



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Профилактика эмоционального выгорания педагогического
персонала образовательного учреждения**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Психологическое консультирование»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

03,92 % авторского текста

Работа реценз. к защите
рекомендована/не рекомендована

«24» 05 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Выполнил:

Студент группы ОФ-422-227-4-1

Зуев Никита Сергеевич

Научный руководитель:

к.п.н., доцент, доцент кафедры ТиПП

Капитанец Елена Германовна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА	7
1.1 Проблема синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.....	7
1.2 Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания в трудовой деятельности педагогического персонала	17
1.3 Модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения ...	29
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	41
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	41
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	47
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	59
3.1 Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания.....	59
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	66
3.3 Рекомендации педагогам и администрации по профилактике синдрома эмоционального выгорания	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	85
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения	95

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения	102
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения	107
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты исследования профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения	118

ВВЕДЕНИЕ

Современная жизнь, полная стрессов и напряженных ритмов, часто приводит к тому, что люди сталкиваются с эмоциональным выгоранием. Это состояние, характеризующееся хронической усталостью, отсутствием мотивации и энтузиазма, особенно в отношении работы. Нехватка времени для полноценного отдыха и отпуска также является одним из симптомов, усугубляющим это состояние. Распространенные симптомы эмоционального выгорания, это лишь верхушка айсберга. Хроническая усталость, нежелание идти на работу и нехватка отдыха – это скорее следствия, а не сама суть явления. Эмоциональное выгорание – это гораздо более сложное и многогранное состояние, которое затрагивает не только физическое, но и эмоциональные, и когнитивные уровни личности.

Однако, зачастую упускается из виду, что эмоциональное выгорание – это не просто усталость. В основе этого состояния лежат скрытые опасные процессы, такие как хроническое психическое напряжение, эмоциональное истощение и затяжной стресс. Они, в свою очередь, приводят к физическим и психологическим последствиям: мышечные зажимы, спазмы, развитие неврозов, депрессий и даже соматических заболеваний. Процесс выгорания – это как снежный ком, который растет от малого к большому.

Специалист, находящийся в условиях постоянного стресса, должен быть особенно внимателен к себе. Важно уметь вовремя распознавать негативные тенденции, опасные эмоции и истощение сил – всё, что ведет к эмоциональному истощению и угрожает его профессиональной успешности.

Длительный стресс в профессиональной среде залог развития синдрома эмоционального выгорания. Как и любое выгорание, будь то физическое выгорание предметов, этот процесс несет отрицательное, разрушительное воздействие. От разрушающего воздействия эмоционального выгорания не застраховано ни одно образовательное

учреждение: высокий психологический стресс свойственен даже современным и прогрессивным учреждениям, с хорошо организованной внутренней администрации. Сложность и многогранность стрессовых реакций объясняется как внешними факторами (условия труда, структура организации, психологический климат и корпоративная культура), так и внутренними (личностные качества педагогов).

Современному педагогу предстоит столкнуться с задачами, требующими глубокого психологического вклада. Он должен осваивать новейшие образовательные материалы, инновационные подходы к обучению, разрабатывать результативные образовательные стратегии и приспосабливаться к быстро меняющимся общественным и информационным трендам в своей области. Такой трудный путь может пройти лишь уверенный в себе, технически оснащенный и творческий учитель. Ведь благополучие учеников напрямую связано с благополучием их наставника. Под воздействием множества эмоциональных стрессоров учителя начинают испытывать растущее недовольство, ухудшение эмоционального состояния и нарастающую усталость. Эти физиологические симптомы отражают проблему, которая может привести к профессиональным кризисам, стрессам, изнеможению и профессиональному выгоранию.

Психологическое благополучие педагогов является одной из ключевых проблем, стоящих перед современной педагогической психологией. Особую остроту в этом вопросе приобретает феномен эмоционального выгорания, оказывающий деструктивное воздействие на психофизическое состояние и профессиональную продуктивность учителей.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы профилактики эмоционального профессионального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения.

Предмет исследования: психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения изменится, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть проблему синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.

2. Проанализировать особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

4. Определить этапы, методы и методики исследования синдрома эмоционального выгорания.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания сотрудников ресторана.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования и дать рекомендации педагогическому персоналу по профилактике эмоционального выгорания.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ, обобщение, синтез, систематизация, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические – констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические – опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», базирующийся на трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и в адаптации Н.Е. Водопьяновой; методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко.

4. Математико-статистические: критерий Т – Вилкоксона.

База исследования: МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск», 20 педагогов в возрасте от 25 до 43 лет.

Апробация: результаты исследования обсуждались на студенческой научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологического консультирования в образовании» ЮУрГГПУ, 2025г.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1.1 Проблема синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях

Вопрос коррекции синдрома эмоционального выгорания является предметом многочисленных научных исследований, охватывающих различные профессиональные группы. Тем не менее, актуальность изучения данного синдрома у педагогического персонала сохраняется.

Первыми психологами, кто начал изучать проблему эмоционального выгорания, были: отечественные ученые: В.В. Бойко, В.Н. Козиева, Л.Ф. Колесникова, Л.С. Чутко, а также зарубежные ученые: профессор Э.Ф. Зеера, американский психолог К. Маслач, психиатр Фрейдсберг, В.П. Шейнова – белорусский социолог – психолог.

В наше время эмоциональное выгорание влияет на умение адекватно воспринимать окружающий мир. Влияние выгорания на жизнь педагога велико: оно учит грамотно оценивать свои силы, умения и способности для достижения поставленных перед собой целей и задач, умения находить правильное решение в трудной ситуации, формирует важные ценности и качества взрослого человека, обладающего такими характеристиками как доброта, взаимопомощь, милосердие и т.д.

Исходя из вышесказанного, можно прийти к выводу, что исследование эмоционального выгорания является необходимым и важным процессом в современной психологии, поскольку от формирования ее устойчивого и адекватного уровня будет зависеть последующая деятельность человека. Вследствие недостаточного внимания к изучению данной области психологии, мы приходим к неполному изучению структуры личности и неэффективности использования методик и методов

исследования для более глубокого изучения природы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Также можно сделать вывод, что существует огромное количество методов борьбы с психологическим истощением преподавателя, которые повышают возможность уменьшения степени психологического воздействия на педагогическую деятельность. Анализирование эмоционального перегорания достаточно проработано и поэтому, изучив литературу, можно сделать такой вывод: данное понимание обширно открыто создателем, разъясняющим рубежи и причины психофизиологического истощения личности. Помимо этого, допустимо найти большее количество литературы о тренировочных событиях также их элементах, формирующих требование с целью возникновения данного синдрома.

Работа оказывает глубокое воздействие на личность человека, и условия труда являются важным фактором формирования его характера. В последнее время отмечается рост эмоционального выгорания как профессиональной деформации в профессиях, предполагающих интенсивное общение.

Проблема эмоционального выгорания давно привлекает внимание научного сообщества. Основоположником изучения этого явления считается американский психиатр Г. Фрейденбергер, который ввел понятие "выгорание" для обозначения негативных психических и физических последствий, связанных с профессиональной деятельностью. Его работы послужили отправной точкой для дальнейших исследований, проводимых Дж. Гринбергом, М. Буришем, К. Маслач, С. Джексоном, Б. Перлманом, Е.А. Хартман и другими учеными, которые изучали структуру, содержание и методы диагностики синдрома.

В научной литературе общепризнано, что первым, кто выделил синдром эмоционального выгорания, был американский психиатр Герберт Фрейденбергер. В 1974 г. он провёл исследование, в ходе которого изучал

личностные изменения у психиатров, что позволило ему описать и систематизировать данный синдром.

В 1974 г. американский психиатр Герберт Фрейденбергер ввел термин «staffburn-out» (профессиональное выгорание). Он характеризовал это состояние как психологическое истощение работников вспомогательных профессий, возникающее после длительного и интенсивного контакта с клиентами. Часто этот синдром называют синдромом служебных профессий, поскольку люди, выбирающие подобную деятельность, обычно подсознательно ориентируются на помощь другим, исходя из собственных внутренних слабостей – так называемого «пациента внутри себя». Это объясняет, почему эмоциональное выгорание часто проявляется именно у специалистов, работающих в сферах поддержки и помощи [72].

В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук определяют эмоциональное выгорание как «психическое явление негативного характера, вызывающее эмоциональное истощение. Иными словами, это явление возникает в те моменты, когда человек долго тратит свою эмоциональную энергию и не имеет времени и возможности их восполнить» [1].

Психическое истощение – это состояние физического, эмоционального и психического дискомфорта, которое проявляется в различных сферах социальной деятельности.

По мнению В.Н. Козиева и Ф. Колесниковой, синдром эмоционального выгорания – это «болезнь общения», возникающая из-за интеллектуального переутомления. Кристина Маслач выделяет в структуре этого синдрома три ключевых компонента:

1. Эмоциональный дискомфорт.
2. Деперсонализация (цинизм).
3. Снижение профессиональной трудоспособности.

В 1978 г. Кристина Маслач условно разделила симптомы эмоционального истощения на три группы: физические, поведенческие и психологические [43].

В исследованиях, посвященных описанию явления выгорания, можно выделить три основных подхода: индивидуальный, межличностный, организационный. Каждый из существующих подходов описывает процесс возникновения этого явления на отдельных уровнях, существующих автономно и независимо друг от друга. Это способствует тому, что существует тенденция преувеличивать важность определенных факторов, в частности гиперболизации [10].

Сторонники межличностного подхода считают, что причина выгорания кроется в дисгармонии отношений между работниками и потребителями их услуг. Маслач указывает, что первопричина выгорания – напряженные отношения с субъектами деятельности, которые несут отрицательный эмоциональный заряд. Это создает психологическую опасность и приводит к развитию синдрома.

Индивидуальный подход К. Маслач заключается в понимании, диагностике и измерении синдрома выгорания на уровне конкретного человека, акцентируя внимание на его субъективных переживаниях и реакции, но при этом не игнорируя роль внешних, рабочих факторов как основных причин возникновения этого синдрома. Выгорание проявляется, как ответ индивида на стрессогенную рабочую среду [43].

Организационный подход К. Маслач будет рассматриваться как, сигнал о дисфункции в самой рабочей среде или организационной культуре, а не только как проблема отдельного сотрудника [43].

Таким образом, эмоциональное выгорание – комплексное явление, вызванное сочетанием интеллектуального переутомления, ухудшением межличностных отношений и снижением профессиональной эффективности [10].

Представители коммуникативного подхода связывают развитие выгорания с нарушением баланса во взаимодействии между специалистами и клиентами. К. Маслач определяет основным триггером выгорания напряженность профессиональных контактов. Психологическая уязвимость таких взаимоотношений обусловлена постоянным столкновением специалистов с негативно окрашенными ситуациями [43].

Согласно гештальт-терапии, эмоциональное выгорание связано с потерей восприятия специалиста как полноценной личности. В этом состоянии нарушаются границы «Я – реального», что приводит к формированию защитных психологических механизмов [43].

В.Н. Димова выделяет три подхода к пониманию причин возникновения выгорания: индивидуальный, межличностный и организационный. Особое внимание она уделяет организационным факторам, считая, что профессиональная среда значительно влияет на развитие синдрома выгорания. Это отличается от индивидуального и межличностного подходов, которые фокусируются на внутренних личностных характеристиках и взаимоотношениях внутри групп. Таким образом, с позиции психологической практики и исследований, эмоциональное выгорание – это сложное явление, где важную роль играют как личностные особенности и межличностные отношения, так и внешние условия труда и организационная среда [10].

Внутренние факторы, способствующие эмоциональному выгоранию, связаны с личностными характеристиками: чертами характера, убеждениями, поведенческими паттернами и социальными ролями. К таким личностям относятся люди с высокой ответственностью, перфекционизмом, подчиняющиеся авторитетам, испытывающие страх потери работы и тревогу за будущее. Высокая тревожность, постоянное психоэмоциональное напряжение, неспособность контролировать эмоции и низкий эмоциональный интеллект усиливают риск выгорания [45].

В.В. Бойко описал синдром эмоционального выгорания как сформировавшийся у человека психологический механизм защиты, проявляющийся в полном или частичном подавлении эмоций в ответ на определённые психотравмирующие факторы [11].

Модель эмоционального выгорания, разработанная Виктором Васильевичем Бойко, называется процессуальной моделью. Она, подобно модели К. Маслач и концепции стресса Г. Селье, включает три этапа: напряжение, резистенция и истощение, которое проявляется в форме деперсонализации.

1. Фаза напряжения. Данная фаза считается начальной в процессе выгорания. В ней проявляются четыре ключевых симптома:

- 1) ощущение, что ситуация выходит из-под контроля;
- 2) внутреннее чувство неудовлетворенности своими действиями и результатами;
- 3) чувство ограничения и невозможности повлиять на происходящее;
- 4) тревога и депрессия – эмоциональное напряжение, сопровождающееся подавленностью и повышенной тревожностью.

В этой фазе человек начинает испытывать сильный стресс и внутренний дискомфорт, который сигнализирует о необходимости изменения как внешних условий, так и внутреннего отношения к ситуации, чтобы предотвратить дальнейшее углубление синдрома выгорания.

2. Фаза резистенции. Эта фаза характеризуется четырьмя основными симптомами:

- 1) неадекватное реагирование – реакции на события становятся несоразмерными или неэффективными;
- 2) эмоциональная дезориентация – человек теряет эмоциональный баланс, проявляется замешательство и растерянность;

3) расширение сферы экономии эмоций – сознательное или бессознательное сокращение эмоциональных затрат, что приводит к эмоциональному оцепенению;

4) редукция профессиональных обязанностей – уменьшение объема и качества выполняемой работы.

В этой фазе человек старается противостоять стрессу, избегая негативных эмоций и стремясь к комфорту, но это приводит к раздражительности, избирательному выполнению обязанностей и растущему безразличию к работе. В результате снижается качество выполнения профессиональных обязанностей, что усугубляет состояние и способствует развитию дальнейших стадий выгорания.

3. Фаза истощения. Финальная фаза характеризуется четырьмя основными симптомами:

1) эмоциональный дефицит – снижение способности испытывать и выражать эмоции;

2) эмоциональная отстраненность – отчуждение от окружающих и утрата эмоциональной вовлечённости;

3) деперсонализация (личностная отстраненность) – ощущение отчуждения от самого себя, потеря чувства собственной идентичности;

4) психосоматические нарушения – появление физических симптомов на фоне психологического стресса. В этой фазе неудачные попытки справиться со стрессом приводят к глубокому эмоциональному истощению, снижению жизненных сил и тонуса.

Позитивные эмоции заменяются негативными, утрачивается интерес к работе, падает самооценка, а любая профессиональная деятельность вызывает отвращение. Это состояние существенно ухудшает качество жизни и требует вмешательства для восстановления эмоционального и физического здоровья [12].

В.В. Бойко разработал «Методику диагностики уровня эмоционального выгорания», которая получила широкое признание и

используется в отечественной психологии для выявления и оценки степени профессионального выгорания. Методика позволяет определить три ключевые составляющие выгорания:

- 1) физическое и эмоциональное истощение;
- 2) деперсонализацию (эмоциональное отстранение от работы и окружающих);
- 3) снижение личной продуктивности и профессиональной эффективности.

В отличие от ранее рассмотренных подходов, организационный подход акцентирует внимание на факторах рабочей среды как главных причинах выгорания. К таким факторам относятся высокая нагрузка и, особенно, рутинный характер работы, тесные контакты в рабочей среде и отсутствие свободы в принятии решений [45].

Многочисленные зарубежные и отечественные исследования подтверждают, что профессиональный стресс лежит в основе эмоционального выгорания.

Большинство исследователей считают, что выгорание – это форма профессиональной деформации личности. Этот стереотип эмоционального восприятия действительности формируется под воздействием ряда факторов: внешних и внутренних [35].

Профессиональный стресс является ключевым фактором развития эмоционального выгорания, которое рассматривается специалистами как форма профессиональной деформации личности. Это состояние связано с искажённым восприятием действительности, формирующимся под влиянием внешних и внутренних факторов.

Внешние факторы включают:

- 1) хроническое психоэмоциональное напряжение;
- 2) нестабильность работы – высокую ответственность – неблагоприятную рабочую атмосферу;
- 3) сложные межличностные отношения.

Внутренние факторы заключаются в:

- 1) эмоциональной ригидности (негибкости);
- 2) склонности к глубокому переживанию профессиональных проблем;
- 3) низкой мотивации [35].

Ниже приведены определения понятия синдрома эмоционального выгорания от различных ученых и психологов:

1. Л.А. Китаев-Смык описывает эмоциональное выгорание как состояние глубокой усталости – эмоциональной, психической и физической – возникающее из-за постоянного стресса на работе.

2. М.А. Сергеева считает, что выгорание начинается с внутреннего переутомления, проявляющегося снижением эмоциональной реакции, потерей яркости ощущений, а также склонностью к конфликтам, раздражительности, апатии и утрате жизненных целей.

3. П.И. Сидоров определяет СЭВ как специфическую реакцию, возникающую у человека под влиянием регулярных профессиональных стрессов средней силы.

4. Е.В. Ермакова рассматривает эмоциональное выгорание как состояние, при котором специалисты, работающие с людьми, отчуждаются от окружающих, испытывают негатив к общению и теряют свои профессиональные ориентиры и надежды.

Таким образом, эмоциональное выгорание – комплексное состояние, связанное с истощением ресурсов личности под воздействием профессиональных стрессоров, проявляющееся эмоциональными, поведенческими и личностными изменениями.

Социально-психологический подход к изучению выгорания, начало которого стало формироваться в 1978 г., акцентируясь на взаимодействии между людьми. По мнению психолога К. Маслач и её команды, основные причины возникновения синдрома эмоционального выгорания включают

высокий поток клиентов, негативные отзывы и дефицит личных ресурсов для эффективного преодоления стресса [43].

По В.В. Бойко следующие личностные особенности являются внутренними факторами развития СЭВ: «склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности» [12].

На развитие эмоционального выгорания влияют различные факторы, включая тип темперамента (особенно меланхолический), возраст, семейное положение, количество детей, жилищные условия и стаж работы. Также установлена взаимосвязь между смысло–жизненными и карьерными ориентациями и уровнем эмоционального выгорания [26].

Эмоциональное выгорание представляет собой сложное и многогранное явление, изучаемое в разных научных областях, но особенно глубоко исследованное в психологии. В XX веке этот синдром выделили как отдельное состояние благодаря работам как зарубежных, так и российских учёных. Выгорание рассматривается как защитная реакция личности, проявляющаяся физическим, психологическим и эмоциональным истощением. Оно характеризуется уменьшением эмоциональной чувствительности к стрессовым факторам, что негативно влияет на поведение человека в профессиональной деятельности и личной жизни.

Процесс развития эмоционального выгорания включает три основные фазы, каждая из которых имеет свои характеристики и уровни проявления симптомов. Для эффективного изучения и профилактики выгорания ключевым является выявление пусковых механизмов – как внешних факторов (например, стресс на работе, межличностные проблемы), так и внутренних (эмоциональная ригидность, мотивационная дефицитность). Таким образом, понимание и системный анализ причин и этапов развития эмоционального выгорания позволяет разрабатывать методы его предупреждения и преодоления.

1.2 Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания в трудовой деятельности педагогического персонала

В конце XX века эмоциональное выгорание стало рассматриваться как специфическое и продолжительное состояние, характерное для профессий, связанных с постоянным общением с людьми, таких как педагоги, врачи, психологи, юристы и другие.

Развитие педагога как профессионала – сложный многогранный процесс, определяемый спецификой профессии, где ведущую роль играет активное межличностное взаимодействие с учениками. Оценка профессиональной пригодности учителя должна учитывать не только его знания, но и личностные качества, а также наличие или отсутствие профессиональной деформации [13].

Важную роль в педагогической деятельности играют творчество и использование инновационных методов. Они способствуют снижению нервно-психического напряжения у педагогов, а также свидетельствуют об их профессиональной компетентности и психологическом благополучии.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) развивается постепенно, проходя этапы, которые совпадают с механизмом развития стресса. Сегодня эта проблема является актуальной в психологии, психотерапии и психиатрии и признаётся требующей медицинского вмешательства.

Синдром эмоционального выгорания был официально включён в Глоссарий ВОЗ по психиатрии (2001) и внесён в обновлённое издание Международной классификации болезней (МКБ-10) под кодом Z73, обозначающим проблемы с управлением собственной жизнью. Это подчёркивает серьёзность данного синдрома и важность его своевременной диагностики и лечения.

Причиной выгорания являются частые и чрезмерные стрессовые ситуации на работе, которые вызывают напряжение, раздражительность и общее ухудшение самочувствия. На психологическом уровне возникают

защитные реакции, сопровождающиеся отстранённостью от профессиональной деятельности, проявлением равнодушия и иронии. Вследствие этого ухудшается социальная адаптация, что может привести к развитию физических заболеваний и психопатологических расстройств личности [10].

Учителя работают в достаточно тревожной и эмоционально напряженной обстановке, требующей постоянного внимания к взаимодействию между ними и учениками. На протяжении своей профессиональной карьеры личность учителя претерпевает изменения. С первых лет работы он может находиться в некомфортном психологическом состоянии, что с накоплением опыта приобретает признаки патологического характера. Это приводит к ухудшению различных аспектов его коммуникативных и профессиональных качеств.

В процессе наблюдается разрыв между сознательными и бессознательными соматическими проблемами, что усугубляет общую ситуацию. Особенно заметные изменения происходят в поведении и личностных чертах. Недоверие и педантизм усиливаются, уменьшается эмоциональная выразительность и самоконтроль. Обычно усиление воли сопровождается понижением ее эффективности, что указывает на нервное и психологическое перенапряжение. В результате формируются нервно-психические расстройства.

Личностные качества учителя – чувствительность и человечность – играют ключевую роль в его работе. При этом требовательность к ученикам остаётся не менее важной чертой. Она не сводится только к поддержанию дисциплины, а является проявлением уважения к личности ребёнка. Прощение ошибок, отсутствие контроля и снисходительное отношение к трудностям учеников негативно влияют на их развитие, снижая ответственность и мотивацию. Лучшие педагоги всегда стремились сочетать строгость с уважением. Требовательность помогает ребёнку

развиваться, формирует самодисциплину и ответственность, что способствует качественному обучению и воспитанию [14].

Все личные качества учителя взаимосвязаны и одинаково значимы, однако основополагающим фактором является его мировоззрение, личностные ориентиры и мотивы, которые формируют его поведение и профессиональную деятельность. Важную роль при этом играют социальная, моральная, профессиональная, педагогическая и познавательная направленности личности.

К важным личностным характеристикам относятся способность сочувствовать и понимать состояние ученика, что помогает установить доверительные отношения и эффективно поддерживать учащихся. Вместе с тем, равно важна способность держать определенное эмоциональное и психологическое расстояние. Это психогигиеническое правило необходимо для предотвращения синдрома профессионального выгорания и коммуникативной перегрузки у учителя [17].

Причиной проведения исследований стали многочисленные обращения руководителей организаций в Американскую службу психологической поддержки с жалобами на ухудшение продуктивности подчиненных.

Синдром эмоционального выгорания характеризуется пятью ключевыми группами симптомов:

1. Физические проявления Усталость, общий упадок сил, расстройства сна и веса. Возможны затруднённое дыхание, тошнота, головокружение, усиленное потоотделение, тремор, повышение артериального давления и сердечно-сосудистые проблемы.

2. Эмоциональные симптомы Эмоциональное равнодушие, пессимизм, цинизм, черствость, апатия, безразличие к жизни и работе, чувство беспомощности и безысходности, раздражительность, агрессивность, тревожность и ощущение одиночества.

3. Поведенческие проявления Желание уйти на отдых уже с начала рабочего дня, снижение активности в течение дня, равнодушие к пище, однообразие питания, низкая физическая активность, оправдание употребления табака, алкоголя или медикаментов, частые аварии и травмы.

4. Интеллектуальные проявления Снижение интереса к новому, уменьшение творческого мышления и поиска альтернативных решений, скука, предпочтение рутинных методов работы вместо креативных подходов.

5. Социальные симптомы Сокращение социального взаимодействия, потеря интереса к хобби и отдыху, ограничение общения рабочими контактами, слабые взаимоотношения, чувство изоляции и недостатка поддержки от близких и коллег.

Эти признаки помогают выявить синдром эмоционального выгорания и своевременно принять меры для его предотвращения и коррекции [73].

Каждый человек по-разному реагирует на стрессовые ситуации, что влияет на риск эмоционального выгорания. Согласно исследованию, существуют три группы людей, более подверженных эмоциональному истощению:

1. Педантичные личности – склонны к чрезмерному контролю и вниманию к деталям, что повышает внутреннее напряжение и истощает эмоциональные ресурсы.

2. Люди, стремящиеся к признанию – нуждаются в одобрении и подтверждении своих достижений со стороны окружающих, из-за чего психологически уязвимы при отсутствии поддержки.

3. Работники с высоким уровнем эмпатии – эмоционально близко воспринимают чувства клиентов или коллег, что требует значительных эмоциональных затрат и приводит к быстрому истощению.

Эти факторы указывают, на большую предрасположенность к возникновению симптомов синдрома эмоционального выгорания, а

особенно эмоционального истощения, так как постоянное эмоциональное нагрузка и стресс снижает их способность справляться со напряжением [56]

Также стоит обозначить, что понятие «личность учителя» в разных источниках понимается по-разному. Структурный компонент личности составляет: способности и самосознание, каждая из которых включает множество свойств и характеристик.

Определяющими и отличительными профессиональными способностями учителя выделяют: устойчивые общие и нестандартные функции, которые гарантируют объективное выполнение им своих профессиональных обязанностей [4].

Какими определяющими качествами должен обладать педагог:

1. Стрессоустойчивость. Учителя часто сталкиваются с высокими требованиями, изменениями в образовательной среде и разнообразием учеников. Умение сохранять спокойствие и эффективно справляться со стрессом помогает поддерживать продуктивную атмосферу в классе.

2. Работоспособность. Высокая работоспособность позволяет учителю эффективно планировать и реализовывать учебный процесс, а также справляться с дополнительными обязанностями, такими как подготовка материалов и участие в мероприятиях.

3. Дисциплина. Учитель должен быть организованным и последовательным в своей работе, чтобы создать структуру, которая поможет ученикам достигать успеха.

4. Умение определять цель и выбирать средства ее достижения: это качество позволяет учителю ставить ясные и достижимые цели для своих учеников и подбирать соответствующие методы и подходы для их достижения.

5. Организованность. Хорошая организация рабочего процесса помогает учителю эффективно управлять временем и ресурсами, что способствует более качественному обучению.

6. Настойчивость. Учителя часто сталкиваются с трудностями в обучении своих учеников. Настойчивость помогает преодолевать эти препятствия и находить новые подходы к обучению.

7. Систематическое повышение профессионального уровня: важно, чтобы учитель постоянно обновлял свои знания и навыки, следил за новыми методиками и технологиями обучения.

8. Ответственность. Учитель несет ответственность за обучение и развитие своих учеников, что требует высокой степени профессионализма и этики.

9. Желание улучшать качество работы: Постоянное стремление к совершенствованию способствует созданию более эффективной образовательной среды и повышению уровня успеваемости учеников. Эти качества формируют основу для успешной профессиональной деятельности учителя и влияют на его способность вдохновлять и мотивировать учеников.

Особенности деятельности преподавателя, которые оказывают влияние на его здоровье, включают в себя следующее: преподаватель сталкивается с интеллектуальной и физической нагрузкой одновременно, выполняя творческую, организационную и исследовательскую деятельность; у него высокая степень межличностного контакта и много стрессовых ситуаций.

Работа преподавателя связана с повышенным уровнем нервного напряжения, что обусловлено необходимостью регулярно справляться с запланированной нагрузкой в строгие сроки, нести ответственность перед учениками и коллегами, а также принимать оперативные решения. Эти требования требуют высокой мобилизации аналитических способностей, внимания и памяти.

Следует отметить, что понятие «личность учителя» в разных источниках трактуется неодинаково. Личность включает в себя такие психологические элементы, как ориентация, характер, способности и

самосознание, каждый из которых состоит из множества свойств. К профессиональным качествам учителя относят устойчивые общие и специфические черты, обеспечивающие эффективное выполнение его профессиональных обязанностей.

Профессия учителя связана с высокой нагрузкой и стрессом, которые возникают не только из-за необходимости владения глубокими профессиональными знаниями, но и из-за эмоциональных трудностей. Преподаватели часто сталкиваются с большой физической и умственной нагрузкой, рутинной работой, конфликтами в коллективе и отсутствием мотивации.

Эти причины увеличивают риск эмоционального выгорания, что негативно сказывается на их психическом и физическом состоянии, а также снижает уровень профессионализма и эффективность работы. Психическое благополучие педагогов оказывает прямое влияние как на их здоровье, так и на успехи и развитие учеников.

Поэтому уважение, поддержка и создание благоприятных условий труда для педагогов имеют ключевое значение для сохранения их здоровья и повышения качества образовательного процесса.

Синдром эмоционального выгорания среди педагогов – это серьезная проблема, которая может негативно сказаться как на самом учителе, так и на его учениках. Рассмотрим подробнее указанные факторы, способствующие этому явлению:

1. Эмоциональная перегрузка: Учителя часто испытывают сильные эмоциональные нагрузки из-за необходимости быть постоянно вовлеченными в учебный процесс. Постоянное взаимодействие с учениками, их родителями и коллегами может привести к истощению.

2. Отсутствие связи между процессом и результатами: когда учителя не видят ясных результатов своей работы, это может вызывать чувство беспомощности и разочарования, что увеличивает риск выгорания.

3. Ограниченные временные рамки: педагоги часто работают в условиях жестких сроков, что создает дополнительное давление и стресс. Это может привести к чувству недостатка времени для качественного выполнения своих обязанностей.

4. Недостаточное умение эмоционально реагировать: Учителям важно уметь справляться с эмоциями, особенно в сложных ситуациях. Недостаток навыков эмоциональной регуляции может усугубить стресс и привести к выгоранию.

5. Ответственность перед учениками и обществом: педагоги чувствуют высокую степень ответственности за образование и развитие своих учеников. Это давление может быть источником стресса и эмоционального истощения.

6. Отсутствие умения результативно использовать коммуникацию с учащимися. Из-за барьера в коммуникативных навыках, может возникнуть конфликт как с учениками, так и с родителями детей, или с другими преподавателями. Такие недопонимания могут привести к развитию СЭВ [54].

Педагогический персонал образовательного учреждения с подтвержденным синдромом эмоционального выгорания с наиболее часто подвержены терять интерес к эмоциональному контакту с учащимися. Для таких педагогов, общение с детьми становится особенно тяжело, для них ученики не являются индивидуальной личностью и воспринимается пассивно.

Данная проблема может негативно повлиять на рабочий процесс учителя, затруднит работу в классе, контакт с учениками, может негативно повлиять на будущий потенциал ученика. Чаще всего подвержены педагоги, которые всегда ставили для себя высокую планку выполнения задач в области воспитания и обучения подрастающего поколения.

Они рискуют эмоционально истощиться из-за постоянного стремления к совершенству и ответственности за учеников. Эмоциональное

выгорание педагогов ведёт к ухудшению качества образования и требует внимания со стороны руководства и общества для поддержания здоровья и мотивации учителей.

А.С. Макаренко подчёркивал, что работа с детьми требует сложного и продуманного подхода и различных индивидуальных тактик. По его мнению, педагог должен не просто передавать знания, но и уметь контролировать своё настроение, стиль и тон общения, интонации, мимику, улыбки, взгляд и движения.

Эти невербальные средства, по его мнению, играют важную роль в передаче смысла и управления учебным процессом. Макаренко указывал, что иногда один жест может быть красноречивее слов, а мгновенная смена мимики способна выразить то, что трудно сказать в монологе.

Таким образом, хороший учитель – это не только умный человек, но и мастер собственной техники взаимодействия с учениками, владеющий методами саморегуляции и управления эмоциональным состоянием. Это подтверждает важность эмоционального интеллекта и навыков коммуникации в педагогической профессии для эффективного воздействия на учеников и развития их потенциала [47].

Н.Е. Водопьянова выделяет три группы признаков, характерных для эмоционального выгорания у педагогов:

1. Психофизические признаки – характеризуются долговременным состоянием физического недуга, испытывает истощение, частые головные боли, проблема со сном и дыханием, ухудшается работа важных органов.

2. Социально-психологические признаки – определяются, как равнодушие, пассивность, нестабильность нервной системы, раздражительность, страхи.

3. Поведенческие признаки – могут выделяться такие, как ощущение беспомощности и ненужности на рабочем месте, безразличие к деятельности, игнорирование достижения детей, отход от поставленных целей и задач, зависимое поведение.

Е.Г. Капитанец – доцент, кандидат педагогических наук отметила, что на высоком уровне синдрома эмоционального выгорания чаще подвергается педагогический персонал, который работает с большой отдачей и высокой ответственностью за содеянные поступки. Также она выделяет, что особая профессиональная часть сказывается только на определенной степени стрессогенности факторов [31].

Л.В. Новикова рассматривает социально-психологические особенности на примере теории справедливости, где учителя сами оценивают свои силы и возможности вклада в ту или иную деятельность. Поэтому чувство несправедливости особенно ярко отражается в возникновении эмоциональной отстраненности и выгорания [48].

Исследование таких ученых, как О.Б. Михайлова и С.А. Макарова показывают, что есть определенная связь между уверенностью в своих действиях, знаниях и уровнем самооценки преподавателя. Если уровень самооценки выше заниженной, но не выше неадекватной, то риск развития синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения будет ниже. Исходя из такого вывода можно сказать, если у педагога не заниженная самооценка, то он будет уверен в своих знаниях и действиях, соответственно развитие СЭВ пойдет на нет. Необходимо соблюдать баланс между двумя видами самооценки. Чтобы этого достичь, понадобится помощь администрации образовательного учреждения, где будет создан оптимистичный и позитивный настрой.

Факторы, влияющие на эмоциональное выгорание. Состояние здоровья педагогов, зависит от множества факторов: экономических, бытовых и профессиональных. Тяжёлые условия работы способствуют возникновению различных механизмов психологической защиты, в том числе эмоционального выгорания. Эмоциональное отстранение, цинизм и апатия, возникающие в результате выгорания, усугубляют ситуацию, негативно влияя как на качество работы, так и на общее психологическое состояние педагогов. Таким образом, для профилактики выгорания важно

поддерживать позитивный психологический климат, укреплять самооценку и уверенность педагогов, а также учитывать комплекс факторов, влияющих на их здоровье и мотивацию. [9].

Исследование авторов М.А. Сергеева и А.С. Кубековой обозначают особую важность самооценки и самоопределения педагога в контексте профессиональной деятельности. Учителя с интересом принимают новую работу, что говорит о их готовности к испытаниям, а также уверенности в своих силах, знаниях. Это положительно влияет на эффективность коммуникации с классом, родителями детей, коллегами педагогами. Повышается продуктивность педагога, что свидетельствует эффективному планированию и организации учебного процесса, добросовестной подготовке к занятиям, а также улучшение результата обучения учащихся.

Педагог уверен в своих знаниях и совершает меньшее количество ошибок в работе, повышается творческая способность, улучшается эмоциональное состояние, становится более устойчивым к стрессовым ситуациям и конфликтам.

С другой стороны, педагоги, испытывающие СЭВ, сталкиваются с внутренними конфликтами. Они могут создавать и поддерживать образ себя, который не соответствует действительности, что приводит к чувству несоответствия и неуверенности. Это состояние может негативно сказаться на их мотивации и вовлеченности в коллективные цели и задачи, что в свою очередь может ухудшить атмосферу в команде и снизить качество образовательного процесса [57].

В случае, когда профессиональная обстановка вызывает чувство стресса или тревоги, рекомендуется применять специальные методики, которые помогут справиться с негативными эмоциями: использование выборочных упражнений; восприятие жизни как временного отдыха; применение юмора в качестве защитного барьера между стрессом и личностью; определение индивидуального поведенческого стиля в стрессовых ситуациях; оценка уверенности в себе и принимаемых

решениях, поскольку это способствует эффективному управлению своей жизнью; анализ уровня контроля в управлении стрессом, применение различных методов медитации, аутогенной тренировки и физических упражнений, учитывая индивидуальные психологические особенности.

Образовательная деятельность, согласно общепринятому мнению специалистов, является одним из видов профессиональной деятельности, оказывающих деформирующее воздействие на личность. Совокупность экономических факторов, включая низкий уровень заработной платы и неадекватное техническое обеспечение, а также социально-экономические проблемы, связанные с утратой престижа профессии учителя, обуславливают высокую психоэмоциональную напряженность в работе.

Наблюдаемое снижение показателей физического и психического здоровья с увеличением педагогического стажа оказывает деструктивное влияние на эмоциональную сферу педагога. Это проявляется в увеличении частоты расстройств настроения, возникновении чувства неудовлетворенности собой и жизнью, а также в трудностях установления межличностных контактов. Данные симптомы негативно отражаются на профессиональной деятельности, приводя к ухудшению результатов работы и снижению удовлетворенности ею. Параллельно происходят изменения в мотивационной сфере, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания.

1.3 Модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения

В когнитивной психологии понимание рассматривается как создание рабочей модели изучаемого факта, события или явления. В.В. Знаков подчеркивает, что «понимать – значит иметь его рабочую модель». Эту идею развивает П.Н. Джонсон-Лэйрд, который связывает понимание с

формированием мысленных моделей. Он утверждает, что чтобы понять какой-либо фрагмент события или ситуации, необходимо создать мысленное представление, которое отражает целостную модель этого явления. А.А. Брудный также акцентировал внимание на взаимодействии субъекта с объектом понимания.

По его мнению, понимание происходит в процессе такого взаимодействия, результатом которого становится воссоздание работающей модели объекта. Таким образом, понять – значит собрать работающую модель. Подход «модель психического» акцентирует внимание на том, как мы формируем представления о мыслях, желаниях, верованиях и эмоциях как своих, так и окружающих.

Это позволяет нам не только осознавать, что другие люди могут иметь разные точки зрения и внутренние состояния, но и использовать эту информацию для предсказания их поведения и реакций.

Моделирование – это метод исследования психических процессов и состояний используя аналог преимущественно математических моделей.

Модель – это система объектов или знаков, которая воспроизводит существенные свойства исследуемой системы-оригинала. Термин происходит от латинского слова *modelium* (мера, образ, способ) и обозначает образ или вещь, сходную с другой вещью в каком-либо отношении.

Изучение житейской психологии в рамках этого подхода помогает понять, как люди взаимодействуют в повседневной жизни, принимают решения и строят социальные связи. Важно отметить, что развитие Theory of Mind у детей связано с их социальным развитием, и это понимание может быть полезным для родителей и педагогов.

Целеполагание на этапе моделирования – это процесс определения конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных во времени целей, которые должны быть достигнуты в результате

моделирования. Оно служит основой для построения модели, выбора методов и оценки результатов.

Этапы моделирования, описанные в работе В.И. Долговой и В.А. Ткаченко включают:

1. Постановка цели.
2. Построение модели с помощью метода целеполагания и метода «дерево целей».
3. Проверка модели на достоверность.
4. Применение и обоснование модели [25].

Давайте разберем предложенные этапы более подробно и как они соотносятся с общими принципами моделирования:

1. Постановка цели: этот этап критически важен. Он определяет, зачем создается модель. Цель должна быть четко сформулирована, измерима и достижима. Без ясной цели модель теряет смысл. Здесь важно определить, какую проблему модель должна помочь решить или какой вопрос ответить.

2. Построение модели с помощью метода целеполагания и метода «дерево целей»: как уже упоминалось, оно входит в методологию целеполагания. Данный метод помогает разбить общую цель на подцели, а затем на конкретные задачи. Это позволяет структурировать процесс моделирования и обеспечить, чтобы все элементы модели работали на достижение главной цели. На этом этапе также выбираются методы и инструменты для построения модели, определяются ее параметры и переменные.

3. Проверка модели на достоверность: этот этап часто называют верификацией и валидацией. Верификация проверяет, правильно ли построена модель с технической точки зрения, соответствует ли она заданным параметрам и алгоритмам. Валидация оценивает, насколько точно модель отражает реальную систему или процесс, который она моделирует. Для проверки достоверности используются различные методы, например,

сравнение результатов моделирования с реальными данными, экспертная оценка, анализ чувствительности модели.

4. Применение и обоснование модели: после того как достоверность модели подтверждена, ее можно использовать для решения поставленной задачи. На этом этапе проводится анализ результатов моделирования, делаются выводы и рекомендации. Важно обосновать полученные результаты, объяснить, как они были получены и какие ограничения имеет модель. Результаты моделирования должны быть представлены в понятной и доступной форме для целевой аудитории.

Дерево целей – специализированный инструмент, помогающий эффективно распланировать цели и задачи. Данная структура составляет собой структуру цельной иерархии, где во главе стоит генеральная (основанная) цель. Таким образом в психолого-педагогическом испытании, данная структура помогает воссоздать целое представление о процессе проведения профилактического мероприятия, например синдром эмоционального выгорания.

В нашем исследовании была применена иерархия целей для разработки модели профилактического мероприятия синдрома эмоционального выгорания, основанной на работе Валентины Ивановны Долговой.

Ученый, доктор психологических наук, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии акмеологических наук, действительный член Академии гуманитарных наук, председатель президиума Урало-Сибирского отделения Академии акмеологических наук.

В.И. Долгова дает определение этапам моделирования – это последовательность действий педагога, направленных на создание и использование моделей (например, дидактических игр, учебных ситуаций) для достижения заданных образовательных целей и развития определенных качеств у детей [26].

Согласно мнению авторов В.И. Долговой, Е.Г. Капитанец и М.В. Купцовой, использование структуры «Дерева целей» обеспечивает системный подход к постановке целей и задач для успешного психолого-педагогического процесса.

Основная функция дерева целей – создать инфоструктуру, которая станет базой для разработки и внедрения профилактического мероприятия по эмоциональному выгоранию педагогического персонала образовательного учреждения. В вашем случае главной целью является теоретическое обоснование и практическая реализация комплекса мероприятий, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогов в образовательных учреждениях.

Таким образом, дерево целей помогает чётко определить и распланировать действия, направленные на достижение главной цели исследования, обеспечивая логическую взаимосвязь между частными и общими задачами. С целью эффективной её реализации было разработано дерево целей согласно поставленным задачам и рядом решения подзадач, отобразим схему дерева целей:

Составление данного «дерева целей» позволит поэтапно описать и значительно облегчить решение основной генеральной цели научно-исследовательской работы.

С целью эффективной её реализации было разработано дерево целей согласно поставленным задачам и рядом решения подзадач, отобразим схему дерева целей следующим образом (рисунок 1).

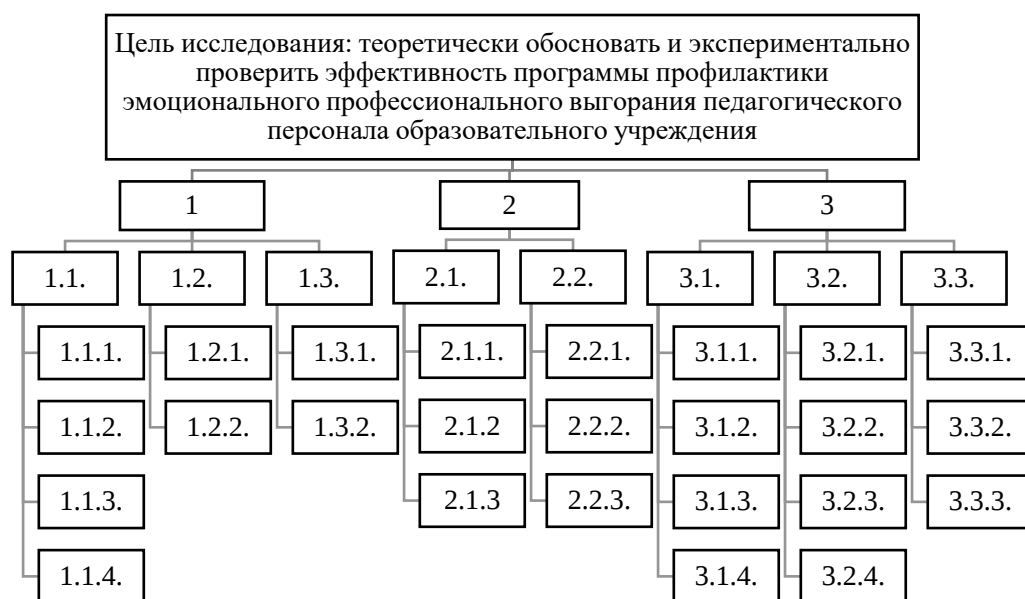


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследование профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

1. Теоретически обосновать психолого-педагогическую профилактику эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

1.1. Рассмотреть проблему синдрома эмоционального выгорания в психолого-педагогических исследованиях.

1.1.1. Изучить понятие эмоционального выгорания.

1.1.2. Рассмотреть существующие подходы в понимании СЭВ.

1.1.3. Описать три фазы формирования эмоционального выгорания.

1.1.4. Определить факторы развития синдрома эмоционального выгорания.

1.2. Проанализировать особенности проявления синдрома эмоционального выгорания учебной деятельности.

1.2.1. Определить ключевые симптомы эмоционального выгорания.

1.2.2. Провести обзор исследований эмоционального выгорания в учебной среде.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

1.3.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

1.3.2. Выделить особенности построения психолого-педагогической программы профилактики.

2. Осуществить организацию исследования профессионального эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания.

2.1.1. Обозначить этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

2.2.1. Дать характеристику исследуемой выборке.

2.2.2. Реализовать констатирующий эксперимент.

2.2.3. Проанализировать результаты диагностического исследования

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

3.1.1. Определить цель, задачи и структуру программы психолого-педагогической профилактики.

3.1.2. Описать основные правила групповой работы и подготовить вводную мотивационную лекцию.

3.1.3. Составить психолого-педагогическую программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

3.1.4. Реализовать психолого-педагогическую программу коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.2.1. Провести диагностическое исследование эмоционального выгорания сотрудников ресторана после реализации программы психолого-педагогической коррекции.

3.2.2. Сравнить результаты психологической диагностики до и после проведения коррекционной программы.

3.2.3. Установить статистически значимый характер полученных результатов психологической диагностики эмоционального выгорания.

3.2.4. Проанализировать эффективность психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

3.3. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования и дать рекомендации педагогического персонала образовательного учреждения по профилактике эмоционального выгорания.

3.3.1. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования.

3.3.2. Составить рекомендации администрации педагогического персонала образовательного учреждения.

3.3.3. Разработать рекомендации педагогическому персоналу образовательного учреждения.

Составление данного «дерева целей» позволит поэтапно описать и значительно облегчить решение основной генеральной цели научно-исследовательской работы

Синдром эмоционального выгорания – это состояние физического, психического и эмоционального истощения, выражающееся в снижении эффективности работы, упадком жизненных сил, частичное замещение или полное отрицание эмоций, в ответ на какой-то раздражитель.

Синдром эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения развивается в три фазы:

1. Фаза напряжение – начальная фаза с повышенной реактивностью и стрессом.
2. Фаза резистенция – фаза адаптации, когда человек пытается сопротивляться стрессу.
3. Фаза истощение – конечная фаза, характеризующаяся глубокой утомлённостью и снижением ресурсов организма.

Причинами развития синдрома являются совокупность внутренних (например, низкий эмоциональный интеллект) и внешних факторов. Пол, возраст, стаж работы и уровень образования не влияют на риск развития выгорания. В профессиональной деятельности синдром проявляется через пять групп симптомов:

1. Физические – усталость, слабость, снижение иммунитета.
 2. Эмоциональные – апатия, раздражительность, депрессия.
 3. Поведенческие – снижение концентрации, избегание обязанностей.
 4. Интеллектуальные – ухудшение памяти, снижение способности к решению задач.
 5. Социальные – отчуждение, ухудшение отношений с коллегами.
- Низкий уровень эмоциональной компетенции и эмоционального интеллекта усиливает риск развития синдрома, так как снижает способность адекватно управлять своими эмоциями и стрессом.

В создании модели профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения мы опирались на исследования В.И. Долговой, Г.Г. Гольевой, А.А. Куниловой, которые выявили необходимость коррекции и профилактики этого синдрома среди учителей, подверженных эмоциональному выгоранию. Основные мероприятия заключаются в следующем:

1. Развитие эмпатии.
2. Пересмотр жизненных установок и ценностных ориентиров.
3. Формирование способности сохранять эмоциональную устойчивость в сложных, стрессовых моментах и эффективно преодолевать трудности.
4. Профессиональное становление личности.
5. Освоение навыков конструктивного разрешения конфликтов.
6. Равное распределение нагрузок.
7. Организация перерывов и переключение между различными задачами [13].

Модель в психологии – это искусственно созданный объект, который по своим характеристикам сходен с реальными исследуемыми объектами (психическими явлениями, личностью, деятельностью, общением, поведением).

Модель психического – это способность приписывать себе и другим людям независимые ментальные состояния, такие как мысли, намерения, эмоции и знания. Эти состояния могут совпадать с реальностью или отличаться от неё, так как люди могут верить и ожидать чего-то неверного. Ключевой аспект модели психического – понимание, что собственные ментальные состояния не равны ментальным состояниям других людей.

Поскольку эти состояния непосредственно не наблюдаемы, принятие того, что у других есть свои ментальные состояния, является теорией, которая помогает интерпретировать и предсказывать их поведение. Таким образом, модель психического – это фундаментальная когнитивная

способность, обеспечивающая социальное взаимодействие и понимание внутренних миров других людей [14].

Отообразим модель целей в соответствии с рисунком 2.

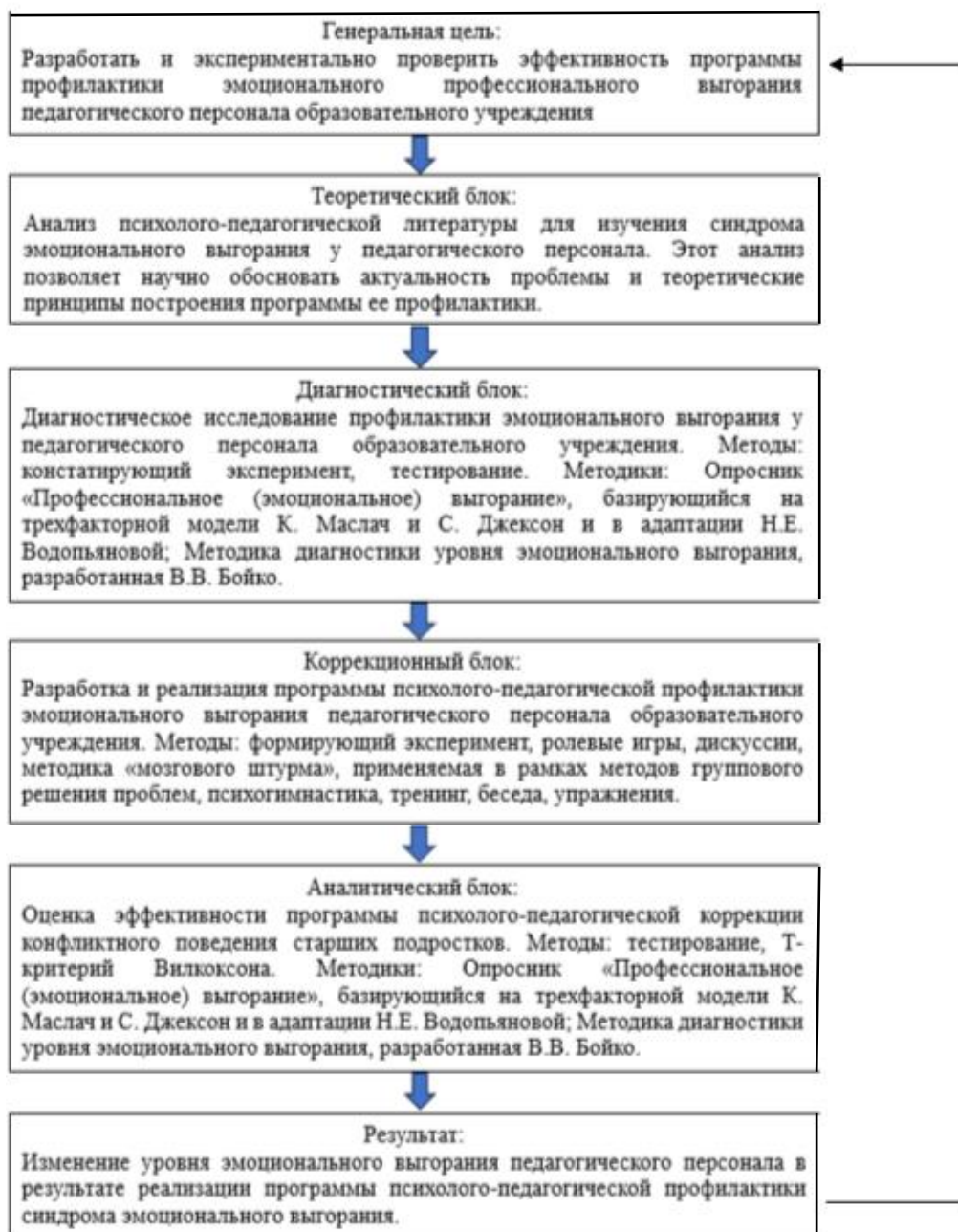


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

Далее большей наглядности раскроем каждый блок, укажем цель и методы.

Теоретический блок.

Цель: провести теоретический анализ психолого-педагогической литературы для изучения синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала, научного обоснования актуальности проблемы и определения теоретических принципов построения программы его профилактики.

Методы: теоретический анализ и обобщение данных психолого-педагогической литературы.

Диагностический блок.

Цель: провести диагностическое исследование уровня и особенностей эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения.

Методы: констатирующий эксперимент и тестирование.

Коррекционный блок.

Цель: разработать и реализовать программу психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Методы: формирующий эксперимент, ролевые игры, дискуссии, методика «мозгового штурма», психогимнастика, тренинг, беседа, упражнения.

Аналитический блок.

Цель: оценить эффективность программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков.

Методы: тестирование и Т-критерий Вилкоксона (для статистической обработки данных).

Выводы по главе 1

В нашем исследовании метод «дерево целей» использовался для чёткого структурирования работы: были сформулированы основные задачи и подзадачи, что обеспечило логичное и последовательное движение к

итоговой цели. Построенная модель включает четыре взаимосвязанных блока:

1. Теоретический – обоснование проблематики профессионального выгорания и методологических основ исследования.
2. Диагностический – выявление уровня и проявлений профессионального выгорания у педагогов.
3. Коррекционный – разработка и внедрение мероприятий, направленных на профилактику выгорания.
4. Аналитический – оценка эффективности предпринятых мер и анализ полученных результатов.

Единая генеральная цель всей работы – создание научно обоснованной и практически реализуемой программы профилактики профессионального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения. Такая структура позволяет комплексно подойти к проблеме, связывая теорию, диагностику, коррекцию и анализ в одном целостном процессе.

Проявления синдрома эмоционального выгорания в профессиональной среде находят отражение в пяти симптомах, которые проявляются на физическом, эмоциональном, поведенческом, интеллектуальном и социальном уровне.

Такие характеристики работников как пол, возраст, стаж работы, уровень образования не влияют на развитие синдрома эмоционального выгорания. Однако, не развитая эмоциональная компетенция, низкий эмоциональный интеллект способствуют развитию данного синдрома.

Профилактика СЭВ будет проводиться в форме групповых занятий. К групповой форме работы относят различные тренинги, «мозговой штурм», ролевые игры, беседа.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1 Этапы, методы и методики исследования.

Исследование синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения осуществлялась в 3 последовательных этапа:

1. На поисково-подготовительном этапе мы определили и обосновали проблему, стоящую перед нашим исследованием, обозначили ее актуальность. После изучения специально подобранной психолого-педагогической литературы по теме интересующей нас проблемы, мы указали цели, задачи, предмет, объект и гипотезу исследования. Для большей погруженности в поставленную перед нами задачу была изучена и проанализирована научно-методическая литература, после этого мы выбрали наиболее подходящие для решения задачи диагностические методики, направленные на профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

2. На опытно-экспериментальном этапе мы провели констатирующий эксперимент и тестирование с последующей обработкой результатов. В качестве диагностических материалов были использованы следующие методики, отвечающие критериям валидности, надежности и стандартизации.

3. На контрольно-обобщающем этапе нами были произведены анализ, и интерпретация полученных данных в соответствии с ключом для каждой из методик – опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», базирующийся на трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и в адаптации Н.Е. Водопьяновой; методика диагностики уровня

эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко. Математико-статистическая обработка результатов Т–критерий Вилкоксона.

Анализ – процесс мысленного и фактического разложения целого предмета изучения на составляющие его части, изучение каждой части в отдельности [37].

Метод обобщения заключается в выделении и фиксации устойчивых признаков, инвариантных свойств изучаемого предмета с последующим открытием новых особенностей исследуемой проблемы [37].

Целеполагание – это осознанный процесс определения своих потребностей и мотивов, то есть постановка личных или рабочих целей [37].

Моделирование – процесс создания и использования моделей для решения научных и практических задач, исследования объектов, процессов и явлений [37].].

Экспериментальный метод – это метод исследования, проводимый в специально организованных условиях (естественных или искусственных), предполагающий активное вмешательство экспериментатора, с целью воздействовать на испытуемых и регистрации соответствующих изменений в состоянии и поведении личности [37].

Констатирующий эксперимент – осуществляется на первоначальной стадии исследования, с целью определения исходного начального уровня всех параметров и факторов, которые необходимо изучить в ходе эксперимента [37].

Формирующий эксперимент – это психологический метод исследования, где используется специализированная разработанная методика для определения у респондентов личностных качеств, повышение их учебной результативности и положительный вектор в трудовую деятельность педагога [37].

Проводящий эксперимент может для объективного получения результатов и обеспечения равенства всех условий кроме независимых

переменных изменять, усложнять смоделированную среду для лучшего изучения исследуемого свойства.

При всех возможностях и плюсах метода, у него есть ограничения: эксперимент можно использовать только на тех объектах, в которых делается акцент на четко структурированных переменных, выделенных с помощью наблюдения и измерения. Однако в силу хаотичности и неожиданности социальных явлений эксперимент может снизить свою эффективность и результативность.

При повторном эксперименте, когда изучается один и тот же признак, результаты на приборах постоянно изменяются. Эти сдвиги обусловлены следующими причинами и особенностями: разнородность свойства объекта, несовершенство, неточность приборов, субъективизация мнения экспериментатора. Таким образом можно сказать, чем большее количество незакономерных факторов, которые зависят от опыта, тем сильнее разница между результатами, т.е. среднее отклонение. Это приводит к повторной проверке изучаемого свойства при минимальных количествах [18].

Тестирование - исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определённым нормам путём анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий. Психометрические критерии тестов [30].

1) стандартизация – это выборка единых критериев и требований к процедуре проведения исследования и оценки ее выполнения;

2) валидность – это пригодность методики для измерения качественного признака, эффективность ее применения для изучения свойства;

3) надежность – это согласованность результатов исследования, которые обладают помехоустойчивостью, обеспечивающие независимость полученных данных от действия случайных всевозможных факторов [67].

Методы математической статистики – это методы создания, описания и анализа данных наблюдений и экспериментов с целью построения модели явлений.

Базой исследования являлась МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск». Исследование проводилось с педагогами учебного заведения.

Эмпирическое исследование было основано на методе аналитического анализа, констатирующее и контрольное исследование произведено по средством следующих психодиагностических методик: опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой; методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Перечисленные методики являются валидными, надежными, стандартизованными методиками и доступны для самостоятельного ознакомления, поэтому кратко опишем каждую из них.

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание», разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Цель методики: диагностика «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений».

Структура методики: методика состоит из 22 утверждений о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Авторы разработали стимульный материал применимый к различным профессиям. Существуют разные вариации тестирования: для педагогов, учителей; руководителей среднего звена; сотрудников коммерческой службы (маркетологов, агентов, менеджеров); продавцов розничной торговли; медицинских работников (врачей). Ознакомившись со стимульным материалом методики для разных профессий нами был использован стимульный материал общей версии. Инструкция, предъявляемая

респондентам, стимульный материал методики и ключ представлен в Приложении 1.

Интерпретация методики: о наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам (факторам) «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Диагностируя выгорание, так же следует учитывать возрастные и гендерные особенности. Например, некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации – необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных (или коммуникативных) профессий в процессе профессиональной адаптации. При анализе индивидуальных показателей по шкале «профессиональная эффективность» следует учитывать возраст и этап становления человека в профессии. Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности. Это, естественно, обуславливает определенную напряженность в рабочих ситуациях профессиональной деятельности.

Если подобное явление не учитывать, можно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале «персональные достижения» как симптомы выгорания. У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале «профессиональная эффективность» часто свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов и вторичном снижении продуктивности из-за изменения отношения к работе. Таким образом, при исследовании

динамики выгорания необходимо брать в расчет как конкретные значения по всем трем субшкалам (факторам), так и их взаимосвязь. Взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания определяют динамику процесса его развития [33].

2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко.

Цель методики: диагностика эмоционального выгорания.

Структура методики: Методика представляет собой опросник, содержащий 84 вопроса, на которые респондент должен ответить либо «да», либо «нет». Все вопросы относятся к трем группам, соответствующим трем фазам развития синдрома эмоционального выгорания: напряжение, резистенция и истощение. Инструкция, предъявляемая респондентам и стимульный материал методики представлен в Приложении 1.

Интерпретация методики: Методика позволяет проанализировать 16 показателей – это 12 результатов по шкалам, 3 результата по факторам и 1 интегративный показатель.

Выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов и обозначает:

- 1) 9 и менее баллов – симптом считается не сформировавшимся;
- 2) 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 3) 16 и более – сложившийся симптом.

Если набрано 20 баллов и более, то симптом считается доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального сгорания». Так, данная методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Важно выделить, к какой фазе формирования относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Значения четырех субшкал (факторов) каждого фактора суммируются, их диапазон варьируется от 0 до 120, соответственно, фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим. Для вычисления

интегративного индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360 [7].

Методы статистической обработки результатов эксперимента: в нашем исследовании мы применили метод обработки полученных данных Т-критерий Вилкоксона.

Данный критерий применяется с целью сопоставить показатели (уровни развития эмоционального выгорания) у одной и той же группы, полученные до и после проведения формирующего эксперимента. С помощью данного критерия мы сможем установить истинность поставленной гипотезы с точки зрения математической статистики, потому как Т-критерий Вилкоксона позволяет определить наличие и интенсивность сдвига показателей в каком-то одном направлении с большей интенсивностью, чем в другом.

Таким образом, выбранные методы и методики соответствуют поставленной цели исследования, они позволят нам разрешить поставленные задачи, а также позволят установить или опровергнуть гипотезу исследования.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Базой исследования являлась МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск». Исследование проводилось с педагогами учебного заведения.

Участие в исследовании приняли 20 педагогов образовательного учреждения. Возраст участников варьируется от 25 до 43 лет. Респондентами стали 2 мужчин (10 %) и 18 женщин (90 %). Стаж работы также варьировался от 1 года до 10 лет.

Психодиагностическое исследование было проведено в условиях рабочего процесса, работа была индивидуальной для каждого педагога. В связи со сменным характером графика работы педагогов образовательного учреждения психологическая диагностика была организована онлайн.

Все респонденты получили бланки заданий и инструкции к ним для прохождения психологической диагностики. Проведение процедуры вызвало положительный отклик и интерес у педагогов МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск». Важным фактором, способствующим этому, стало разъяснение, что результаты диагностики:

Не можем не отметить, что в процессе заполнения бланков опросников, педагогический персонал проявлял повышенную сосредоточенность и внимание к заполнению бланков методик. Эмоциональный фон в это время отличался спокойностью, сдержанностью и порядком. С целью избежания переутомления и некачественных ответов были проведены небольшие перерывы между разными методиками.

Уровень эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения выявлялся с помощью опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой. Индивидуальные значения по фазам эмоционального выгорания и интегральный показатель респондентов исследования, а также групповое распределение результатов исследования представлены в сводной таблице 2.2. Анализ показателей формирования фаз профессионального выгорания, показал результаты, представленные в соответствии с рисунком 3.

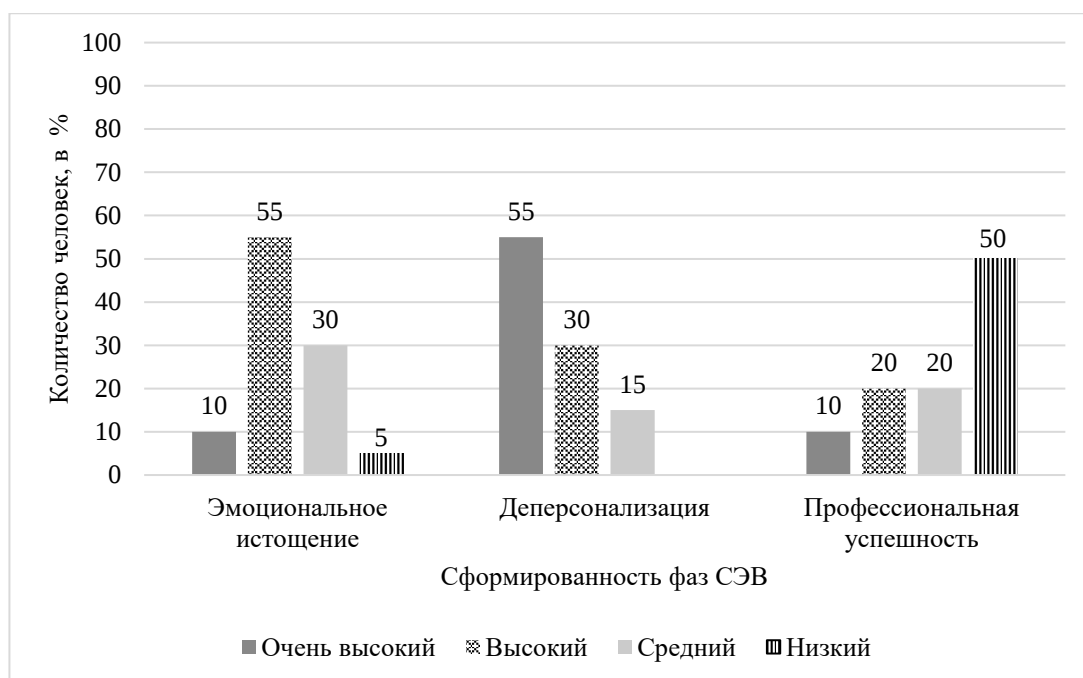


Рисунок 3 – Результаты диагностики профессионального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой

Далее рассмотрим каждую из фаз и определим распределение ответов соответственно.

В фазе эмоциональное истощение у наибольшего числа респондентов выделен высокий уровень – 55 % (11 человек), у 30 % (6 человек) – средний уровень эмоционального истощения, 10 % (2 человека) имеют очень высокий уровень, а 5 % (1 человек) – низкий. При высоком уровне эмоционального истощения могут наблюдаться такие симптомы как: утомление, бессонница, незначительная потеря аппетита, повышенный пульс, головные боли и боли в животе, а также снижение либидо и ухудшение памяти. Среди исследуемой группы данные симптомы выражены незначительно, что не требует медицинского вмешательства.

В фазе деперсонализации наиболее распространенным стал очень высокий уровень 55 % (11 человек), высокий уровень выявлен у 30 % (6 человек), а в свою очередь средний уровень составляет всего 15 % (3 человека). Низкого уровня деперсонализации не выявлено. У педагогов с очень высоким и высоким уровнями деперсонализации могут возникать

негативные установки, имеющие латентный характер и проявляющиеся в форме раздражения, которое в конечном итоге способствует развитию конфликтов.

В фазе профессиональной успешности у большинства респондентов 50 % (10 человек) выявлен низкий уровень, высокий и средний уровни у 20 % (4 человека), а очень высокий лишь у 10 % (2 человека). При низком уровне профессиональной успешности педагоги перестают оценивать себя как высококвалифицированного работника что сопровождается разочарованием в профессии и чувством собственной некомпетентности. Низкий уровень профессиональной успешности напрямую связан со стажем работы. Начинающие педагоги сталкиваются с профессиональной адаптацией, непринятием со стороны опытных педагогов и обучающихся, а также минимальным опытом непосредственной работы с детьми. Все это объясняет эмоциональную напряженность молодых специалистов и как следствие приводит к занижению уровня профессиональной успешности.

В образовательном учреждении МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск» достаточное количество педагогов, которые только начали свою увлекательную и познавательную педагогическую деятельность и не исключено, что это повлияло на получение результатов исследования данной фазы.

Результаты исследования показывают, что у большинства участников наблюдаются высокие и очень высокие уровни развития симптомов эмоционального выгорания. Это свидетельствует о серьезном эмоциональном напряжении и истощении среди педагогического коллектива.

При этом фаза профессиональной успешности является исключением – большинство педагогов оценивают свой уровень профессиональной успешности как низкий. Это указывает на то, что несмотря на активное развитие признаков выгорания, удовлетворенность или ощущение достижения успеха на работе остаются на низком уровне.

Следующим этапом в обработке опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптированный Н. Водопьяновой и Е. Старченковой является перевод баллов по каждой фазе в степени и подсчет интегративного показателя с учетом гендерных особенностей, результаты подсчетов представлены в таблице 2.3. Анализ интегрального показателя синдрома эмоционального выгорания представлен в соответствии с рисунком 4.

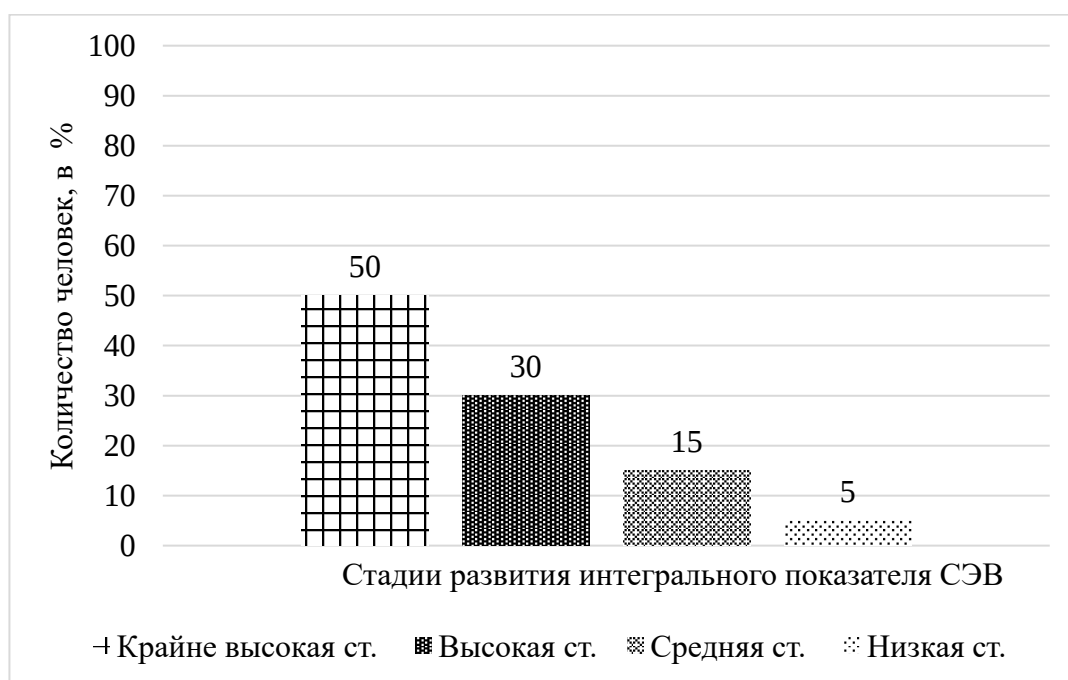


Рисунок 4 – Распределение интегрального показателя синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой

Интегральный показатель эмоционального выгорания распределился следующим образом: крайне высокая степень эмоционального выгорания выявлена у 50 % (10 человек) педагогического коллектива, высокая степень у 30 % (6 человек), средняя степень выявлена у 15 % (3 человека), а низкая степень у 5 % (1 человек). У изучаемого педагогического коллектива преобладают крайне высокая и высокая степень интегрального показателя

выгорания, что свидетельствует о наличии синдрома эмоционального выгорания, который требует обязательной коррекции данного состояния.

Таким образом, у педагогического персонала образовательного учреждения по диагностической методике

Наблюдается развитие высоких и крайне высоких интегральных значений синдрома эмоционального выгорания. В наибольшей степени были развиты симптомы фазы деперсонализация и эмоциональное истощение, которые были сформированы у 55 % группы (11 человек). Опираясь на полученные данные, можно сделать вывод, что педагогическому коллективу образовательного учреждения МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорска» требуются коррекционные мероприятия по предупреждению дальнейшего развития эмоционального выгорания.

Исходя из этих данных, можно сделать важный вывод: в коллективе формируется и усиливается синдром эмоционального выгорания, что требует внимания руководства и внедрения профилактических мер для сохранения здоровья и эффективности педагогов.

Также была проведена диагностика синдрома эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко. Результаты диагностики представлены в таблице 2.4. Анализ сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания представлен в соответствии с таблицей 1

Таблица 1 – Сформированность симптомов эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике диагностики В.В. Бойко

Симптомы СЭВ	Сформированность симптомов эмоционального выгорания		
	Не сформирован	Формируется	Сформирован
Переживание психотравмирующих обстоятельств	7 чел. (35 %)	6 чел. (30 %)	7 чел. (35 %)
Неудовлетворенность собой	15 чел. (75 %)	4 чел. (20 %)	1 чел. (5 %)
Симптомы СЭВ	Сформированность симптомов эмоционального выгорания		
	Не сформирован	Формируется	Сформирован
«Загнанность в клетку»	15 чел. (75 %)	2 чел. (10 %)	3 чел. (15 %)

Продолжение таблицы 1

Тревога и депрессия	7 чел. (35 %)	6 чел. (30 %)	7 чел. (35 %)
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	4 чел. (20 %)	5 чел. (25 %)	11 чел. (55 %)
Эмоционально-нравственная дезориентация	15 чел. (75 %)	4 чел. (20 %)	1 чел. (5 %)
Расширение сферы экономии эмоций	10 чел. (50 %)	2 чел. (10 %)	8 чел. (40 %)
Редукция профессиональных обязанностей	12 чел. (60 %)	5 чел. (25 %)	3 чел. (15 %)
Эмоциональный дефицит	11 чел. (55 %)	3 чел. (15 %)	6 чел. (30 %)
Эмоциональная отстраненность	12 чел. (60 %)	5 чел. (25 %)	3 чел. (15 %)
Личностная отстраненность	12 чел. (60 %)	3 чел. (15 %)	5 чел. (25 %)
Психосоматические и психовегетативные нарушения	12 чел. (60 %)	4 чел. (20 %)	4 чел. (20 %)

Среди респондентов были выявлены 11 человек (55 %) со сложившимся симптомом. В исследуемой группе респондентов такое значение одно – это симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование».

Данный симптом эмоционального выгорания характеризуется тем, что педагог начинает все меньше проявлять собственные эмоции, а также ограничивает или вовсе отклоняет эмоциональную отдачу в сторону обучающихся в образовательном учреждении, родителям, коллегам, администрации.

Особенности проявления: при контакте с учениками, родителями, коллегами исчезают сдержанные реакции на острые раздражители, из-за чего можно наблюдать отсутствие категоричности в действиях. Также педагог может испытывать эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование обозначается обучающимися образовательного учреждения, как

неуважение к их личности. Как итог данное поведение отражается на общем эмоциональном фоне класса и успеваемости.

Рассмотрим результаты исследования фаз синдрома эмоционального выгорания по методике разработанной В.В. Бойко в таблице 2.5. Анализ результатов по трем фазам представлен в соответствии с рисунком 5:

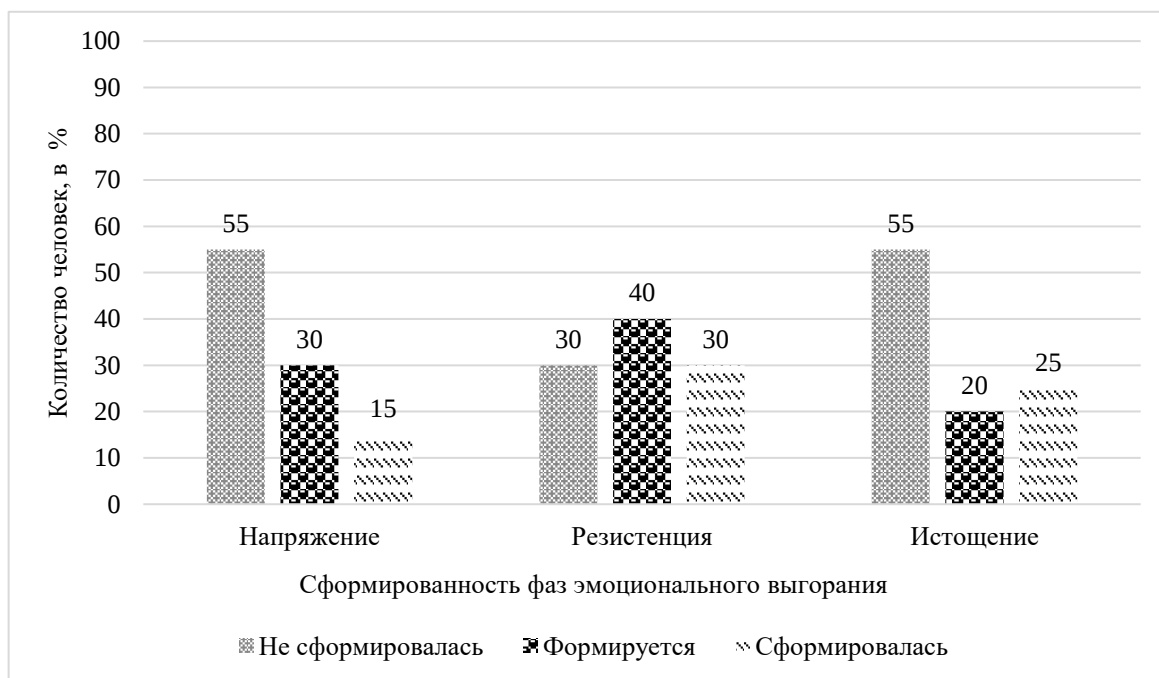


Рисунок 5 – Результаты диагностики фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Итак, рассмотрим каждую фазу и распределение ответов по ним.

Первой фазой синдрома эмоционального выгорания является напряжение. Среди респондентов 55 % (11 человек) имеют не сформированную фазу напряжения. У 30 % (6 человек) была выявлена формирующаяся фаза синдрома эмоционального выгорания. А в свою очередь у 15 % (3 человека) было обнаружена сформированная фаза эмоционального выгорания.

Одна из фаз синдрома эмоционального выгорания, а именно эмоциональное истощение – обозначается повышенной усталостью, вызванной нагрузкой профессиональной деятельности. Данный симптом может образоваться из-за следующих признаков:

1. Пережиток острых эмоциональных разрушений – характеризуется тем, что преподаватель принимает межличностные отношения с учениками, родителями, администрацией, коллегами, как главный источник своего стресса и в последствии травмы.

2. Недовольство собой или самокритика – преподаватель недоволен своим уровнем знаний, профессиональных навыков, компетенции.

3. Чувство безысходности – учитель чувствует себя пассивно на своем рабочем месте, возникают мысли о смене места профессиональной деятельности, или вовсе сменить вектор своей деятельности.

4. Тревожное состояние или депрессия – педагог может чувствовать нарастающее состояние повышенной раздраженности, тревожности, депрессивного настроения влияющий на эмоциональный фон педагога и учащихся.

Наиболее выраженной у исследуемых респондентов является вторая фаза синдрома эмоционального выгорания – резистенция. Здесь 30 % (6 человек) группы обладают не сформированными показателями фазы резистенции, а у 40 % (8 человек) констатировали уже формирующуюся, также 30 % (6 человек) имеют сформированную фазу эмоционального выгорания.

Фаза резистенции характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие защитных психических реакций. Эти реакции приводят к тому, что человек становится эмоционально закрытым, отстранённым и безразличным к профессиональной деятельности и коммуникациям.

Третья фаза эмоционального выгорания – истощение: здесь 55 % (11 человек) имеют не сформированную фазу эмоционального выгорания. Группа, имеющая формирующую стадию, состоит из 20 % (4 человека), а уже сформированную фазу эмоционального выгорания имеют 25 % (5 человек).

Данная фаза характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций.

Фаза истощения может основываться на таких симптомах как:

1. Эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной безразличности ко всему, что происходит вокруг педагога из-за переутомления выполнения работы на автомате, без проявления эмоциональной вовлеченности в работу.
2. Эмоциональная отстранённость – создание защитного барьера, при котором педагог держится на дистанции и стремится отойти от нежелательной коммуникации с коллегами.
3. Деперсонализация – отчуждение от профессиональной деятельности, нарушение деловых отношений, появление цинизма и проблем со здоровьем.
4. Психосоматические нарушения – нарушается физическое состояние педагога.

Таким образом, у выборки респондентов исследуемой группе свойственно развитие синдрома эмоционального выгорания на второй фазе – резистенция, с отягощением такого симптома как «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование».

У респондентов преобладает не сформированность в фазах напряжения и истощения 55 % (11 человек), однако 40 % (8 человек) имеют фазу резистенции на этапе формирования. В программе профилактики синдрома эмоционального выгорания будут принимать участие 8 человек с формирующейся фазой резистенции.

Фаза «напряжения» обоснована возникновением внутреннего конфликта между личностью и требованиями работы. Человек начинает остро переживать несоответствие между своими возможностями, желаниями, ценностями и реальной рабочей ситуацией. Происходит

мобилизация психических защит и поиск способов совладения со стрессом, но эти усилия пока не дают устойчивого результата. Это период осознания и острого переживания стрессогенных факторов.

Фаза «резистенции» проявляется в процессе эмоционального выгорания, когда человек начинает активно сопротивляться стрессовым факторам, но при этом его ресурсы постепенно истощаются. Эта фаза определяется попытками справиться с накопившимся напряжением, что, тем не менее, не всегда приводит к положительным результатам.

Следующая фаза «истощения» является последней стадией в процессе эмоционального выгорания и характеризуется крайней утомляемостью, как эмоциональной, так и физической. На этом этапе человек чувствует себя полностью выгоревшим и неспособным эффективно выполнять свои профессиональные обязанности.

Выводы по главе 2

Можно закрепить, что нами было проведено экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания с педагогическим персоналом образовательного учреждения МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск». На основании проведенного исследования уровня эмоционального выгорания имеются все основания диагностировать наличие у выборки респондентов развитие синдрома эмоционального выгорания.

База исследования: МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск», 20 педагогов в возрасте от 25 до 43 лет.

В ходе диагностики по выбранным нами методикам, мы получили следующие результаты.

Следом нами была проведена методика диагностики синдрома эмоционального выгорания В.В. Бойко, где были получены следующие данные: у респондентов преобладает не сформированность 55 % (11

человек) в фазах напряжения и истощения, однако 40 % (8 человек) имеют фазу резистенции на этапе формирования с отягощением такого симптома, как «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование».

Основываясь на таких результатах, можно заключить, что педагогам образовательного учреждения показана коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1 Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания

Работа учителя связана с каждодневной высокой эмоциональной нагрузкой, что приводит к долговременной усталости, снижению работоспособности и самооценки. Педагоги чувствуют себя загнанными в «замкнутый круг», откуда нет выхода. Такое состояние отрицательно влияет на эффективность работы учащихся, что может спровоцировать конфликт между учащимися, другими коллегами, а также родителями. Из-за такого могут образоваться негативные черты характера, что в последствии помешают карьерному росту педагогу.

Высокая эмоциональная и энергетическая затратность ресурсов, связанная с работой учителя (принятие множества решений, касающихся учеников и семьи, постоянное посредничество между школьниками и родителями, управление классом), серьезно истощают педагогов. Это является основной причиной их эмоционального выгорания. Для того, чтобы эффективно противостоять этой проблеме нами была создана и успешно протестирована специализированная программа психолого–педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Цель программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Задачи программы:

1. Ознакомить педагогов с понятием «синдром эмоционального выгорания», его стадиями, причинами, симптомами и способами профилактики.
2. Обучить навыкам психофизиологической саморегуляции.
3. Повысить уровень психолого-педагогической компетентности учителя.
4. Сформировать умения и навыки по сохранению и укреплению психического здоровья.

Ожидаемый результат: снижение уровня эмоционального выгорания до средних и низких его значений.

Методы: формирующий эксперимент, ролевые игры, дискуссии, методика «мозгового штурма», психогимнастика, тренинг, беседа, упражнения.

Структура программы.

Реализуемая программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания состоит из 7 занятий по 1,5 часа в неделю. Форма проведения групповой тренинг. Занятия проходят в тренинговой форме. Все занятия тренинга разделены на 2 блока:

Реализация программы по профилактике синдрома эмоционального выгорания предполагает цикл групповых занятий с педагогами образовательного учреждения. В тренинге приняли участие педагоги, у которых в ходе констатирующего эксперимента были диагностированы симптомы эмоционального выгорания.

Целевая группа: педагоги образовательного учреждения с разным стажем работы. Наполняемость группы 11 человек.

Продолжительность и формат занятий – всего 7 занятий.

Длительность каждого занятия – 1,5 часа.

Общая продолжительность программы – 10,5 часов. Занятия проводятся раз в неделю.

Форма проведения – тренинговая, что предполагает активное участие и практические упражнения.

Требуемое оборудование и инвентарь - Помещение площадью не менее 50 кв. м. Стулья – по количеству участников Один стол. Мягкие коврики-пенка для всех участников Технические средства: компьютер или ноутбук, проектор, колонки, фотоаппарат. Канцелярские принадлежности: листы бумаги формата А4, ручки, фломастеры.

Данные правила необходимо обсудить с участниками, спросить их мнения и согласие и только после принятия правил всеми участниками подложить работу:

1. Я беру на себя ответственность за свои слова. Я буду выражать свои мысли и чувства, начиная фразы с «Я думаю...», «Я считаю...». Использование «мы» размывает личную ответственность, поэтому я буду говорить от своего имени.

2. Я стремлюсь к конкретике и искренности. Я избегаю общих фраз и штампов, которые могут скрывать мое истинное мнение. Я буду стараться выражать свои мысли четко и конкретно.

3. Я активно участвую в работе группы. Я не буду оставаться в стороне, наблюдать или давать советы, не принимая непосредственного участия. Я понимаю, что только мое активное участие поможет нам достичь общей цели.

4. Я буду следить за временем. Я понимаю, что на разные задания отводится разное время. Я начну выполнять задание после слов «время пошло» и буду внимателен к предупреждению за минуту до окончания.

5. Я концентрируюсь на настоящем. Я говорю только о том, что происходит со мной и с группой здесь и сейчас. Я не ухожу в прошлое и не забегаю в будущее, чтобы полностью сосредоточиться на текущем моменте.

6. Я обращаюсь к людям напрямую. Я не говорю о ком-либо в третьем лице, используя «он» или «она». Я обращаюсь к человеку непосредственно, чтобы выразить свое уважение и вовлечь его в текущее взаимодействие.

7. Я доверяю участникам группы и соблюдаю правило «открытости». Я не участвую в закулисных разговорах и не обсуждаю других участников за их спиной. Если я вижу, что кто-то шепчется, я спрошу, готовы ли они вынести этот разговор на общее обсуждение. Я верю, что открытость укрепляет единство группы.

8. Я соблюдаю конфиденциальность. Все, что я увижу, услышу и скажу в группе, останется внутри группы. Я понимаю, что это необходимо для создания атмосферы доверия и откровенности.

9. Я уважаю чужое мнение. Я не перебиваю говорящего и даю ему возможность высказаться до конца. Если у меня возникнет желание высказать свое мнение, я подниму руку.

10. Я не использую телефон во время занятий.

После представления этих правил:

Я предлагаю обсудить эти правила вместе. Мне важно услышать ваше мнение и убедиться, что каждый из вас согласен их соблюдать. Только после того, как мы придем к общему согласию, мы сможем эффективно работать вместе.

Важным моментом групповой работы являемся мотивационный компонент, с этой целью мы подготовили вводную лекцию для участников программы.

Успешность педагога напрямую зависит от его эмоционального состояния и профессиональных качеств. Снижение эмоционального выгорания, развитие эмпатии и коммуникативных навыков, а также ориентация на положительный результат – ключевые факторы. Профессиональная удовлетворенность, в свою очередь, служит защитой от деперсонализации, цинизма и других негативных проявлений, а также помогает справляться со стрессом и предотвращает профессиональное истощение.

Вводная лекция:

Знакомство с программой психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания.

Добрый день, уважаемые коллеги! Рад приветствовать вас на вводной лекции нашей программы психологических тренингов, посвященной профилактике эмоционального выгорания. Сегодня мы поговорим о том, что такое эмоциональное выгорание, почему оно особенно актуально для представителей помогающих профессий, к которым относятся и педагоги, и как наша программа может помочь вам сохранить свое эмоциональное здоровье и профессиональную эффективность. Что такое эмоциональное выгорание? Эмоциональное выгорание – это состояние эмоционального, физического и умственного истощения, вызванное длительным или интенсивным стрессом на работе. Оно проявляется в виде:

1. Эмоциональная истощенность проявляется в чувствах опустошенности, отсутствии энергии, циничном отношении к работе и окружающим.

2. Деперсонализация характеризуется развитием безразличия и отстраненности к людям, с которыми взаимодействуете, восприятием их как объектов, а не личностей.

3. Редукция профессиональных достижений выражается в снижении работоспособности и чувство некомпетентности, неудовлетворенности своей работой, потери энтузиазма и веры в свои силы.

Почему педагоги подвержены риску выгорания? Работа учителя, как и другие помогающие профессии, предполагает высокую эмоциональную вовлеченность, постоянное взаимодействие с людьми, часто в сложных и стрессовых ситуациях. К факторам риска выгорания у педагогов относятся:

1. Высокая нагрузка и интенсивность работы.
2. Недостаток ресурсов и поддержки.
3. Сложные взаимоотношения с учениками, родителями, коллегами.

4. Необходимость постоянно принимать решения и нести ответственность за других.

5. Высокие ожидания от себя и со стороны общества.

6. Недостаточная оценка труда и низкий уровень заработной платы. Как наша программа может вам помочь? Наша программа тренингов разработана специально для того, чтобы помочь вам:

7. Осознать причины и механизмы развития эмоционального выгорания.

8. Научиться распознавать первые признаки выгорания у себя и других.

9. Освоить эффективные стратегии преодоления стресса и профилактики выгорания.

10. Развить навыки саморегуляции, эмоционального интеллекта и коммуникации.

11. Повысить уровень психологической устойчивости и стрессоустойчивости.

1. Занятие 1:

Вводный. Представление участников, обсуждение правил группы, лекция об эмоциональном выгорании, мотивация и выполнение практических упражнений.

2. Занятие 2:

Строим психологическую атмосферу и сплоченность группы. Ритуал приветствия, упражнения снятия напряжения, мозговой штурм, ритуал прощания.

3. Занятие 3:

Расслабление и развитие навыков невербального общения. Ритуал приветствия, упражнения релаксации, дыхательные техники, визуализация, прогрессивная мышечная релаксация, ритуал прощания.

4. Занятие 4:

Практические реализуемые учебные ресурсы МАР. Ритуал приветствия, использование методик борьбы со стрессом, рациональное психологическое поведение, психологические барьеры, ритуал прощания#.

5. Занятие 5:

Раскрепощение и развитие невербального общения. Ритуал приветствия, упражнение, групповая работа.

6. Занятие 6:

Позитивное мышление и стратегии решения проблем. Ритуал приветствия, упражнения, групповая работа («шеренг»), ритуал прощания.

7. Занятие 7:

Заключительное. Обратная связь, анализ полученного опыта, обсуждение тем, ритуал прощания. На всех занятиях используются ритуалы приветствия и прощания.

Уверен, что наша программа поможет вам сохранить эмоциональное здоровье, повысить профессиональную эффективность и получать удовольствие от своей работы! Есть ли у вас вопросы?

Понимая, что эмоциональное выгорание серьёзно влияет на наше душевное равновесие, переход к знакомству в игровой форме поможет создать расслабленную и дружественную атмосферу. Это позволит участникам легче раскрыться, снять напряжение и повысить вовлечённость.

Разработанная программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения предназначена для педагогического персонала образовательных учреждений. Она направлена на обучение методам прогрессивной релаксации и саморегуляции, развитие навыков невербального общения, а также формирование понимания природы эмоционального выгорания и способов его предотвращения. Программа включает 7 занятий по 1,5 часа.

Ожидаемый результат – снижение уровня эмоционального выгорания педагогов до средних и низких значений.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Для оценки эффективности разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогического персонала был проведён контрольно-обобщающий этап эксперимента. Он включал организацию повторной психологической диагностики эмоционального выгорания у учителей МОУ «СОШ №28 г. Магнитогорск».

Результаты исследования по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптированный Н. Водопьяновой и Е. Старченковой, после реализации программы представлены в сводной таблице 4.1. Сравнительный анализ формирования фаз профессионального выгорания приведен в соответствии с рисунком 6.

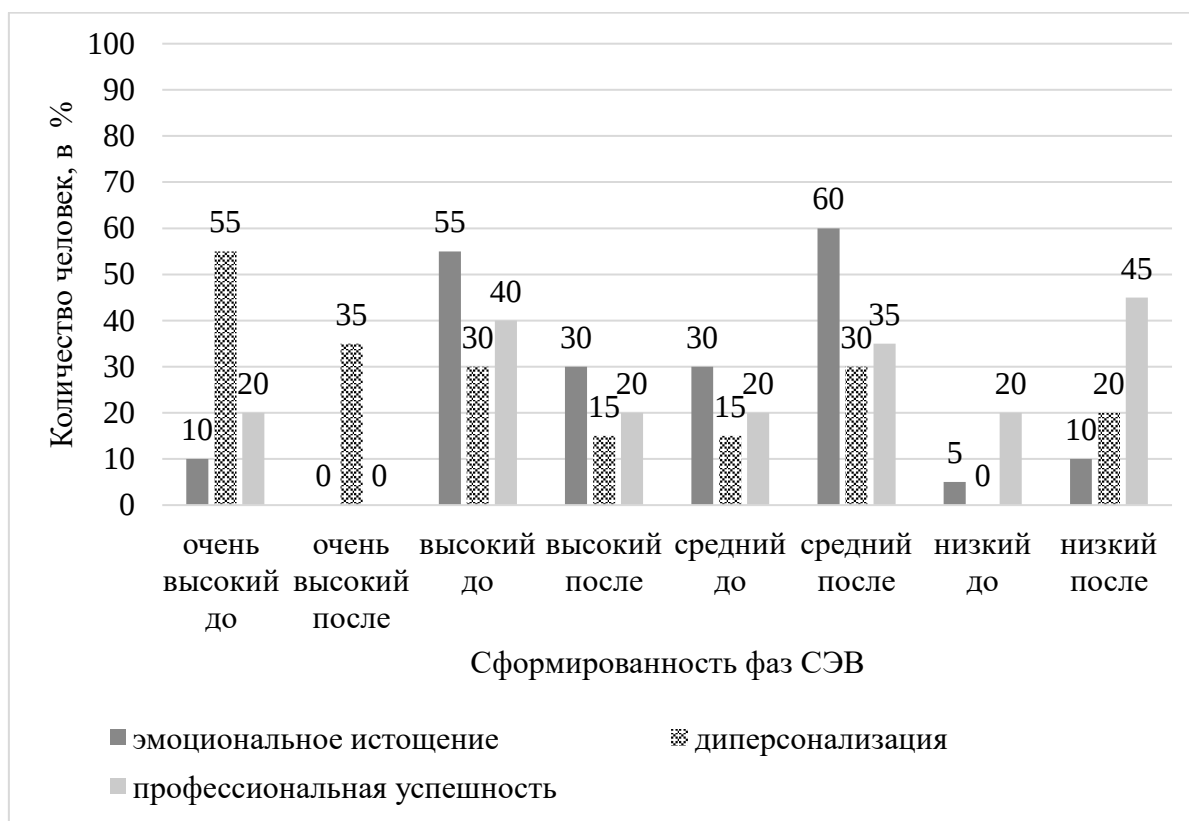


Рисунок 6 – Результаты диагностики профессионального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой до и после программы профилактики

Сравним каждую фазу эмоционального выгорания до и после проведения программы коррекции:

1. Фаза эмоционального истощения:

– очень высокий уровень был снижен на 10 % (очень высокий уровень наблюдался у 2 человек, после программы профилактики эмоционального выгорания не обнаружено);

– высокий уровень был снижен на 25 % (высокий уровень наблюдался у 11 человек, после программы профилактики высокий уровень диагностирован у 6 человек);

– средний уровень увеличился на 30 % (средний уровень наблюдался у 12 человек, после программы профилактики средний уровень диагностирован у 6 человек);

– низкий уровень повысился на 5 % (низкий уровень наблюдался у 1 человек, после программы профилактики низкий уровень диагностирован у 2 человек).

Таким образом, фаза эмоционального истощения претерпела положительные изменения, стало меньше сотрудников с проявлением очень высокий уровень (0 человек), высокого уровня (6 человек), среднего уровня (6 человек) и увеличилось число тех, у кого данная фаза стала на среднем уровне (6 человек) и на низком уровне (2 человека).

2. Фаза деперсонализации

– очень высокий уровень был снижен на 15 % (высокий уровень наблюдался у 11 человек, но после программы профилактики эмоционального выгорания стало у 7 человек);

– высокий уровень был снижен на 15 % (высокий уровень наблюдался у 6 человек, после программы профилактики высокий уровень диагностирован у 3 человек);

– средний уровень увеличился на 15 % (средний уровень наблюдался у 4 человек, после программы профилактики средний уровень диагностирован у 7 человек);

– низкий уровень увеличился на 25 % (низкий уровень наблюдался у 4 человек, после программы профилактики низкий уровень диагностирован у 8 человек).

Таким образом, фаза деперсонализации, претерпевает положительное изменение, респондентов с очень высоким уровнем стало 7 человек, с высоким уровнем стало 3 человека и увеличилось число тех, у кого данная фаза перешла с высокого на средний уровень (7 человек), и низкого уровня (8 человек).

3. Фаза редукция персональных достижений (или шкала Профессиональной успешности):

– очень высокий уровень снижен до 20 % (очень высокий уровень наблюдался у 4 человек, после программы профилактики очень высокий уровень не был обнаружен);

– высокий уровень был снижен на 20 % (высокий уровень наблюдался у 8 человек, после программы профилактики высокий уровень диагностирован у 4 человек);

– средний уровень увеличился на 15 % (средний уровень наблюдался у 4 человек, после программы профилактики средний уровень диагностирован у 7 человек);

– низкий уровень также увеличился на 5 % (низкий уровень наблюдался у 4 человек, после программы профилактики низкий уровень диагностирован у 9 человек).

Таким образом, фаза редукция персональных достижений (или шкала Профессиональной успешности), претерпевает положительное изменение, респондентов с очень высоким уровнем не обнаружили, с высоким уровнем стало 4 человека и увеличилось число тех, у кого данная фаза перешла с высокого на средний уровень (7 человек), и низкого уровня (9 человек).

Рассмотрим результаты психологической диагностики синдрома эмоционального выгорания по методике разработанной В.В. Бойко. Анализ результатов по 12 симптомам представлен в таблице 4.2. Анализ сравнения

результатов до и после проведения диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко указаны в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Сформированность симптомов синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после проведения программы

Симптомы эмоционального выгорания	Показатели до	Показатели после
Переживание психотравмирующих обстоятельств	35 %	65 %
Тревога и депрессия	35 %	35 %
Неудовлетворенность собой	5 %	10 %
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	55 %	50 %
Эмоционально нравственная дезориентация	5 %	5 %
Расширение сферы экономики эмоций	40 %	55 %
Редукция профессиональных обязанностей	15 %	25 %
Эмоциональный дефицит	30 %	40 %
Эмоциональная отстраненность	15 %	0 %
Личностная отстраненность (деперсонализация)	20 %	30 %
Психосоматические и психовегетативные нарушения	20 %	25 %

Итак, результаты повторной диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, после проведения программы психолого-педагогической профилактики показывают следующие данные: эмоциональное истощение первой фазы синдрома эмоционального выгорания понизилось у 100 % педагогов, то есть у всех 20 участников эксперимента. Однако большая динамика изменения произошла на среднем уровне (с 30 % до 60 %) сформированности фазы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения. На

второй фазе эмоционального выгорания – деперсонализация – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и средний (на 20 %).

На третьей фазе эмоционального выгорания – профессиональная успешность – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и высокий (на 20 %).

Рассмотрим влияние программы психолого-педагогической профилактики на интегральный показатель эмоционального выгорания, результаты первичной и вторичной обработки приведены в таблице 4.3. Сравнительный анализ интегрального показателя приведен в соответствии с рисунком 7.

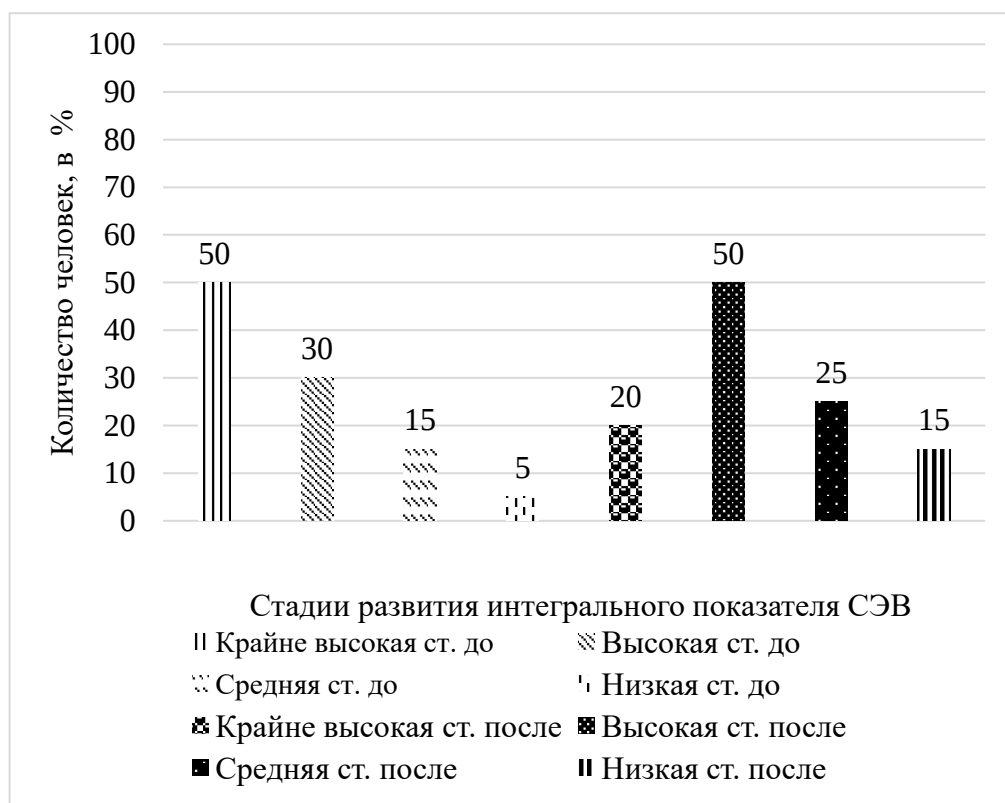


Рисунок 7 – Результаты исследования интегрального показателя синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой до и после реализации программы профилактики

Крайне высокая степень эмоционального выгорания после проведения программы, выявленная у 50 % (10 человек) после проведения программы психолого-педагогической профилактики, стала 10 % (2 человека).

Высокая степень была увеличена на 30 % (высокий уровень наблюдался у 6 человек, после программы профилактики высокий уровень диагностирован у 10 человек).

Средняя степень увеличилась на 10 % (средний уровень наблюдался у 3 человек, после программы профилактики средний уровень диагностирован у 5 человек).

Низкая степень увеличилась на 10 % (низкий уровень наблюдался у 1 человек, после программы профилактики низкий уровень диагностирован у 3 человек).

Итак, можно отметить, что наблюдается положительный эффект программы профилактики.

Различные симптомы претерпели различные изменения, выделим симптомы, которые в наименьшей степени были изменены и симптомы, которые сильно изменились после проведения программы психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания.

Устойчивым к изменениям стал такой симптом, который не претерпел изменения:

- эмоционально-нравственная дезориентация,
- тревога и депрессия.

Возможно, наполнение программы содержало мало упражнений в области: поднятия уверенности в себе, поддержание самооценки, работа с ресурсами и эмоциями личности.

В наибольшей степени реализованная программа оказала влияние на такой симптом как: эмоциональная отстраненность – снижение на 15 %.

Таким образом, программа коррекции оказала положительный эффект на предупреждение и развитие таких симптомов эмоционального выгорания как Эмоциональная отстранённость.

Рассмотрим результаты исследования фаз синдрома эмоционального выгорания по методике разработанной В.В. Бойко, отмеченная в таблице 4.4 в соответствии с рисунком 8.

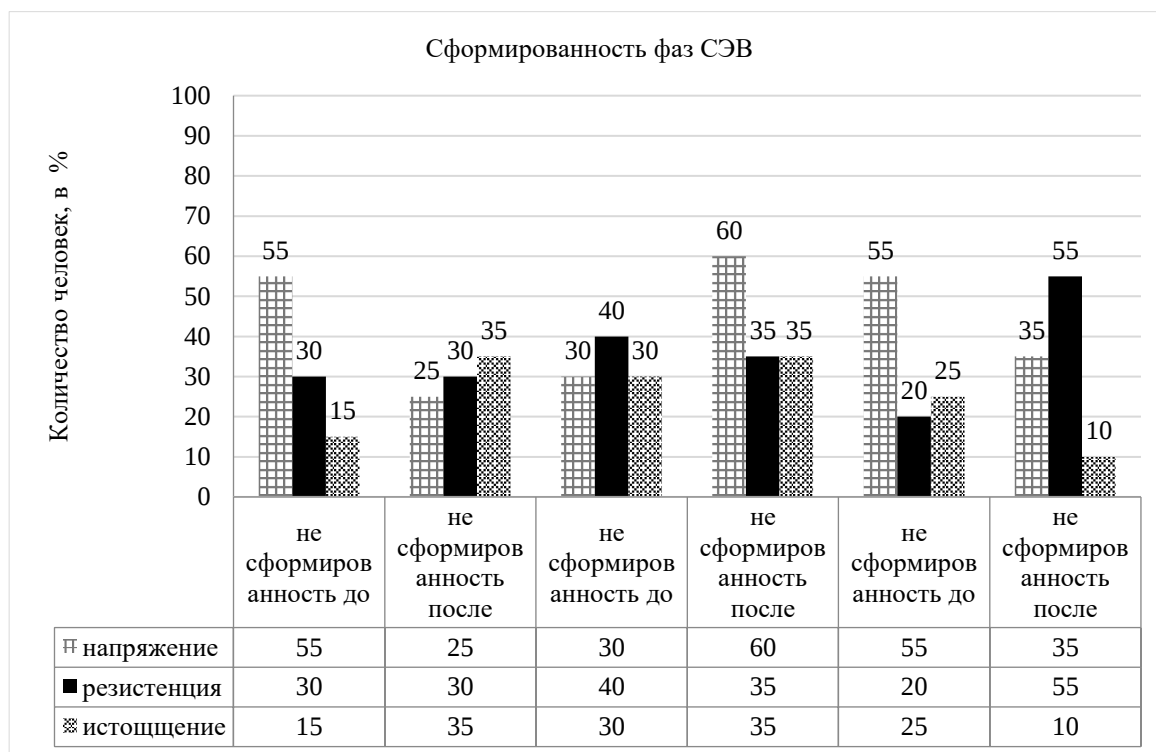


Рисунок 8 – Результаты исследования эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после проведения программы профилактики

Проведем сравнительный анализ фаз эмоционального выгорания.

1. Фаза напряжения:

– сформированная фаза напряжения - До программы: 55 % (11 человек) имели сформированную фазу напряжения. После программы: снизилась на 20 % (то есть уменьшилась на 4 человека). Это свидетельствует о снижении глубины выраженности напряжения у части участников;

– не сформированная фаза напряжение была у 55 % группы (11 человека), а после проведения программы коррекции 25 % группы (5

человек) демонстрируют её не сформированность, а значит понизилась на 10 %;

– стадия формирования: до программы: 55 % (11 человек) не имели сформированной фазы напряжения. После программы: 25 % (5 человек) демонстрируют несформированность, что на 10 % меньше по сравнению с исходным уровнем. Пониженный показатель несформированности говорит о том, что у части участников фаза напряжения перешла в стадию формирования или сформированную.

2. Фаза резистенции:

– сформированная фаза резистенции. До программы профилактики: 20 % (4 человека). После проведения программы: 55 % (11 человек). Произошло значительное увеличение на 35 %, что свидетельствует о росте устойчивости к эмоциональному выгоранию;

– несформированная фаза резистенции. Осталась без изменений – 30 % (6 человек), что означает стабильность группы без проявлений фазы резистенции;

– стадия формирования фазы резистенции. Уменьшение числа участников на этой стадии составило 15 %. До программы: 8 человек. После программы: 7 человек. Это указывает на переход части участников из стадии формирования в сформированную фазу резистенции, что положительно характеризует работу программы.

3. Фаза Истощение:

– процент педагогов с сформированной фазой снизился с 25 % (3 человека) до 15 % (2 человека), уменьшение составило 10 %. Это указывает на сокращение числа полностью устойчивых к стрессу участников после программы;

– число педагогов с несформированной фазой увеличилось с 15 % (3 человека) до 35 % (7 человек), рост составил 20 %. Такой сдвиг может свидетельствовать о переходе части участников в более уязвимое состояние или отражать изменения в восприятии своей устойчивости;

– количество педагогов на стадии формирования фазы возросло с 30 % (6 человек) до 35 % (7 человек), что равно увеличению на 5 %. Это может означать, что часть участников начала процесс развития резистентности, но ещё не достигла полной сформированности.

Из представленных данных можно сделать следующие выводы:

– положительная динамика – наблюдается сокращение развития синдрома эмоционального выгорания, что подтверждается изменениями по всем трём фазам. Фазы напряжения и резистенции у большинства педагогов проявляются как формирующиеся, что свидетельствует о начале процесса восстановления или адаптации;

– эффективность программы – положительные сдвиги в сторону сокращения уровня эмоционального выгорания указывают на то, что профилактическая программа оказала значимое влияние и способствует улучшению психоэмоционального состояния участников;

– осторожность в оценке – несмотря на положительные результаты, наличие пограничных значений фаз указывает на недостаточность применяемых мероприятий. Это означает, что полностью устранить эмоциональное выгорание одной программой не удалось, необходимы дальнейшие усилия и, возможно, корректировка или расширение профилактических мер.

Таким образом, программа профилактики эмоционального выгорания показала свою эффективность, однако требует доработки для обеспечения устойчивого результата и снижения доли педагогов с риском развития синдрома. Эмоционального выгорания. С целью проверки гипотезы был выполнен расчет по критерию Т-Вилкоксона, приведем его

Статистические гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в интегральном показателе эмоционального выгорания в направлении снижения, не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в интегральном показателе эмоционального выгорания в направлении снижения, превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения.

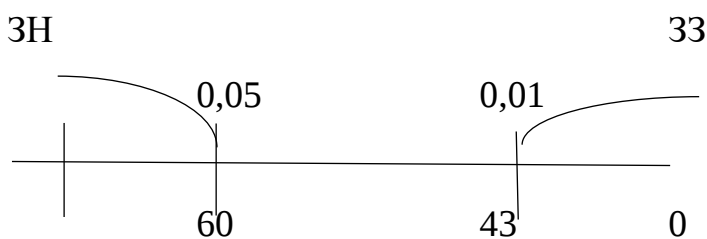


Рисунок 9 – Ось значимости

Попадает в зону значимости

Вывод: H_0 выбираем. Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении. H_1 отвергается.

3.2 Рекомендации педагогам и администрации по профилактике синдрома эмоционального выгорания

Исходя из теоретических положений, изученной психолого-педагогической литературы по проблеме эмоционального выгорания педагогов, а также эмпирических данных, полученных нами в ходе проведения исследования, мы разработали психолого-педагогические рекомендации для педагогов и администрации. Данные рекомендации направлены на снижение трех симптомов эмоционального выгорания (напряжение, резистенция, истощение).

Во время работы в образовательном учреждении педагог сталкивается с различными раздражающими и угнетающими его факторами, такими как регулярное хамское отношение детей, большая педагогическая нагрузка, классное руководство и многое другое. Вследствие этого происходит большая перегрузка психики и возникает раздражительность и нервозность. Также такое состояние очень негативно влияет на работоспособность и

производительность педагога, что вызывает еще большее раздражение и неудовлетворённость собой.

В такой ситуации педагогу важно заметить данные изменения в своем состоянии, так как на начальном этапе можно предотвратить эмоциональное выгорание и избежать его последствий.

Перейдём к рекомендациям по профилактике синдрома эмоционального выгорания для педагогов.

1. Разделение работы и дома.

Для более успешной и продуктивной работы необходимо стараться разграничивать работу и дом. Исходя из общения с педагогами, в ходе проведения исследования, нами было выявлено, что большинство из них брали большую часть работы на дом. Иными словами, даже в домашней обстановке не было возможности расслабиться и отдохнуть от рабочих обязанностей.

Если же происходит так, что нет возможности доделать всю необходимую работу в школе, то можно попробовать заняться ими в кофейне или в специальном местах для коворкинга. Так ваше личное пространство дома будет местом для отдыха, а не для продолжения рабочего дня.

2. Избегание излишней конкуренции.

Во время рабочего процесса каждому педагогу хочется стать самым лучшим и востребованным, а также реализовать свой педагогический потенциал. При классном руководстве педагогу также хочется показать, что его класс является самым лучшим. Однако это вызывает лишь большее раздражение, так как не каждый намеченный план может реализоваться. Из-за постоянной борьбы происходит потеря ресурса и это постепенно приводит к эмоциональному сгоранию.

3. Выход эмоций при помощи спорта.

Как уже давно известно спорт и эмоциональное состояние имеют между собой тесную взаимосвязь. При работе в школе большую часть

рабочего процесса педагог находится либо в положении сидя, либо в положении стоя. Из-за это происходит перенапряжение мышц и в последствии кислородное голодание мозга, которое приводит к головным болям и невозможности сосредоточиться на работе. Для того, чтобы избежать этого необходимо регулярно заниматься спортом и поддерживать свое физическое состояние на должном уровне. Также можно выбирать силовые виды спорта и кардио, так как при таких видах нагрузки происходит активная выработка эндорфинов, что повышает настроение и помогает психике прийти в более спокойное состояние.

4. Использование техник заземления.

При регулярном стрессе необходимо уметь пользоваться техниками заземления. Они помогают «успокоить» поток тревожных мыслей и стабилизировать эмоциональное состояние. Самая распространенная техника «5-4-3-2-1». Нужно по очереди определить и назвать (вслух или про себя): 5 вещей, которые человек видит; 4 вещи, которые можно потрогать; 3 звука, которые слышно; 2 запаха, которые чувствуется; 1 вкус во рту.

Благодаря этой технике происходит переключение фокуса внимания на окружающие объекты и ощущения в теле [70].

5. Обращение в психологическую службу.

Помимо поддержания физического здоровья, не мало важной составляющей является регуляция психологического здоровья. Поэтому рекомендуется обратиться к специалисту, а не заниматься самодиагностикой, так как есть риск сделать ложные выводы о своем психологическом состоянии. Грамотный психолог сможет подобрать качественную и надежную психодиагностическую методику и помочь педагогу выявить возможные симптомы синдрома эмоционального выгорания. В случае обнаружении СЭВ специалист сможет помочь привести психологическое состояние педагога в баланс.

Далее перейдем к рекомендациям по профилактике синдрома эмоционального выгорания для администрации образовательного

учреждения. Администрация школы играет ключевую роль в создании условий, которые могут предотвратить образование у педагога синдрома эмоционального выгорания. На ней лежит большая ответственность за создание комфортной среды для рабочего процесса. Сюда входит распределение годовой учебной и внеучебной нагрузки на педагогический персонал, определение основных задач на учебный год

1. Использование тайм-аутов.

Для обеспечения психического и физического благополучия администрации очень важны перерывы в рабочем процессе. То есть отдых от работы и других нагрузок на психику. Рабочий персонал имеет право на отпуск, отдыхать во время праздничных дней и в выходные дни.

2. Создание благоприятной рабочей среды и организационной культуры.

Создание благоприятной атмосферы для педагогического персонала образовательного учреждения, где учителя могут без страха осуждения или негативных последствий высказывать свое мнение. Следует прислушиваться к их мнению, а также поощрять за вклад в работу. Поддерживайте командный дух, а не дух соперничества между педагогами. Пресекайте любое проявление унижения, травли и буллинга.

3. Оптимизация рабочей нагрузки педагогического персонала.

Необходимо регулярно анализировать учебную и внеучебную нагрузку педагогического персонала и справедливо распределять часы работы. Также не мало важно учесть индивидуальные способности каждого педагога и текущее эмоциональное состояние при распределении дополнительных нагрузок в виде: классного руководителя, дополнительных классов. Для успешной работы педагога, стоит грамотно распределить его рабочее и выходное время, чтобы была возможность на восстановление после трудового дня.

4. Поддержка профессионального развития.

Можно предложить курсы по повышению квалификации, семинарские занятия, которые в действительности будут отвечать запросам педагогов. По возможности можно организовать финансовую поддержку в виде оплаты курсов или премии за проделанную работу. Можно создать наставничество, где более опытные учителя будут помогать успешно адаптироваться молодым и новым учителям в рабочей атмосфере.

Ключевая трудность в преодолении эмоционального выгорания заключается в его несвоевременном распознавании: человек длительное время не замечает негативных изменений, ошибочно принимая их за обычное переутомление из-за нехватки отдыха, и уповает на то, что отпуск решит проблему. Однако, к сожалению, простой отдых не приносит облегчения, поскольку процессы психофизиологического истощения уже активированы. Именно поэтому для специалистов, чья работа связана с постоянным взаимодействием с людьми, первостепенное значение приобретает профилактика эмоционального выгорания. Ключевым моментом здесь является своевременное распознавание, выражение и адекватное реагирование на собственные эмоции и ощущения. Таким образом, осознание своего состояния, понимание внутренних психических изменений и причин физиологического недомогания служат своего рода защитой, препятствующей развитию деструктивных процессов, которые мешают гармоничной профессиональной деятельности и личной жизни.

Таким образом, педагогическому персоналу для предотвращения и преодоления эмоционального выгорания рекомендовано научиться снимать стресс, морально и физически отдыхать от работы, отделять профессиональную жизнь от личной. Подойдут различные мероприятия: прогулки и занятия спортом, дыхательная гимнастика, водные процедуры, чтение художественной литературы, методы арт-терапии и эко-терапии.

Выводы по главе 3

Разработанная программа нацелена на психолого-педагогическую профилактику эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения. Нами были поставлены следующие задачи: обучить работников методам прогрессивной релаксации и саморегуляции; развить навыки конструктивных (успешных) моделей преодолевающего поведения и сформировать знания о природе возникновения эмоционального выгорания и методах его предупреждения. Весь комплекс мероприятий должен способствовать снижению уровня эмоционального выгорания до средних и низких его значений. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования на контрольном этапе исследования показал, что по методике К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой наблюдается положительное влияние на снижение первой фазы – эмоционального истощения – 100 % педагогов (20 человека) понизили свои значения по данной шкале, однако большая динамика изменения произошла на среднем уровне (с 30 % до 60 %) сформированности фазы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения. На второй фазе эмоционального выгорания – деперсонализация – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и средний (на 20 %).

На третьей фазе эмоционального выгорания – профессиональная успешность – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и высокий (на 20 %).

Рассмотрим результаты исследования фаз синдрома эмоционального выгорания по методике разработанной В.В. Бойко, анализ результатов по трем фазам представлен

Таким образом, изменения по всем трём фазам эмоционального выгорания свидетельствуют о положительной динамике – сокращении развития синдрома эмоционального выгорания.

В общем и целом, результаты психологической диагностики развития фаз синдрома эмоционального выгорания после проведения программы профилактики показывают, что фазы напряжения и резистенции проявляются у большинства как формирующиеся симптомы. С одной стороны положительная динамика указывает на эффективность проведенной программы, но с другой стороны пограничные значения говорят о недостаточности применяемых воздействий.

С целью эффективной реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания была разработана технологическая карта, состоящая из семи этапов, и позволяющая документально оформить весь технологический процесс внедрения программы в педагогический персонал. Даны рекомендации по предотвращению и преодолению эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что, несмотря на обобщение существующих научных подходов к изучению синдрома эмоционального выгорания, единой, общепринятой трактовки этого феномена до сих пор нет. Это и обуславливает многогранность и сложность данного явления. Авторы сходятся во мнении, что синдром эмоционального выгорания – это механизм защиты личности, а также состояние физического, психологического, эмоционального истощения, проявляющийся в форме сокращения эмоций, снижения эмоционального реагирования на различные психотравмирующие ситуации.

Развитие эмоционального выгорания происходит поэтапно, проходя три последовательные фазы: напряжение, сопротивление (резистенция) и, в конечном итоге, истощение. Факторы, способствующие этому процессу, делятся на две группы: внешние, связанные с особенностями профессиональной среды, и внутренние, обусловленные индивидуальной предрасположенностью к такому типу реагирования. В условиях профессиональной деятельности синдром эмоционального выгорания проявляется через пять ключевых групп симптомов: ухудшение физического самочувствия, деструктивные изменения в эмоциональной сфере, специфические поведенческие реакции, снижение интеллектуальной продуктивности и сокращение социальной активности.

За время работы над исследованием был проведен анализ различной научной литературы по данной теме, но общего определения синдрома эмоционального выгорания найдено не было, именно это показывает многоаспектность данного явления.

В связи с большой нагрузкой и активным взаимодействием с учениками, родителями и администрацией педагоги получают множество негатива в свой адрес из-за расхождения взглядов на организацию образовательного процесса. также постоянно повторяющийся ежегодно

цикл передачи знаний ученикам и необходимости постоянного его повторения может приводить к эмоциональному выгоранию у педагогов.

Весь комплекс мероприятий должен способствовать снижению уровня эмоционального выгорания до средних и низких его значений. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования на контрольном этапе исследования показал, что по методике К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой наблюдается положительное влияние на снижение первой фазы – эмоционального истощения – 100 % педагогов (20 человека) понизили свои значения по данной шкале, однако большая динамика изменения произошла на среднем уровне (с 30 % до 60 %) сформированности фазы эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения. На второй фазе эмоционального выгорания – деперсонализация – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и средний (на 20 %).

На третьей фазе эмоционального выгорания – профессиональная успешность – 100 % педагогов (20 человек) понизили свои значения, наибольшее изменение выявлено сразу на двух уровнях эмоционального выгорания, таких как: очень высокий и высокий (на 20 %).

Рассмотрим результаты исследования фаз синдрома эмоционального выгорания по методике разработанной В.В. Бойко, анализ результатов по трем фазам представлен

Таким образом, изменения по всем трём фазам эмоционального выгорания свидетельствуют о положительной динамике – сокращении развития синдрома эмоционального выгорания.

В общем и целом, результаты психологической диагностики развития фаз синдрома эмоционального выгорания после проведения программы профилактики показывают, что фазы напряжения и резистенции проявляются у большинства как формирующиеся симптомы. С одной стороны положительная динамика указывает на эффективность

проведенной программы, но с другой стороны пограничные значения говорят о недостаточности применяемых воздействий.

С целью эффективной реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания была разработана технологическая карта, состоящая из семи этапов, и позволяющая документально оформить весь технологический процесс внедрения программы в педагогический персонал. Даны рекомендации по предотвращению и преодолению эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения.

Таким образом, гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения подтверждена, а цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую программу профилактики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения, достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева А. В. Особенности эмоционального выгорания педагогов / А. В. Алексеева // Молодой ученый. – 2023. – № 26 (473). – С. 119–121. – URL: <https://moluch.ru/archive/473/104489> (дата обращения: 11.11.2024).
2. Андреева А. А. Профессионально-эмоциональное выгорание педагога как глобальная проблема образования / А. А. Андреева // Инновационная наука. – Великий Новгород, 2021. – С. 85–87. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47208009> (дата обращения: 11.11.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Андрианова О. П. Эмоциональное выгорание и методы его профилактики / О. П. Андрианова, И. А. Артеменко, Ю. Ю. Гридин [и др.]. // Молодой ученый. – 2022. – № 11 (406). – С. 198–199. – URL: <https://moluch.ru/archive/406/89437/> (дата обращения: 03.03.2025).
4. Аниканова Н. А. влияние эмоционального выгорания на профессиональные и личностные качества педагога / Н. А. Аниканова // Экономическая безопасность агропромышленного комплекса : проблемы и направления обеспечения. – Москва, 2023. – С. 178–181.
5. Арзамасцева М. С. Психологическая профилактика эмоционального выгорания педагогического персонала в вузе / М. С. Арзамасцева // Образовательные технологии в современном учебно-воспитательном пространстве : сб. ст. III Всерос. метод.-практ. конф. – Петрозаводск, 2021. – С. 27–32.
6. Арутюнян О. А. Эмоциональное выгорание педагогов / О. А. Арутюнян // Наука. Техника. Технологии (политехнический вестник). – 2022. – № 2. – С. 177–180. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49324691> (дата обращения: 03.03.2025). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Байханов И. Б. Возрастная психология : учеб. пособие / И. Б. Байханов, А. В. Ажиев, З. И. Гадаборшева. – Махачкала : АЛЕФ, 2020. – 277 с. – ISBN 978-5-00128-443-7.
8. Басалаева Н. В. Профилактика эмоционального выгорания у педагогов / Н. В. Басалаева, Т. В. Захарова // Перспективы науки. – 2021. – № 8(143). – С. 134–136.
9. Современные образовательные технологии : новые вызовы и перспективы : мат-лы V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Астрахань, 2023. – 240 с.
10. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 278 с. – ISBN 5-87499-048-8.
11. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Информ.-изд. дом «Филинь», 1996. – 469 с. – ISBN 5-900855-60-0.
12. Бойко В. В. Психоэнергетика / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 409 с. – ISBN 978-5-91180-760-3.
13. Бонкало Т. И. Модели эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологии / Т. И. Бонкало // Труды научно-исследовательского института организации здравоохранения и медицинского менеджмента : сб. науч. тр. / под общ. ред. Е. И. Аксеновой. – Москва, 2023. – С. 64–68.
14. Виленская Г. А. Модель психического и контроль поведения у младших школьников / Г. А. Виленская, Е. И. Лебедева // Когнитивная наука в Москве : новые исследования : мат-лы конф. – Москва, 2017. – С. 64–68.
15. Водопьянова Н. Е. Опросник Профессиональное (эмоциональное) выгорание (MBI) адаптация. Методика К. Маслач и С. Джексон : тесты для диагностики синдрома ПВ / Н. Е. Водопьянова. – URL: <http://psycabi.net/testy/391-oprosnik-professionalnoe-emotsionalnoe-vygoranie-pv-metodika-k-maslach-i-s-dzhekson-adaptatsiya-n-vodopyanova-e>

starchenkova-testy-dlya-dagnostiki-sindroma-pv (дата обращения: 03.04.2025).

16. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 299 с. – ISBN978-5-534-08627-0.

17. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания : диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с. – ISBN 978-5-91180-891-4.

18. Воронова Н. С. Анализ и представление результатов эксперимента : учеб.-метод. пособие / С.А. Воронов ; под общ. ред. Н. С. Вороновой. – Москва : НИЯУ МИФИ, 2015. – 120 с.

19. Гогицаева О. У. Специфика эмоционального выгорания педагогов ДОО и возможности профилактики ЦИТИСЭ / О. У. Гогицаева. – 2021. – № 2 (28). – С. 157–166.

20. Голик Т. А. Влияние личностных факторов на профессиональное выгорание у учителей / Т. А. Голик // Образование и воспитание. – 2023. – № 3(44). – С. 51–52.

21. Гридин Ю. Ю. эмоциональное выгорание и методы его профилактики / Ю. Ю. Гридин // Студенческий. – 2022. – № 11 – 2(181). С. 5–7.

22. Гусякова Н. И. Особенности феномена эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных организаций / Н. И. Гусякова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2021. – № – 8 (198). – С. 419–426.

23. Догадкина Е. А. Профилактика эмоционального выгорания педагогов в условиях общеобразовательной организации / Е. А. Догадкина // Студенческий вестник. – 2021. – № 39-1(184). – С. 35–37.

24. Долгова В. И. Моделирование психолого-педагогической коррекции ситуативной тревожности подростков в период прохождения государственной итоговой аттестации / В. И. Долгова, Е. Г. Капитанец,

М. В. Купцов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2016. – № 5(135). – С. 272–278.

25. Долгова В. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей ДОУ / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова, Е. В. Образцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 222 – 231. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56998.htm> (дата обращения: 03.02.2025).

26. Долгова В. И. Социальный стресс как фактор дезадаптации личности / В. И. Долгова, Е. А. Василенко // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8-2. – С. 303–306.

27. Долгова В. И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформация личности / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, А. А. Кунилова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8-1. – С. 106 – 110.

28. Долгова В. И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью / В. И. Долгова // Наука. Теория и практика. – 2012. – С. 55 – 63. – URL: <https://famous-scientists.ru/school/1310> (дата обращения: 03.03.2025).

29. Ермолаева Е. Л. Симптомы эмоционального выгорания педагога / Е. Л. Ермолаева // Гуманитарные научные исследования. – 2021. – № 5 (117). – URL: <https://human.snauka.ru/2021/05/44096> (дата обращения: 03.03.2025).

30. Загязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / В. И. Загвязинский. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с. – ISBN 5-7695-2146-5.

31. Индык Е. С. Эмоциональное выгорание – болезнь современного общества / Е. С. Индык // Научный Лидер. – 2022. – № 23 (68). – С. 113–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48618061> (дата обращения: 13.02.2025). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

32. Иноземцева О. В. Выгорание и увлеченность работой / О. В. Иноземцева, А. А. Обознов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллектив. моногр. – Курск : КГУ, 2008. – 336 с. – ISBN 978-5-88313-641-1.

33. Капитанец Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов / Е. Г. Капитанец // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 2 (февраль). – С. 111–115. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-formirovaniya-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 05.02.2025).

34. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса : психологическая антропология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Акад. проект, 2009. – 943 с. – ISBN 978-5-8291-1023-9.

35. Коняева К. И. профилактика эмоционального выгорания педагога / К. И. Коняева // Научный потенциал. – 2021. – № 1-1 (32). – С. 42–44.

36. Косогова А. С. Моделирование в образовании / А. С. Косогова. – Иркутск : ИГУ, 2014. – 159 с. – ISBN 978-5-85827-788-0.

37. Кохановский В. П. Философия и методология науки : учеб. для высш. учеб. заведений. – Ростов н/Дону : «Феникс», 1999. – 576 с. – ISBN 5-222-00502-X.

38. Кубекова А. С. Анализ синдрома эмоционального выгорания и способов его преодоления у педагогов / А. С. Кубекова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 7-1 (75). – С. 117–118.

39. Кудинов С. И. Профессиональная самореализация педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания / С. И. Кудинов, Н. И. Давыдова. – Москва : Перо, 2022. – 222 с. – ISBN 978-5-00204-689-8.

40. Курбанова Н. И. Профилактика эмоционального выгорания педагогов, актуальность на сегодняшний день / Н. И. Курбанова //

Молодежная наука как фактор и ресурс инновационного развития. – 2020. – № 1. – С. 28–36.

41. Курленя В. А. Синдром эмоционального выгорания и деструктивные изменения личности педагога / В. А. Курленя // Образование. Карьера. Общество. – 2021. – № 1 (68). – С. 55–56.

42. Линевич Т. И. Синдром эмоционального выгорания у учителей общеобразовательных учреждений / Т. И. Линевич // Вестник науки. – 2022. – №11 (56). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-u-uchiteley-obscheobrazovatelnyh-uchrezhdeniy> (дата обращения: 06.02.2023).

43. Лурье А. Ж. Новый способ диагностирования синдромов хронической усталости и эмоционального выгорания с помощью 3D-тестирования / А. Ж. Лурье // Лечащий врач. – 2022. – № 4. – С. 14–18.

44. Ляшенко В. Г. Концептуальные модели и факторы профессионального выгорания педагогов в учреждении высшего образования / В. Г. Ляшенко, Т. В. Целютина // StudNet. – 2020. – № 8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-modeli-i-factory-professionalnogo-vygoraniya-pedagogov-v-uchrezhdenii-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 05.04.2025).

45. Маслач К. Выгорание : многомерная перспектива / К. Маслач. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.

46. Мезенцева О. И. Современные подходы к определению понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе / О. И. Мезенцева // Вопросы педагогики. – 2020. – № 2. – С. 110–112.

47. Митина Л. М. Эмоциональная устойчивость учителя : психологическое содержание, генезис, динамика / Л. М. Митина // Школа здоровья. – 2021. – Т. 2, № 1. – С.25–43.

48. Михайлова А. В. Профессиональные деформации и профессиональное выгорание педагогов / А. В. Михалова // Педагогическая

перспектива. – 2022. – № 2 (6). – URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-deformatsii-i-professionalnoe-vygoranie-pedagogov> (дата обращения: 14.02.2025).

49. Михайлова О. Б. Особенности самооценки и эмоционального выгорания у педагогов в период пандемии COVID-19 / О. Б. Михайлова, С. А. Макарова // Человеческий капитал. – 2021. – № 6(150). – С. 173–179.

50. Николаева А. А. Профилактика эмоционального выгорания в педагогическом коллективе / А. А. Николаева, В. С. Беляева // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 249–255.

51. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – Москва : Ин-т психологии РАН. – 329 с. – ISBN 5-9270-0069-X.

52. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии : эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 90.

53. Полянская С. В. Профессиональное выгорание педагога / С. В. Полянская // Теория и практика социальной работы в современном социуме : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. – Липецк, 2022. – С. 113–117.

54. Прешпективных Е. Н. Профилактика эмоционального выгорания педагогов в психологическом сопровождении образовательного процесса / Е. Н. Прешпективных // Молодой ученый. – 2023. – № 47 (494). – С. 505–507.

55. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2021. – № 3. – С. 85–95.

56. Рыбина Е. А. Эмоциональное выгорание современного педагога : причины и стадии / Е. А. Рыбина // Психология, социология и педагогика. – 2022. – № 1. – С. 85.

57. Селезнева Ю. В. Особенности профессиональных деформаций преподавателей высшей школы на разных этапах профессионализации / Ю. В. Селезнева // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 3. – С. 5–11.

58. Сергеева М. А. Ценностные ориентации педагогов с синдромом эмоционального выгорания / М. А. Сергеева // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2021. – Т. 10, № 4-1. – С. 83–92.

59. Скворцов Н. А. Проявления эмоционального выгорания педагогов / Н. А. Скворцов // Студенческий научный форум. – URL: <http://scienceforum.ru/2020/article/2018019919> ISBN 978-5-00173-532-8 (дата обращения: 13.02.2025).

60. Стоянова Е. И. Модель программы коррекции эмоционального выгорания врачей стоматологов / Е. И. Стоянова, З. Х. Юлдашева // Теория и практика современной науки. – 2020. – № 2(56). – С. 250–253.

61. Сысоева Е. Ю. Актуальные проблемы педагогического общения : учеб. пособие / Е. Ю. Сысоева. – 2-е изд., испр. и доп. – Самара : Изд-во Самарского университета, 2019. – 164 с. – ISBN 978-5-7883-1392-4.

62. Тамарская Н. В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов-психологов / Н. В. Тамарская // Ярославский педагогический вестник. – 2022. – № 4 (127). – С. 88–97.

63. Тарасова Д. А. Коррекция профессионального и эмоционального выгорания сотрудников дошкольного образовательного учреждения компенсирующей направленности / Д. А. Тарасова // Форум молодых ученых. – 2020. – № 6 (46). – С. 697–700.

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

65. Филясова Ю. А. Проблема эмоционального выгорания и управление эмоциональным состоянием педагогического персонала / Ю. А. Филясова // Проблемы современной экономики. – 2020. – С. 201–205.

66. Филясова Ю. А. Профессиональные факторы развития эмоционального выгорания в педагогической деятельности /

Ю. А. Филясова // Информация – Коммуникация – Общество. – 2020. – Т. 1. – С. 267–271.

67. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк. – «Вопросы психологии». – 1994. – № 6. – С. 57–64.

68. Чаликова О. С. Психодиагностическая работа психолога : теоретический и практический аспекты : учеб. пособие / О. С. Чаликова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 138 с.

69. Чичерина А. В. Эмоциональное выгорание медицинских работников / А. В. Чичерина // Научный альманах. Психологические науки. – 2016. – № 9 – 2(23). – С. 341–345.

70. Шаткова А. Н. Обоснование системы методов психолго-педагогической профилактики эмоционального выгорания как технологии управления персоналом в педагогическом коллективе / А. Н. Шаткова // Когнитивные исследования на современном этапе : мат-лы Всерос. конф. с междунар. участием по когнитивной науке. – Архангельск, 2018. – С. 312–314.

71. Энгельхард Э. Установление связи между психикой и телом: создание надежного инструмента наблюдения для оценки заземления у взрослых / Э. Энгельхард. – URL: <https://translated.turbopages.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.621958/full> (дата обращения: 12.02.2025).

72. Япарова О. Г. Влияние перфекционизма на эмоциональное выгорание педагогов основного общего образования / О. Г. Япарова / Психология образования в поликультурном пространстве. – 2022. – № 1 (57). – С. 24–31.

73. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30, № 1. – P. 159–165.

74. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions : A review of the empirical evidence / S. Kahill // Canadian Journal of counseling review. – 1988. – V.22 (3). – P. 310–342.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработан на основе трехфакторной модели К. Масlach и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой.

Методика предназначена для диагностики "эмоционального истощения", "деперсонализации" и "профессиональных достижений". Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

Инструкция к тесту. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – "никогда". Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – "ежедневно". Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Стимульный материал.

Вариант теста "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" для учителей и преподавателей высшей школы.

Таблица 1.1 – Ключ к тесту «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

№	Утверждение	Ответ
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя выжатым как лимон	1 2 3 4 5 6
3	Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу	1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика и к каждому нахожу свой подход	1 2 3 4 5 6
5	Я общаюсь со своими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую угнетенность и апатию	1 2 3 4 5 6
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	1 2 3 4 5 6

Продолжение таблицы 1.1

проектирование таблицы 1.1

10	В последнее время я стала более отстраненной и жестокой по отношению к тем, с кем работаю	1 2 3 4 5 6	
11	Как правило, ученики, их родители, администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	1 2 3 4 5 6	
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6	
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	1 2 3 4 5 6	
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6	
15	Я не могу быть участливой ко всем ученикам, особенно недисциплинированным и не желающим учиться	1 2 3 4 5 6	
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	1 2 3 4 5 6	
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с учениками и коллегами	1 2 3 4 5 6	
18	Я легко общаюсь с учениками и их родителями вне зависимости от их социального положения и поведения	1 2 3 4 5 6	
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	1 2 3 4 5 6	
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6	
21	Я многого смогу достичь в своей жизни	1 2 3 4 5 6	
22	Бывает, что коллеги, ученики и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	1 2 3 4 5 6	
Субшкала		Номер утверждения	Максимальна сумма баллов
Эмоциональное истощение		1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация		5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)		4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблица 1.2 – Уровни показателей выгорания

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5-15	16-24	25-34	Более 34
	Женщины	6-16	17-25	26-34	Более 34
Деперсонализация	Мужчины	2-4	5-12	13-15	Более 15
	Женщины	1-4	5-10	11-13	Более 14
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	Мужчины	35-48	34-28	27-23	22 и менее
	Женщины	36-48	35-28	27-22	21 и менее

Таблица 1.3 – Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3-4 балла	5-6 баллов	7-9 баллов	10 баллов и больше

2. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением, ответьте «да», если не согласны, ответьте «нет».

1. Организационные недостатки на работе (учебе) постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

3. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

4. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности.

5. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать/учиться (менее продуктивно, качественно, медленнее).

6. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.

7. От меня как профессионала/человека мало зависит благополучие партнеров.

8. Когда я прихожу с работы/учебы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

9. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

10. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует долг, в том числе профессиональный.

11. Моя работа/учеба притупляет эмоции.

5. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе, учебе, в жизни.

6. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний.

7. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.

8. Работа/взаимодействие с людьми приносит все меньше удовлетворения.

9. Я бы сменил место работы/учебы, если бы представилась возможность.

10. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру поддержку, услугу, помощь, в том числе профессиональную.

11. Мне всегда удастся предотвратить влияние плохого настроения на контакты, в том числе деловые.

12. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.

13. Я настолько устаю на работе /учебе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

14. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.

15. Иногда самые обычные ситуации общения вызывают раздражение.

16. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.

17. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

18. При воспоминании о некоторых коллегах по работе/учебе или партнерах у меня портится настроение.

19. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

20. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами и другими людьми.

21. Обстановка на работе/учебе мне кажется очень трудной, сложной.

22. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой/учебой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

23. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

24. В общении я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

25. Я охотно рассказываю домашним о своей работе/учебе.

26. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы/учебы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

27. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

28. Я очень переживаю за свою работу/учебу.

29. Партнерам по работе/учебе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

30. При мысли о работе/учебе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

31. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с начальством.

32. Я часто радуюсь, видя, что моя работа/учеба приносит пользу людям.

33. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе/учебе.

34. Некоторые стороны (факты) моей жизни вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

35. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
36. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и плохих.
37. Усталость от работы/учебы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
38. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
39. Обычно я прихожу на работу/учебу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
40. Я иногда ловлю себя на том, что работаю, взаимодействую с партнерами автоматически, без души.
41. Иногда встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
42. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
43. На работе/учебе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
44. Успехи в работе/учебе вдохновляют меня.
45. Жизненная ситуация, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
46. Я потерял покой из-за работы/учебы.
47. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
48. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
49. Я часто с работы/учебы приношу домой отрицательные эмоции.
50. Я часто работаю через силу.
51. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам чем теперь.
52. Во взаимодействии с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
53. Иногда иду на работу/учебу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
54. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
55. Контингент партнеров, с которым я работаю/взаимодействую, очень трудный.

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

Ключ методики: совпадение с ключом считает при ответе «да» и совпадении со знаком «+» и при ответе «нет» и совпадении знака «-». В скобках указано число баллов: каждый из пунктов вносит различный вклад в значение шкалы.

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
6. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
7. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
8. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
9. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
10. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
11. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
12. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

Таблица 2.1 – Характеристика выборки

Код	Пол	Возраст
01	Женский	22
02	Мужской	34
03	Женский	32
04	Мужской	25
05	Женский	27
06	Женский	27
07	Женский	23
08	Женский	41
09	Женский	37
10	Женский	29
11	Женский	27
12	Женский	42
13	Женский	24
14	Женский	31
15	Женский	26
16	Женский	36
17	Женский	39
18	Женский	24
19	Женский	29
20	Женский	32

Таблица 2.2 – Результаты диагностики профессионального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон (в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой)

Т.Е. Старченкова)						
Код	Эмоциональное истощение (балл/уровень)		Деперсонализация (балл/уровень)		Профессиональная успешность (балл/уровень)	
01	31	высокий	18	очень высокий	26	высокий
02	30	высокий	18	очень высокий	31	средний
03	36	очень высокий	17	очень высокий	17	очень высокий
04	34	высокий	17	очень высокий	24	высокий
05	30	высокий	11	средний	35	низкий
06	20	средний	19	очень высокий	25	высокий
07	32	высокий	14	высокий	24	высокий
08	29	высокий	21	очень высокий	29	средний
09	29	высокий	15	очень высокий	40	низкий
10	38	очень высокий	11	высокий	23	высокий
11	30	высокий	19	очень высокий	28	средний
12	21	средний	10	средний	44	низкий
13	27	высокий	19	очень высокий	28	средний
14	16	низкий	10	средний	46	низкий
15	27	высокий	13	высокий	26	высокий
16	25	средний	15	очень высокий	27	высокий
17	26	высокий	14	очень высокий	26	высокий
18	21	средний	12	высокий	19	очень высокий
19	23	средний	13	высокий	20	очень высокий
20	21	средний	13	высокий	15	очень высокий
Стадии выгорания		Количественный уровень (процент)				
		Очень высокий		Высокий	Средний	Низкий
Эмоциональное истощение		10 % (2 чел.)		55 % (11 чел.)	30 % (6 чел.)	5 % (1 чел.)
Деперсонализация		55 % (11 чел.)		30 % (6 чел.)	15 % (3 чел.)	0 %
Профессиональная успешность		10 % (2 чел.)		20 % (4 чел.)	20 % (4 чел.)	50 % (10 чел.)

Таблица 2.3 – Результаты интегрального показателя профессионального (эмоционального) выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. (Водопьяновой и Е. Старченковой)

Код	Пол	Эмоц. истощение	Деперсонализация	Проф. успешность	Интегральный показатель	Качественный уровень
01	Ж	5	5	5	15	Крайне высокая
02	М	5	5	2	12	Крайне высокая
03	Ж	5	5	5	15	Крайне высокая
04	М	3	5	3	11	Крайне высокая
05	Ж	3	2	1	6	Средняя степень
06	Ж	2	5	3	10	Крайне высокая
07	Ж	3	3	3	9	Высокая степень
08	Ж	3	5	2	10	Крайне высокая
09	Ж	3	5	1	9	Высокая степень
10	Ж	5	3	3	11	Крайне высокая
11	Ж	3	5	2	10	Крайне высокая
12	Ж	2	2	1	5	Средняя степень
13	Ж	3	5	2	10	Крайне высокая
14	Ж	1	2	1	4	Низкая степень
15	Ж	3	3	3	9	Высокая степень
16	Ж	2	5	3	10	Крайне высокая
17	Ж	3	5	3	11	Крайне высокая
18	Ж	2	3	5	10	Крайне высокая
19	Ж	2	3	5	10	Крайне высокая
20	Ж	2	3	5	10	Крайне высокая

Продолжение таблицы 2.3

Степень эмоционального выгорания	Распределение в группе (%)
Крайне высокая степень	50 % (10 человек)
Высокая степень	30 % (6 человек)
Средняя степень	15 % (3 человека)
Низкая степень	5 % (1 человек)

Таблица 2.4 – Результаты сформированность симптомов синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Код	Напряжение				Резистенция				Истощение				Ин-тег. по
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	10	0	0	0	10	7	3	0	0	10	0	2	42
02	5	7	5	25	18	7	25	5	25	27	13	8	170
03	9	11	1	17	17	9	5	17	28	30	16	2	162
04	10	0	15	15	0	10	5	12	16	10	5	10	108
05	2	0	0	5	5	10	5	0	5	3	8	6	47
06	17	6	15	11	20	19	20	8	5	8	23	8	160
07	15	8	0	25	12	0	25	16	7	3	6	20	137
08	27	10	6	22	13	7	13	13	5	3	13	10	142
09	27	10	26	27	20	12	28	15	18	10	25	30	248
10	22	8	21	12	18	7	7	5	10	2	8	3	123
11	0	10	5	7	10	9	5	0	0	8	0	12	66
12	18	3	0	7	20	9	5	5	8	10	3	17	105
13	7	3	3	22	23	7	17	15	15	7	13	5	137
14	14	0	0	2	15	9	15	5	0	8	0	5	73
15	7	0	0	12	20	5	23	0	7	3	5	8	90
16	22	8	6	18	20	9	16	7	11	3	0	8	128
17	2	5	0	13	16	7	5	3	5	13	5	6	80
18	25	20	21	15	7	13	30	27	28	20	25	19	250
19	10	10	5	0	7	3	5	5	0	3	5	8	61
20	15	8	0	2	16	9	5	13	16	8	23	10	125
х	13,2	5,95	6,45	12,85	14,35	8,4	13,1	8,55	10,45	9,45	9,8	9,86	

Таблица 2.5 – Результаты сформированности фаз симптома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Код	Напряжение		Резистенция		Истощение	
01	10	Не сформирована	20	Не сформирована	12	Не сформирована
02	42	В стадии формирования	55	В стадии формирования	73	Сформировавшаяся фаза
03	38	В стадии формирования	48	В стадии формирования	76	Сформировавшаяся фаза
04	40	В стадии формирования	27	Не сформирована	41	В стадии формирования
05	7	Не сформирована	20	Не сформирована	22	Не сформировалась
06	49	В стадии формирования	67	Сформировавшаяся фаза	44	В стадии формирования
07	48	В стадии формирования	53	В стадии формирования	36	Не сформировалась
08	65	Сформировавшаяся фаза	46	В стадии формирования	31	Не сформировалась
09	90	Сформировавшаяся фаза	75	Сформировавшаяся фаза	83	Сформировавшаяся фаза
10	63	Не сформировалась	37	В стадии формирования	23	Не сформировалась
11	22	Не сформирована	24	Не сформирована	20	Не сформировалась
12	28	Не сформирована	39	В стадии формирования	38	В стадии формирования
13	35	Не сформирована	62	Сформировавшаяся фаза	40	В стадии формирования
14	16	Не сформирована	44	В стадии формирования	13	Не сформировалась
15	19	Не сформирована	48	Сформировавшаяся фаза	23	Не сформировалась
16	54	В стадии формирования	52	В стадии формирования	22	Не сформировалась
17	20	Не сформирована	31	Не сформирована	29	Не сформировалась
18	81	Сформировавшаяся фаза	77	Сформировавшаяся фаза	92	Сформировавшаяся фаза
19	25	Фаза не сформировалась	20	Фаза не сформировалась	16	Не сформировалась
20	25	Фаза не сформировалась	43	В стадии формирования	57	В стадии формирования
Степень сформированности			Фазы СЭВ			
			Напряжение	Резистенция	Истощение	
Фаза не сформировалась			55 % (11 чел.)	30 % (6 чел.)	55 % (11 чел.)	
В стадии формирования			30 % (6 чел.)	40 % (8 чел.)	20 % (4 чел.)	
Сформировавшаяся фаза			15 % (3 чел.)	30 % (6 чел.)	25 % (5 чел.)	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

Занятие 1.

Упражнение «Портрет педагога»

Цель: активизация мыслительной деятельности, «включение» в проблему профессионального выгорания педагога.

Работа в группах.

Инструкция: «Нарисуйте или метафорически изобразите портрет эмоционально выгоревшего педагога. Расскажите об получившемся образе». Инструкция: «Нарисуйте портрет эмоционально благополучного педагога. Расскажите об портрете, который у вас получился».

Инструкция: «В группах разработайте и запишите рекомендации, которые помогут предупредить или преодолеть эмоциональное выгорание»

Упражнение «Кинопроба»

1. Составьте список 5 вещей в своей жизни, которыми вы гордитесь.
2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.
3. Встаньте и скажите всем: «Я не хочу хвастаться, но...» и скажите всем о своем достоинстве.

Упражнение «Плюс-минус»

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Задачи: вербализация негативных и позитивных моментов своей педагогической деятельности; сплочение группы.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом, который крепится на доску; самоклеящиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция: Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета- плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось - плюсов педагогической деятельности или минусов и почему.

Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

Упражнение «Откровенно говоря»

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция. Вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно.

Ожидаемый результат: упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

Занятие 2.

Упражнение «Молчанка»

Инструкция. Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то, как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

Рекомендации. В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

При обсуждении можно задать группе следующие вопросы: «Что помогло справляться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

Упражнение «Гвалп».

Цель: осознание участниками трудностей, возникающих при передаче и приеме информации в неблагоприятных условиях.

Инструкция. Разбившись по парам, разойдитесь в разных направлениях как можно дальше друг от друга. Вам необходимо сообщить партнеру важную информацию и в то же время понять, что хочет сообщить вам ваш партнер. Сложность в том, что все начинают действовать одновременно.

Обсуждение.

Упражнение «Слепое слушание».

Цель: продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

Инструкция. Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник.

Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного.

Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

Занятие 3.

Цель: снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.

Содержание: Ритуал приветствия, Методы дыхательных техник, метод визуализации, метод прогрессивной мышечной релаксации. Ритуал прощания.

Упражнение «Приветствие с чувством»

Цель: Установление контакта, снятие первичного напряжения, акцент на невербальной передаче эмоций.

Инструкция. Давайте поприветствуем друг друга. Пройдитесь по комнате и поздоровайтесь с каждым, но не просто словами, а постарайтесь передать через рукопожатие (или другой комфортный для вас невербальный контакт – кивок, улыбка, легкое прикосновение к плечу) какое-то доброе чувство или пожелание на сегодня. Например, спокойствие, радость, уверенность. Можно мысленно произнести это пожелание, передавая его невербально.

Упражнение «Дыхание животом»

Цель: снятие напряжения, успокоение, обучение основам релаксационного дыхания.

Инструкция. Сядьте удобно, спина прямая, плечи расслаблены. Положите одну руку на грудь, другую – на живот. Сделайте медленный вдох через нос, стараясь, чтобы рука на животе поднималась, а рука на груди оставалась почти неподвижной. Медленный выдох через рот, живот втягивается. Подышите так 2-3 минуты, сосредоточившись на ощущениях.

Упражнение «Безмолвный рисунок»

Цель: развитие невербального понимания, сотрудничества, снятие барьеров в общении, творческое самовыражение.

Инструкция. Разделитесь на небольшие группы по 3-4 человека (или работаем все вместе, если группа маленькая). Каждая группа получает большой лист бумаги и один маркер/карандаш на группу (или каждый по маркеру разного цвета). Ваша задача – молча, без слов и звуков, совместно нарисовать картину или историю. Вы можете передавать маркер друг другу или рисовать одновременно, если у каждого свой. Важно взаимодействовать невербально, понимать друг друга без слов.

Обсуждение после. Что было сложным? Что помогало понимать друг друга? Какие эмоции испытывали? Понравился ли результат?

Упражнение-медитация «Сад моей души» (15 мин.)

1-я часть упражнения – медитативная и релаксационная визуализация.

Цель: снятие напряжения, восстановление гармоничного состояния.

Материалы и оборудование: магнитофон или музыкальный центр с записями спокойной, релаксационной музыки, удобные мягкие стулья или кресла, текст медитационной визуализации.

Инструкция. Сейчас я вам зачитаю текст-медитацию. Старайтесь представить все то, что я вам скажу.

После визуализации педагогам предлагается описать впечатления, чувства, ощущения и образы. Каждый делится впечатлениями. Описывает свое состояние и то, что он увидел.

Ожидаемый результат: расслабление всех групп мышц, снятие психоэмоционального напряжения.

Текст к упражнению «Сад моей души»

Примите удобную позу, закройте глаза, расслабьтесь, почувствуйте, как ваше тело обмякло и тяжелая волна расслабления потекла по мышцам.

Сейчас я буду предлагать вам кое-что услышать, ощутить, почувствовать. Не старайтесь специально и не заставляйте себя, просто позвольте себе наблюдать за собой.

Перед вами из темноты появляются красивые резные ворота, вы протягиваете руку и открываете их. За ними прекрасный сад. Вы идете по дорожке сада и любуетесь яркими цветами, шелковистой изумрудной травой, слышите шелест листьев и пение птиц. Ветер доносит до вас аромат цветов и свежесть утреннего воздуха. Вас наполняет ощущение внутренней свободы и легкости. Вы гуляете по дорожкам и вдруг впереди замечаете необычное сияние. Чем ближе вы подходите, тем яснее проявляются контуры прекрасного цветка. Вас тянет к нему, вы чувствуете – он неповторим и единственен, он прекрасен. Поговорите с ним и скажите ему, что вы испытываете. Взгляните на мир так, как его видит этот цветок. Угадайте, что он чувствует, что он думает.

А теперь попрощайтесь с цветком и возвращайтесь к воротам. Оглянитесь на этот сад, сад вашей души. И вы в любой ситуации можете получить поддержку, вспомнив это место.

2-я часть упражнения – арт-терапия.

Участникам раздаются бумага, карандаши, фломастеры и предлагается сделать рисунок того, что они представили, – цветок или сад.

Занятие 4.

Упражнение «Комплимент-качество»

Цель: создание атмосферы поддержки, практика замечать и отмечать хорошее в других, что косвенно влияет и на собственную самооценку.

Инструкция. Повернитесь к соседу слева. Скажите ему комплимент, отмечая какое-то его положительное качество, которое вы заметили. Затем сосед передает эстафету дальше.

Упражнение «Банк моих достижений»

Цель: поднятие самооценки через осознание собственных успехов и достижений.

Инструкция. Каждому из вас я предлагаю взять лист бумаги и ручку. Ваша задача – в течение 5-7 минут составить список своих достижений. Это могут быть любые успехи, большие и маленькие, из разных сфер жизни: профессиональные, личные, учебные, творческие. Вспомните все, чем вы можете гордиться, что у вас хорошо получилось, что вы преодолели.

(После индивидуальной работы) Теперь, по желанию, вы можете поделиться одним-двумя пунктами из своего списка с группой или с соседом. Подумайте, какие чувства у вас вызывает этот список? Какие ваши качества помогли вам достичь этого?

Упражнение «Антистрессовый арсенал»

Цель: ознакомление и отработка простых и доступных техник снятия стресса.

Инструкция. Стресс – неотъемлемая часть нашей жизни, особенно в профессии педагога. Важно иметь в своем арсенале способы быстрого снятия напряжения. Давайте попробуем несколько техник.

1. «Минутная релаксация» (дыхание + визуализация)

Инструкция. Сядьте удобно, закройте глаза. Сделайте 3-4 глубоких медленных вдоха и выдоха. На каждом выдохе представляйте, как напряжение покидает ваше тело. Теперь представьте себе приятный образ, который вызывает у вас чувство спокойствия (море, лес, любимое место). Побудьте в этом образе 1-2 минуты. (Обсудить ощущения).

2. «Страхни напряжение»

Инструкция. Встаньте. Представьте, что на вас налипла вся усталость и напряжение дня. Начните активно стряхивать его с рук, плеч, ног, всего тела, сопровождая это глубоким дыханием. Можно даже издать какие-то звуки, если комфортно." (Обсудить ощущения).

3. «Точка спокойствия» (элемент самомассажа/акупрессуры) Инструкция. Существуют точки на теле, массаж которых помогает успокоиться. Например, точка между бровями или ямочки у основания черепа. Найдите свою «точку спокойствия» и мягко помассируйте ее круговыми движениями в течение минуты.

«Упражнение» Преодоление барьера» (метафорическое упражнение)

Цель: работа с психологическими барьерами, развитие навыков конструктивного преодоления.

Инструкция. У каждого из нас бывают внутренние барьеры, которые мешают двигаться вперед, достигать целей (страх неудачи, сомнения в себе, перфекционизм, стеснительность и т.д.). Представьте себе один из ваших актуальных барьеров в виде какого-то физического препятствия (стена, гора, болото, забор). Опишите этот барьер: какой он? Из чего сделан? Насколько он высок/широк? Выберите один-два наиболее реалистичных для вас способа. Какие первые шаги вы могли бы предпринять, чтобы начать преодолевать этот «барьер» в реальной жизни, используя эту метафору?

Обсуждение в группе: Какие образы барьеров возникли? Какие способы преодоления показались наиболее эффективными? Что нового вы поняли о своих барьерах и способах их преодоления?

Упражнение «Передай импульс поддержки»

Цель: невербальное выражение поддержки, создание позитивного завершения.

Инструкция. Возьмитесь за руки (если комфортно). Первый участник легко сжимает руку соседа справа, передавая ему молчаливый импульс поддержки и уверенности. Тот передает дальше по кругу. Почувствуйте эту общую поддержку.

Занятие 5.

Упражнение «Приветствие без слов»

Цель: разогрев, установление контакта, акцент на невербальных сигналах с самого начала.

Инструкция. Давайте поприветствуем друг друга, но сделаем это необычным способом – без слов. Вы можете использовать жесты, мимику, взгляд, легкие прикосновения (если это комфортно всем), чтобы выразить свое приветствие каждому участнику. Постарайтесь найти уникальный способ для каждого.

Упражнение «Зеркало и отражение»

Цель: развитие наблюдательности, эмпатии, способности считывать и повторять невербальные сигналы, раскрепощение.

Инструкция. Разбейтесь на пары. Один из вас будет «Зеркалом», другой – «Отражением». «Отражение» начинает медленно выполнять различные движения (мимика, жесты, позы), а «Зеркало» старается максимально точно их повторить. Через 2-3 минуты поменяйтесь ролями. Старайтесь поддерживать зрительный контакт."

Обсуждение. Что было легко/сложно? Какие чувства испытывали в роли «Зеркала» и «Отражения»?

Упражнение «Передай эмоцию по кругу»

Цель: развитие навыка выражения и распознавания эмоций через невербальные каналы, раскрепощение, создание веселой атмосферы.

Инструкция: Мы будем передавать по кругу различные эмоции, используя только мимику и жесты. Я шепну первому участнику на ухо эмоцию (например, радость, удивление, грусть, страх, интерес). Он должен показать ее следующему участнику без слов. Тот, в свою очередь, передает дальше то, что понял. Последний участник в круге называет эмоцию, которую он «получил». Затем первый участник озвучивает, какую эмоцию он изначально показывал.

Обсуждение. Насколько точно передавалась эмоция? Какие невербальные сигналы были наиболее информативны?

Упражнение «Мой невербальный автопортрет»

Цель: актуализация личностного потенциала, самовыражение через тело, развитие креативности, раскрепощение.

Инструкция. Каждый из нас уникален. Подумайте о какой-то своей черте характера, настроении или о том, как вы себя сейчас ощущаете. Попробуйте выразить это через движение, позу, жест, мимику – создать свой короткий невербальный автопортрет. По очереди покажите его группе. Группа может попробовать угадать, что вы хотели выразить (если есть желание).

Обсуждение. Что было интересного в этом упражнении? Легко ли было найти движение/образ для себя?

Упражнение «Комплименты без слов»

Цель: позитивное завершение, укрепление групповых связей, практика невербального выражения положительных эмоций.

Инструкция. Давайте поблагодарим друг друга за работу. Подойдите к каждому участнику и без слов, используя только жесты, мимику или взгляд, сделайте ему комплимент или выразите свою благодарность/положительные чувства.

Занятие 6.

Упражнение «Мое сегодняшнее маленькое «хорошо»»

Цель: настроить на позитивный лад, актуализировать умение замечать хорошее в мелочах, создать атмосферу открытости.

Инструкция. Давайте поприветствуем друг друга. По кругу каждый поделится одной маленькой позитивной вещью, которая произошла с ним сегодня или вчера, или просто хорошей мыслью, которая его посетила. Это может быть что-то совсем незначительное – улыбка незнакомца, вкусный кофе, солнечный луч.

Упражнение «Волшебные очки»

Цель: развитие умения находить позитивные стороны в негативных или нейтральных ситуациях.

Инструкция. Представьте, что у вас есть волшебные очки. Когда вы их надеваете, вы начинаете видеть в любой, даже самой неприятной ситуации, что-то хорошее, полезное, или хотя бы забавное.

Ведущий предлагает несколько типичных для педагогов или просто жизненных «негативных» ситуаций (например: «Ученик сорвал урок», «Не хватило времени на подготовку к важному мероприятию», «Сломался компьютер перед сдачей отчета», «Дождливая погода в выходной»).

Участники (индивидуально или в мини-группах) «надевают волшебные очки» и стараются найти как можно больше позитивных аспектов, переформулировок или уроков в каждой ситуации. Например, «Ученик сорвал урок, зато я смогу

проанализировать причины такого поведения и найти новый подход к нему, а ещё это повод обсудить правила поведения с классом».

Обсуждение: какие «находки» показались самыми интересными? Легко ли было «надевать очки»?

Упражнение «Карта решения проблемы»

Цель: проработка путей решения проблем, развитие навыков анализа и планирования.

Инструкция. Предложите участникам вспомнить (или смоделируйте вместе) типичную профессиональную или личную проблему, которая вызывает у них затруднения (не слишком глобальную для начала).

Работа в мини-группах (по 3-4 человека). Каждая группа выбирает одну проблему (или ведущий дает разные).

Задача группы – составить «карту решения» этой проблемы, отвечая на вопросы:

Формулировка проблемы: В чем именно заключается проблема?

Желаемый результат: что будет наилучшим решением? Как вы поймете, что проблема решена?

Возможные причины проблемы: почему она возникла? (Мозговой штурм)

Возможные варианты решения: какие есть способы решения? (Набросать минимум 3-5 вариантов, даже самые нестандартные).

Ресурсы: какие ресурсы (внутренние – знания, умения, черты характера; и внешние – люди, информация, время, материальные средства) нужны для каждого варианта?

Препятствия: какие могут возникнуть препятствия на пути к решению и как их можно преодолеть?

Первый шаг: какой самый первый, конкретный шаг можно сделать для решения этой проблемы в ближайшее время?

Группы представляют свои «карты».

Упражнение «Мои сильные стороны и ресурсы для преодоления»

Цель: актуализация личностного потенциала, осознание собственных ресурсов для преодоления трудностей.

Инструкция. Каждый из нас обладает уникальным набором сильных сторон и ресурсов, которые помогают нам справляться с жизненными вызовами. Подумайте и запишите:

1. Какие ваши личные качества помогали вам в прошлом преодолевать трудности? (например, настойчивость, оптимизм, чувство юмора, креативность, умение просить о помощи).

2. Какие ваши навыки и умения являются вашими сильными сторонами?

3. Кто или что является для вас источником поддержки (люди, хобби, места, знания)?

По желанию, участники могут поделиться одним-двумя пунктами со своим соседом или в общем кругу.

Упражнение «Позитивное предсказание»

Цель: Создание позитивного настроения на будущее, взаимная поддержка.

Инструкция. Возьмите небольшие листочки бумаги. Напишите на них одно короткое позитивное предсказание или пожелание для другого участника (анонимно). Сверните и сложите в общую коробочку/шляпу. Затем каждый вытягивает себе одно «предсказание» и читает его (можно про себя или вслух, по желанию).

Занятие 7.

«Мое состояние/ожидание сегодня»

Цель: настроить на рефлексивную работу, создать атмосферу открытости, актуализировать ожидания.

Инструкция. Давайте поприветствуем друг друга. По кругу каждый поделится одним-двумя словами о своем текущем состоянии (например, «спокойный», «задумчивый», «в предвкушении») и, возможно, своим ожиданием от сегодняшней встречи, посвященной обратной связи и анализу нашего совместного пути.

Упражнение «Мой щит от выгорания»

Цель: Интеграция полученных знаний и навыков, осознание своих ресурсов для профилактики выгорания.

Инструкция. Представьте, что вам нужно создать свой личный «щит от выгорания». Возьмите лист бумаги и разделите его на 3-4 сектора (или нарисуйте контур щита и разделите его). В каждом секторе символически (рисунком, ключевыми словами, метафорой) изобразите или опишите:

Сектор 1: Мои главные «антистрессоры» (конкретные техники, хобби, занятия, которые помогают вам восстанавливаться).

Сектор 2: Мои внутренние опоры (сильные стороны характера, убеждения, ценности, которые помогают справляться с трудностями).

Сектор 3: Мои внешние ресурсы (люди, места, информация, которые вас поддерживают).

Сектор 4 (по желанию): Мой девиз/мантра для поддержания баланса.

Упражнение «Письмо себе в будущее»

Цель: создать «якорь» для поддержания мотивации к самозаботе после окончания программы.

Инструкция. Возьмите небольшой лист бумаги и конверт. Напишите себе короткое письмо-напоминание о важности заботы о себе, о тех стратегиях профилактики выгорания, которые вы хотите внедрить, или просто слова поддержки от себя сегодняшнего - себе будущему. Укажите дату, когда вы хотели бы его вскрыть (например, через 1, 3 или 6 месяцев). Запечатайте конверт и заберите его с собой.

Упражнение «Круг ресурсов и пожеланий»

Цель: Позитивное, ресурсное завершение программы, укрепление чувства общности и поддержки.

Инструкция. Давайте встанем в круг. По очереди, передавая воображаемый светлый огонек (или просто по кругу), скажите одно слово-ресурс (например, спокойствие, энергия, радость, вдохновение), которое вы желаете себе и остальным участникам группы для дальнейшей профилактики выгорания и гармоничной жизни.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования профилактики эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения

Таблица 4.1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. (Водопьяновой и Е. Старченковой) после реализации программы профилактики

Код	Эмоциональное истощение (балл/уровень)		Деперсонализация (балл/уровень)		Профессиональная успешность (балл/уровень)	
01	24	Средний	18	Очень высокий	29	Средний
02	30	Высокий	18	Очень высокий	38	Низкий
03	33	Высокий	17	Очень высокий	23	Высокий
04	34	Высокий	17	Очень высокий	28	Средний
05	25	Средний	4	Низкий	37	Низкий
06	15	Низкий	14	Высокий	29	Средний
07	23	Средний	10	Средний	24	Высокий
08	29	Высокий	9	Средний	37	Низкий
09	24	Средний	15	Очень высокий	40	Низкий
10	33	Высокий	10	Средний	28	Средний
11	25	Средний	13	Высокий	28	Средний
12	21	Средний	4	Низкий	44	Низкий
13	24	Средний	19	Очень высокий	28	Средний
14	16	Низкий	3	Низкий	46	Низкий
15	27	Высокий	9	Средний	39	Низкий
16	25	Средний	13	Высокий	37	Низкий
17	24	Средний	14	Очень высокий	38	Низкий
18	21	Средний	9	Средний	23	Высокий
19	23	Средний	10	Средний	22	Высокий
20	21	Средний	4	Низкий	23	Высокий
Стадии выгорания	Качественный уровень процент					
	Очень высокий	Высокий	Средний	Низкий		
Эмоциональное истощение	0	30 % (6 чел.)	60 % (12 чел.)	10 % (2 чел.)		
Деперсонализация	35 % (7 чел.)	15 % (3 чел.)	30 % (6 чел.)	20 % (4 чел.)		
Профессиональная успешность	0	20 (4 чел.)	35 (7 чел.)	45 (9 чел.)		

Таблица 4.2 – Результаты исследования интегрального показателя синдрома эмоционального выгорания педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е. Старченковой после реализации программы профилактики

Код	Пол	Эмоц. истощение	Деперс о-нализа ция	Проф. успешно сть	Интеграль-ный показатель	Качественный уровень
01	Ж	2	5	2	9	Высокая степень
02	М	3	5	1	9	Высокая степень
03	Ж	3	5	3	11	Крайне высокая
04	М	3	5	2	10	Крайне высокая
05	Ж	2	1	1	4	Низкая степень
06	Ж	1	3	2	6	Средняя степень
07	Ж	2	2	3	7	Высокая степень
08	Ж	3	2	1	6	Средняя степень
09	Ж	2	5	1	8	Высокая степень
10	Ж	3	2	2	7	Высокая степень
11	Ж	2	3	2	7	Высокая степень
12	Ж	2	1	1	4	Низкая степень
13	Ж	2	5	2	9	Высокая степень
14	Ж	1	1	1	3	Низкая степень
15	Ж	3	2	1	6	Средняя степень
16	Ж	2	3	1	6	Средняя степень
17	Ж	2	5	1	8	Высокая степень
18	Ж	2	2	3	7	Высокая степень
19	Ж	2	2	3	7	Высокая степень
20	Ж	2	1	3	6	Средняя степень
Степень эмоционального выгорания					Распределение в группе (%)	
Крайне высокая степень					10 % (2 чел.)	
Высокая степень					50 % (10 чел.)	
Средняя степень					25 % (5 чел.)	
Низкая степень					15 % (3 чел.)	

Таблица 4.3 – Результаты сформированность симптомов синдрома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко после реализации программы профилактики

Код	Напряжение				Резистенция				Истощение				Ин-тег. по
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
01	5	7	0	0	10	7	3	0	0	10	0	3	45
02	5	11	5	17	18	7	25	15	25	13	13	8	162

Продолжение таблицы 4.3

03	9	10	1	7	12	7	20	15	28	13	8	2	132
04	18	3	15	15	5	10	5	12	18	8	13	10	132
05	2	6	6	5	5	10	5	0	18	3	8	5	73
06	17	10	15	11	13	19	25	8	15	8	23	10	151
07	15	8	3	25	12	0	17	16	10	3	6	10	125
08	22	10	6	22	16	7	13	7	5	3	23	10	144
09	27	10	5	27	18	5	28	15	10	10	25	17	197
10	18	8	21	22	18	7	7	15	10	8	8	19	161
11	7	20	6	7	15	9	5	0	5	8	0	17	99
12	18	8	0	22	20	9	5	15	8	10	13	17	145
13	10	3	3	12	23	3	17	27	15	13	25	5	156
14	22	6	3	12	15	9	23	5	0	13	0	10	118
15	17	3	6	12	20	7	23	5	7	8	5	10	123
16	25	8	6	15	20	9	28	7	16	8	6	10	158
17	17	10	3	13	18	10	5	3	16	13	23	6	137
18	22	20	15	22	5	13	23	27	28	8	13	19	215
19	18	8	6	0	7	10	5	5	7	3	13	8	90
20	27	8	3	2	20	9	30	13	18	8	25	10	173
x	16,05	8,95	6,4	12,3	14,5	8,35	14,1	10,5	12,95	8,55	12,5	10,3	

Таблица 4.4 – Результаты сформированности фаз симптома эмоционального выгорания у педагогического персонала образовательного учреждения по методике «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» В.В. Бойко после реализации программы профилактики

Код	Напряжение		Резистенция		Истощение	
01	11	Не сформирована	20	Не сформирована	13	не сформировалась
02	38	в стадии формирования	65	сформировавшаяся фаза	59	в стадии формирования
03	27	Не сформирована	54	в стадии формирования	51	в стадии формирования
04	51	в стадии формирования	32	не сформирована	49	в стадии формирования
05	19	не сформирована	20	не сформирована	34	не сформировалась
06	53	в стадии формирования	65	сформировавшаяся фаза	56	в стадии формирования
07	51	в стадии формирования	45	в стадии формирования	29	не сформировалась
08	60	в стадии формирования	43	в стадии формирования	41	в стадии формирования
09	69	сформировавшаяся фаза	66	сформировавшаяся фаза	52	в стадии формирования
10	69	сформировавшаяся фаза	47	в стадии формирования	45	в стадии формирования
11	40	в стадии формирования	29	не сформирована	30	не сформировалась
12	48	в стадии формирования	49	в стадии формирования	48	в стадии формирования
13	28	Не сформирована	70	сформировавшаяся фаза	58	в стадии формирования
14	43	в стадии формирования	52	в стадии формирования	23	не сформировалась
15	38	в стадии формирования	55	в стадии формирования	30	не сформировалась
16	54	в стадии формирования	64	сформировавшаяся фаза	40	в стадии формирования
17	43	в стадии формирования	36	не сформирована	58	в стадии формирования
18	79	сформировавшаяся фаза	68	сформировавшаяся фаза	68	сформировавшаяся фаза
19	32	фаза не сформировалась	27	фаза не сформировалась	31	не сформировалась
20	40	в стадии формирования	72	сформировавшаяся фаза	61	сформировавшаяся фаза

Продолжение таблицы 4.4

Степень сформированности	Фазы СЭВ		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
Фаза не сформировалась	25 % (5 чел.)	30 % (6 чел.)	35 % (7 чел.)
В стадии формирования	60 % (12 чел.)	35 % (7 чел.)	55 % (11 чел.)
Сформировавшаяся фаза	15 % (3 чел.)	35 % (7 чел.)	10 % (2 чел.)

$T_{кр} n = 20$

$T_{кр} 43 (p \leq 0.01)$

$T_{кр} = 60 (p \leq 0.05)$

Критические значения T при $n=20$

Приведем полученные эмпирические значения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптированный Н. Водопьяновой, Е. Старченковой):

Для интегрального показателя профессионального (эмоционального) выгорания по формуле (1).

$$R = \frac{N(N+1)}{2} = \frac{20 \cdot 21}{2} = 210, \quad (1)$$

Нулевые сдвиги отсутствуют, значит $T_{эмп} = 0$

$R = T$ (сумма нетипичных сдвигов)

$T_{эмп} = 0$

Ранжирование проведено верно.

$$r_{s \text{ кр}} \text{ для } N = 20 \begin{cases} 60 \text{ при } p 0,05 \\ 43 \text{ при } p 0,01 \end{cases}$$

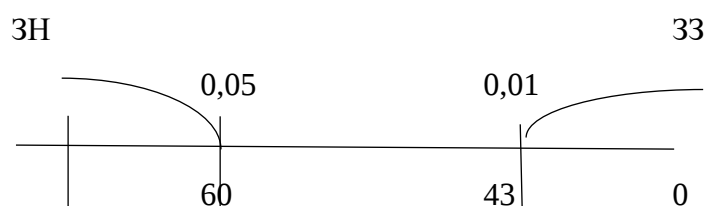


Рисунок 4.1 – Ось значимости

Попадает в зону значимости

H_0 выбираем. Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H_1 отвергается

Таблица 4.5 – Полученные эмпирические значения по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптированный Н. Водопьяновой, Е. Старченковой) (для интегрального показателя профессионального (эмоционального) выгорания)

N	"До"	"После"	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	11	9	-2	2	7
2	12	9	-3	3	11,5
3	15	11	-4	4	17,5
4	11	10	-1	1	3
5	6	4	-2	2	7
6	10	6	-4	4	17,5
7	9	7	-2	2	7
8	10	6	-4	4	17,5
9	9	8	-1	1	3
10	11	7	-4	4	17,5
11	10	7	-3	3	11,5
12	5	4	-1	1	3
13	10	9	-1	1	3
14	4	3	-1	1	3
15	9	6	-3	3	11,5
16	10	6	-4	4	17,5
17	11	8	-3	3	11,5
18	10	7	-3	3	11,5
19	10	7	-3	3	11,5
20	10	6	-4	4	17,5
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					210