психолого педагогического исследования: учеб. пособие [Текст] / В.П. Давыдов, П.И. Образцов, А.И. Уман//М.: Логос. – 2006. –С. 128
21. Долгова, В.И. Эмпатия: монография / В.И. Долгова.Мельгик Е.В.// М.: Изд-во Реро. – 2014. – С.185
22. Долгова, В.И.,. Психологическая защита: монография. / В.И.Долгова. О.А. Гольева// М.: Изд-во Реро. – 2014. – С.160

23. Дубов И.Г. Эффекты индивидуально – специфичного влияния личности педагога на учащихся //Вопросы психологии. – 2012. – № 5 – С. 56-65
24. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального выгорания: учеб пособие для вузов.Екатеринбург. – Издательство УГППУ. – 2000. –С. 396
25. Зинченко, Е.А. Метод экспертного визуального определения эмоционального состояния рабочих на производстве //Психологический журнал. – 1993. – №2. – С. 59-63
26. Иванова, Л. А. Профессиональное выгорание педагога / Л. А. Иванова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 1 (105). С. 709-711.
27. Ильин И.П. Эмоции и чувства. СПб.: Питер. –2002. –С.221.
29. Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс. Творчество. Выгорание. Нервоз. М.: Смысл. –2015. – С.768
30. Колесников Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда – Новосибирск. – 2015. – С.246
31. Кондратьева, С.В. Понимание учителем личности учащегося //Вопросы пс41. Краевский, В.В. Методология научного исследования [Текст] /
32. В.В. Краевский. – СПб.: СПб. ГУП. – 2001. – С.145
33. Краснорядцева, О.М. Чувствительность к проблемам: от исследовательских процедур к диагностике потенциала самореализации личности [Текст] / О.М. Краснорядцева // Методология и история психологии, 2009. – № 4. – С. 73 - 81
34. Курлянд, З.Н. Педагогические способности как предпосылка психологической устойчивости учителя / З.Н. Курлянд// Психологическая устойчивость профессиональной деятельности: тезисы семинара. М.:Одесса. - 2012. - С. 87
35. Любомирски, С. Психология счастья. Новый подход. Питер. –С. 204

36. Маркова, А.К. Психология профессионализма . М. – 2013. – С.308
37. Моисеев, А.М. Стратегическое управление школой: словарь справочник. [Текст]: В 3 т. – Т. 3. С – Я / А.М. Моисеев; под ред. О.М. Моисеевой. – М.: АСОУ. – 2014. – С. 372
38. Монгуш, О. О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения// Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII-й Международной научной конференции. Самара: ООО «Издательство АСГАРД». –С. 47 – 51.
39. Огнерубов, Н.А. Синдром эмоционального выгорания у врачей-терапевтов //Вестник тамбовского университета. –2015. –№ 2. –С.307-318
40. Осухова, Н. Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе// М.: Педагогический университет «Первое сентября». – 2011. – С.56
41. Орел, В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: Эмпирические исследования //Психологический журнал. – 2015. – №1. – С. 90-101
42. Поташник, М.М. Качество образования: проблемы и технология управления (в вопросах и ответах) [Текст] / М.М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – С. 351
43. Порш, Л.А. Феминизация педагогической профессии в контексте обновления роли образования в развитии российского общества // Вестник ЗабГУ. – 2013. – № 08 (99). – С. 126-132.
44. Прохоров, А.О. Неравновесные психические состояния и их характеристики в учебной и педагогической деятельности //Вопросы психологии. – 2007. – №4. – С. 32-43.

45. Прохоров, А.О. Психические состояния школьников и учителя в процессе их взаимодействия на уроке //Вопросы психологии. – 2009. – №6. – С. 68-74.
46. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач// 4-е междунар. изд. СПб.. – 2001.
47. Роджерс К. Эмпатия //Психология эмоций. Тексты// – М.: МГУ. – 2011. –С. 235– 237
48. Рикель, А.М. ВЕСТНИК МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА. СЕРИЯ 14. ПСИХОЛОГИЯ /А. А. Туниянц, Н. Батырова//.– 2017. – № 2. –С. 64-72
49. Рыбина, О.В.Психологические характеристики врачей в состоянии профессионального стресса: автореф.дис...канд.психол.наук:19.00.04. СПб. –2005. –С.22
50. Реан, А.А. Акмеология личности// Психологический журнал. –2008. – № 3. – С. 88-95
51. Семичев, С.Б. Предболезненные психические расстройства. — Л.: Медицина. – 1987. –С.183.
52. Сидоров, П.И. синдром эмоционального выгорания.//Медицинская газета. –2005.
53. Скутаревская, М.М. Синдром профессионального выгорания// Медицинские новости. – 2002. – № 7. –С. 3-9
54. Скутаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания:Личностные особенности у работников сферы психического здоровья [Электронный ресурс]//Белорусский медицинский журнал. – 2014. – № 2
55. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя //Вопросы психологии. – 2012. – № 6. – С.57-64.
56. Хухлаева, О. Давайте учиться не «гореть»/ О. Хухлаева // Школьный психолог. - 2006. - № 4. - С. 20-23.

57. Челнакова, В.А. Общекультурная подготовка Сельской школы в деятельности РОНО: Дис. канд. пед. наук – Казань. – 2009. – С.151
58. Чудновский, Б.Э. Личностная модель труда учителя //Вопросы психологии. – 2007. –№ 2. – С. 108-110.
59. Шакирова, А.Ф. Формирование культуры отношений сельской молодежи в полиэтнической социальной среде: //Автореф. дис. ...канд.пед. наук// Казань. – 2011. – С.18
60. Шевцов, А.М. Психологическая профилактика посттравматического стрессового расстройства у лиц, проходящих службу в зоне локальных военных конфликтов: Дис. канд. психол. наук – Казань, 2013. – С. 192
49. Эльконин, Д.Б. Улучшение качества работы сельской школы и задачи психологии //Вопросы психологии. – 2014. – № 1. – С. 23-32.
61. Яковлев, Е.В. . Педагогическое исследование: содержание и представление результатов/ Н.О. Яковлева// Челябинск.: Изд-во РБИУ. – 2010. – С.317
- 62.Яковлева, Е.Л. Эмоциональные механизмы личного и творческого развития //Вопросы психологии. 2012. – № 4. – С. 20-27.