



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

**КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  
**ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК**

**Разработка программы профилактики профессионального выгорания**  
**педагогических работников образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа**  
**по направлению: 44.04.01 Педагогическое образование**  
**Направленность (профиль): Управление образованием**  
**Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:  
42 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
« 19 » 12 2026 г.  
Зав. кафедрой ПППО и ПМ  
Корнеева Н.Ю.

Выполнил(а):  
Студент(ка) группы ЗФ-309-169-2-4  
Таликбаева Екатерина Викторовна

Научный руководитель:  
доктор пед. наук, профессор  
Савченков Алексей Викторович

Челябинск,  
2026

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	10
1.1 Понятие синдрома профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии .....	10
1.2 Формирование личностных особенностей педагогов.....	22
1.3 Факторы развития синдрома профессионального выгорания.....	34
Выводы по первой главе.....	48
ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	51
2.1 Исследование уровня профессионального выгорания педагогов .....	51
2.2 Разработка и реализация программы профилактики профессионального выгорания педагогов .....	61
2.3 Оценка эффективности реализации программы профилактики профессионального выгорания педагогов.....	69
Выводы по второй главе.....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	86

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Около 20 лет назад в психологии, появилось такое понятие, как «профессиональное выгорание». Оно стало широко использоваться в лексике психиатров, медицинских и социальных психологов. Дело в том, что представители многих профессий, чья работа связана с общением, подвержены симптомам усталости и постоянного профессионального опустошения. В основном это касается педагогов, психологов, так как их работа связана со сферой профессий типа «человек-человек», которые различаются интенсивностью и напряженностью психопрфессионального состояния в профессиональной деятельности.

Синдром профессионального выгорания - это серия устойчивых симптомов, которые проявляются в негативных психологических переживаниях, деформации мотиваций и отношения, а также ухудшении психофизического благополучия. Выгорание как проявление несоответствия по профессии ведет к снижению трудоспособности и качества трудовой жизни людей.

Проблема психологического благополучия учителя - одна из самых актуальных проблем современной педагогической психологии. В этом контексте большое значение приобретает изучение феномена профессионального выгорания - психологического явления, негативно влияющего на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занимающихся данной областью.

Перед современным учителем стоит задача решать задачи, требующие серьезных психологических усилий. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов обучения, поиск эффективных образовательных траекторий, необходимость учитывать очень быстрые изменения в обществе и информационном поле преподаваемого предмета -

все это может сделать только психически здоровый, технически грамотный, творчески работающий педагог. Ведь психическое здоровье учеников во многом зависит от здоровья учителя. Действие множества эмоциональных факторов приводит к растущему чувству недовольства учителей, ухудшению самочувствия и настроения, а также к накоплению усталости. Эти физиологические показатели характеризуют интенсивность работы, которая приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и выгоранию.

Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности учителя: он перестает выполнять свои обязанности, теряет творческое отношение к предмету и продукту своей работы, деформирует свои профессиональные отношения, роли и общение.

В связи с огромной эмоциональной нагрузкой профессиональной деятельности педагогов, нестандартностью педагогических ситуаций в которую они попадают, ответственностью которую на них полагают и сложностью их работы, увеличивается риск возникновения синдрома профессионального выгорания.

**Проблемой** профессионального выгорания исследователи занимаются на протяжении многих лет. Так, изучение содержания, структуры и методов диагностики синдрома «профессионального выгорания» проводилось в работах зарубежных и отечественных ученых, среди которых следует отметить труды американского психиатра Г. Фрейденбергера, который первый ввел понятие «выгорание» для обозначения совокупности психических, психофизиологических, психосоматических дисфункций, связанные с профессиональной деятельностью. Далее его идею поддержали такие ученые Дж. Гринберга, М. Буриш, К. Маслач, С.Джексона, Б. Перлмана и Е. А. Хартман и др.

Вопросами, посвященными возникновению и профилактики синдрома профессионального выгорания, занимались отечественные ученые: В.В. Бойко, М.В. Борисова, А.В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова, В. Е. Орел, Л.Г. Федоренко и др.

Тем не менее, в отечественной психологии проработке такого аспекта обозначенной проблемы, как исследование и профилактика профессионального выгорания особого внимания не уделялось, что требует появления новых теоретических и эмпирических научных работ. Синдром профессионального выгорания в наше время приобретает всё больший рост и мало кто о нем что знает. Поэтому исследование профессионального выгорания и профилактика его, является важным как с теоретической, так и с практической точки зрения. Важность проблемы профессионального выгорания педагогов, недостаточность исследований, вызывает необходимость изучения такого явления как профессиональное выгорание, и связанных с ним психоэмоциональных и психосоматических состояний личности.

Анализ актуальности и проблемы исследования позволили сформулировать тему выпускной квалификационной работы: «Программа профилактики профессионального выгорания педагогических работников образовательной организации».

**Цель** данной выпускной квалификационной работы – теоретически обосновать, разработать и реализовать программу профилактики профессионального выгорания педагогов.

**Объект** исследования: феномен профессионального выгорания личности.

**Предмет** исследования: профилактика профессионального выгорания педагогов.

**Гипотеза** исследования. Имеются различия в уровне профессионального выгорания у педагогов с различным стажем работы. Профилактика профессионального выгорания у педагогов будет осуществляться успешно, если применять разработанную программу профилактики профессионального выгорания.

**Задачи** исследования:

1. Осуществить теоретический анализ литературы по проблематике профессионального выгорания педагогических работников;
2. Исследовать уровень профессионального выгорания педагогов;
3. Разработать и реализовать программу профилактики профессионального выгорания педагогов;
4. Оценить эффективность проведенной опытно-экспериментальной работы.

**Теоретико-методологическая основа исследования.**

Профессиональное выгорание является феноменом профессиональной деформации и относится к психической сфере человека, данная проблема широко рассматривается в теории и практике психологической науки. В психологии исследуются его сущностное содержание и структура (К. Маслач, С. Джексон, Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, Л.С. Чутко и др.). Также разрабатывается диагностический инструментарий для измерения (К. Маслач, В.В. Бойко, А.А. Рукавишников и др.), анализируются факторы и условия возникновения (В.Е. Орел, А.В. Емельяненко, Н.Н. Сафукова и др.).

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Профессия учителя - одна из тех профессий, где наиболее распространен синдром профессионального выгорания. Профессиональное выгорание – это состояние нарастающего профессионального, мотивационного, а также физического истощения, которое сопровождается чувством опустошенности и беспомощности, циничным отношением к работе и другим людям.

2. Успешное выполнение педагогом важнейших профессиональных функций возможно только при снижении уровня общего профессионального выгорания, достаточной степени эмпатии и развития коммуникативных навыков, а также формировании положительной ориентации на результат профессиональной деятельности.

3. Профилактика профессионального выгорания пройдет успешно при реализации разработанной программы профессионального выгорания

педагогических работников. Данная программа является эффективной и при работе с группами учителей с большим педагогическим опытом.

**Научная новизна** результатов исследования заключается в определении психологических особенностей синдрома профессионального выгорания педагогов; изучении динамики и уровня развития синдрома профессионального выгорания и социально-психологических детерминант его возникновения, разработке предложений по профилактике профессионального выгорания у учителей.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в проведении системного анализа теоретико-методологических аспектов профессионального выгорания педагогов. В работе показаны, систематизированы и критически проанализированы основные научные подходы к изучению проблемы развития синдрома профессионального выгорания у педагогов.

**Практическая значимость** исследования заключается в том, что: разработанная и апробированная нами программа по устранения профессионального выгорания, показала, что показатели профессионального выгорания снизились во всех подгруппах, что свидетельствует об эффективности использования методов обучения для предотвращения и исправления профессиональных деформаций учителей.

Материалы исследования рекомендуется использовать при проведении научных исследований, в учебном процессе и в практической деятельности специалистов-психологов.

**Методы педагогического исследования:**

- теоретические: анализ научной литературы по проблеме исследования; анализ диссертационных исследований; сравнительно-сопоставительный анализ;
- эмпирические методы: психолого-педагогический эксперимент, тестирование, беседа, наблюдение;

– методы качественного и количественного анализа эмпирических данных.

**Экспериментальная база** исследования. Исследование проводилось на базе КГУ «Школа-лицей №2 отдела образования города Костаная» управления образования Костанайской области. В эмпирическом исследовании профессионального выгорания педагогов в качестве респондентов выступали 75 человек (женщины и мужчины) – учителя школы с высшим педагогическим образованием и различным педагогическим стажем, в возрасте - от 20 до 55 лет.

**Этапы** исследования. Диссертационное исследование осуществлялось в 3 этапа – с 2023 по 2025 годы.

На первом этапе проводился анализ и обобщение литературных источников, были определены цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза, определено место и сроки проводимого исследования.

На втором этапе была проведена диагностика уровня профессионального выгорания педагогов. Проанализированы результаты диагностики уровня профессионального выгорания педагогов. Разработано содержание работы по профилактике профессионального выгорания у педагогов. Была проведена апробация программы.

На третьем этапе проводился анализ результатов исследования. Подведение итогов, написание выводов, окончательное оформление текста диссертации.

**Апробация.** Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: «Профессия, что всем дает начало: роль педагога в современном образовании» 2024 гг.).

Результаты исследования отражены в публикациях.

Содержание и **структура** работы соответствует поставленным задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов

по главам, заключения, списка использованных источников, приложений.

**ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1 Понятие синдрома профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии**

Человек большую часть своей жизни проводит в работе, в частности в профессиональной деятельности. Характеристики и условия этой деятельности являются важным фактором развития его личности. В последнее время во многих публикациях указывается, что очень распространенной профессиональной деформацией у представителей многих профессий по типу «человек-человек» является такое явление, как профессиональное выгорание.

Профессиональное истощение - один из новейших защитных механизмов, обсуждаемых в психологической литературе, поэтому его определение несколько расплывчато. Синдром «профессионального выгорания» можно рассматривать как полисистемный детерминированный симптоматический комплекс, связанный с рядом поведенческих изменений, определенными копинг - стратегиями и защитными механизмами, искажением процесса самоактуализации и саморазвитием.

Психологическая природа выгорания стала изучаться сравнительно недавно. Многие значения этого понятия были признаны терминологическими и содержательными. Во всех источниках профессиональное выгорание рассматривается как сложное многомерное явление, что обуславливает полиаспектальность наполнения его категориально-концептуальным содержанием и неоднозначное определение места этого явления в системе психологических представлений.

Проблема профессионального выгорания изучается зарубежными психологами более тридцати лет. За это время было выпущено около трех тысяч публикаций по проблемам профессионального выгорания и отобрано около сотни симптомов, связанных с эмоциональным выгоранием. Однако, по большей части они носили описательный характер и не подтверждались эмпирическими исследованиями.

Термин «профессиональное выгорание» (burnout) был введен в 1974 году американским психиатром Гербертом Фрейденбергером для характеристики психического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной заботе. Первоначально этот термин определялся как состояние истощения, истощения с чувством ненужности.

В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук определяют профессиональное выгорание как «психическое явление негативного характера, вызывающее профессиональное 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, с.117].

Сегодня в психологической, педагогической и социальной литературе встречается терминологическая путаница в определении термина «профессиональное выгорание». Например, Х. Маслач рассматривал выгорание как синдром физического и профессионального истощения, который указывает на потерю положительных эмоций профессионалом и включает в себя развитие заниженной самооценки, негативного отношения к работе, а также потери понимания и сочувствия к клиентам. Исследователь считала, что выгорание - это скорее профессиональное выгорание, которое возникает на фоне стресса, вызванного межличностным общением. В своей более общей форме это явление считается долгосрочной стрессовой реакцией или синдромом, возникающим из-за длительных профессиональных напряжений средней интенсивности.

Большинство исследований показывают, что выгорание имеет три взаимосвязанных аспекта: профессиональное истощение, деперсонализация и снижение личных качеств.

Сторонник теории Х. Маслач, штатный исследователь Т.В. Рябова подчеркивает, что «профессиональное истощение является ключевым

компонентом и проявляется в чувствах эмоциональной перегрузки и ощущении пустоты, истощения собственных эмоциональных ресурсов» [52, с.79].

Деперсонализация - это тенденция к развитию негативного, бездушного и циничного отношения к другим. В результате возникает цинизм, отчужденность, враждебное отношение к тем, кто нуждается в работе.

Снижение личной результативности проявляется в снижении чувства компетентности на работе, неудовлетворенности собой, формировании низкой самооценки (профессиональной и личной) и негативного самовосприятия на профессиональном уровне.

В этом смысле синдром профессионального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление с точки зрения профессиональной деформации под воздействием рабочих нагрузок.

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 важности личностных факторов или факторов, связанных со стрессом на работе [21, с. 106]. В экзистенциальном подходе, который представляет А. Пайнс, выгорание наиболее вероятно у очень амбициозных социальных работников. А. Лангле отмечает: «Работа, которая была целью существования определенного человека, вызывает у него разочарование, которое иногда приводит к выгоранию. Или наоборот, сотруднику не хватало истинного значения для его действий» [37, с.15]. Сторонники межличностных подходов видят причину выгорания в дисгармонии отношений между работниками и потребителями. В частности, К. Маслах считает, что первопричиной выгорания являются напряженные отношения между

работниками и субъектами их деятельности. Психологическая опасность таких отношений заключается в том, что профессионалы сталкиваются с проблемами, которые имеют отрицательный эмоциональный заряд [47, с. 95].

С точки зрения гештальт-терапии выгорание связано с потерей восприятия специалиста как полноценного человека. В то же время наблюдается утрата границ «Я-реального», появляется тенденция к построению системы защиты.

В отличие от упомянутых выше подходов, в организационном подходе основное внимание уделяется факторам рабочей среды как первопричинам выгорания. Такие факторы включают широкий фронт работы и, прежде всего, его рутинную составляющую, зону тесного контакта, отсутствие независимости в работе [45, с. 80].

Многочисленные зарубежные и отечественные исследования подтверждают, что профессиональный стресс лежит в основе профессионального выгорания. Термин «профессиональное выгорание» обязан своей популяризацией, прежде всего, работам Г. Селье, в которых всесторонне раскрывается понятие стресса. Формы проявления психологического стресса довольно многочисленны, так как обусловлены свойствами личности, общим опытом человека. Профессиональное выгорание - это тип стресса. В отличие от физиологического стресса, который тщательно обследовал Г. Селье, профессиональное истощение вызвано факторами угрозы и препятствиями в деятельности, связано с сильными когнитивными, эмоциональными и коммуникативными перегрузками, необходимостью принятия срочных решений и повышенной ответственности за результаты работы.

Большинство исследователей считают, что выгорание - это форма профессиональной деформации личности. Этот стереотип профессионального восприятия действительности формируется под воздействием ряда факторов: внешних и внутренних [35, с.29]. К внешним факторам можно отнести: хроническое напряжение в психоэмоциональной деятельности,

дестабилизацию организации деятельности, повышенную ответственность за выполнение функций и операций, неблагоприятную атмосферу для профессиональной деятельности, психологически «сложный» контингент, с которым может справиться профессионал в области коммуникации. К внутренним факторам относятся: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интернализация - восприятие и опыт обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация вернуться к профессиональной деятельности.

В научных кругах существует множество различных мнений о причинах и симптомах выгорания, но все ученые сходятся во мнении, что основная причина выгорания - это человеческое взаимодействие и напряжение в системе человек-человек. По мнению Т.В. Форманюка, профессиональное выгорание «может перерасти в профессиональное выгорание - глобальное деструктивное явление, которое распространяется на всю профессиональную деятельность человека» [57, с.33], что недопустимо для педагогической деятельности. Следовательно, на данном этапе развития общества поддержание психического здоровья учителей является крайне актуальной задачей.

Обобщение работ отечественных исследователей синдрома профессионального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.А. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.В.Форманюк, Л.Н. Юрьева и др.), а также зарубежных авторов, изучавших данное явление (Х. Фройденбергер, Х. Маслах, М. J. Schwabi др.), позволили условно выделить несколько этапов в истории восприятия профессионального выгорания как психического явления.

Первый этап начался в 1974 году, когда Х. Фриденбергер ввел термин «staffburn-out» (профессиональное выгорание), который характеризовал психологическое состояние работников вспомогательных профессий после длительного и интенсивного контакта с клиентами. Поэтому иногда профессиональное истощение еще называют синдромом служебных профессий, ссылаясь на явление, которое произошло в штате «...в котором

человек выбирает, как правило, подсознательно, работу, связанную с оказанием помощи, с учетом собственных слабостей пациента внутри себя...» [39, с. 165].

Затем был подробно описан феномен «профессионального истощения», что привело к его синдрому. Б. Пелман и Э. Хартман, обобщая многие определения «выгорания», определили три его основных компонента: профессиональное или физическое выгорание, деперсонализация и снижение производительности труда [45, с. 83].

В то же время важна социально-психологическая направленность изучения феномена выгорания. В 1978 году началось развитие социально-психологического направления по изучению феномена выгорания. Социальный психолог К. Маслач и ее коллеги, изучающие взаимодействие людей в ситуационном контексте, определили ситуативные факторы выгорания как: большое количество клиентов, наличие отрицательных отзывов клиентов, отсутствие личных ресурсов для преодоления стресса.

Вторым этапом изучения профессионального выгорания, связанным с достижениями философии, медицины, психологии и кибернетики, стал системный подход, основанный на систематическом описании профессионального выгорания и интегрировавший предыдущие данные благодаря системному принципу [52, с.79].

В начале 80-х годов начался этап исследования и изучения феномена выгорания с точки зрения его оценки, были разработаны анкеты и методология исследования выгорания в рамках индустриальной и организационной психологии. В 1982 г. Х. Маслач опубликовала методику измерения выгорания MBI (Maslach Burnout Inventory). Именно шкала измерения этого метода испытаний стала наиболее популярным инструментом для измерения выгорания в эмпирических исследованиях [4]. С тех пор профессиональное выгорание понимается как форма производственного стресса, связанного с такими факторами, как удовлетворенность работой, организационная культура и текучесть кадров.

Следует отметить, что индустриально-организационный подход объединил клинико-психологическое направление изучения феномена профессионального истощения, и изучение этого феномена приобрело на Западе почти массовый характер.

А. Пайнс и Э. Аронсон, сторонники однофакторной модели профессионального выгорания, рассматривают это явление как состояние физического, профессионального и когнитивного истощения, которое возникает после длительного периода пребывания в сложных эмоциональных ситуациях. Согласно представленной учеными модели, профессиональное истощение грозит представителям любой профессии.

Профессор Б. Шауфелли из Университета Утрехта (Нидерланды) расценил профессиональное истощение как двумерную конструкцию и представил научному сообществу двухфакторную модель профессионального истощения, состоящую из профессионального истощения и деперсонализации. Как отметил исследователь, первым «аффективным» компонентом является профессиональное истощение - проявляющееся в жалобах на свое здоровье, физическое состояние, нервное напряжение. Вторая «установочная» деперсонализация - проявляется в изменении отношения к себе или к другим.

Начиная с середины 1990-х годов, исследование выгорания в американской психологии вышло на качественно новый уровень, так как в центре внимания исследований находятся не только факторы, но и другие аспекты этого психологического феномена, а именно [47, с.99]:

- спектр социальных профессий, переживающих выгорание расширяется;
- выгорание основано на разработанной методике и определяется не только как форма, но и как следствие хронического профессионального стресса.
- меняется инструментарий психодиагностики, с помощью которого на данном этапе зарубежные психологи измеряют выгорание.

Метод испытания The Tedium Scale (шкала утомляемости), разработанная А. Пинесом, используется, но наиболее распространенным и фундаментальным методом измерения выгорания по-прежнему считается МВИ (Х. Маслач), и все остальные разработаны на его основе.

Дж. Шваб, сторонник четырехфакторной модели профессионального выгорания, предложил возможность разделить каждый из элементов профессионального выгорания на два отдельных фактора. Например, деперсонализация в отношении работы, связанной с выполнением служебных обязанностей, и деперсонализация в отношении вопросов профессиональной деятельности.

В исследованиях Б. Пельмана и Е. Хартмана, профессиональное выгорание рассматривается как динамический процесс, развивающийся с течением времени (динамическая модель профессионального выгорания), характеризующийся все большей степенью экспрессии его проявлений.

Исследователи описывают этот синдром как проявление трех основных классов реакций на организационный стресс: физиологические реакции, проявляющиеся в физических симптомах (физическое истощение); аффективно-когнитивные реакции (профессиональное и мотивационное истощение, деморализация, деперсонализация); поведенческих реакций (дезадаптация, дистанцирование от профессиональных обязанностей, снижение мотивации и производительности труда).

В работах Т.В. Форманюка подчеркивается: «после обобщения большого количества определений термина «выгорание» Б. Пельман и Э. Хартман выделил три основных компонента профессионального выгорания: профессиональное или физическое истощение, деперсонализация и снижение производительности труда» [57, с.30].

В.А. Абрамов отмечает, что последователи системного подхода в настоящее время органично сочетают теорию функциональных систем П.К. Анохина с субъектно-деятельностным подходом С.Л. Рубинштейна и подчеркивают интегрирующую роль механизмов обратной связи в стрессовом

состоянии «...как факторов интеграции нервной и психической деятельности животных и человека...», а системная работа в стрессовом состоянии называется «необходимым условием адаптации и саморегулирования человека» [1, с.119]. На наш взгляд, эта точка зрения полностью соответствует системным описаниям В.А. Ганзена, для которого стресс является психическим состоянием, состоит из трех компонентов - «трех различных состояний тела: страха, сопротивления и истощения ... все это разные типы волевых практик и мотивационных компонентов ...». По классификации ученого психическое состояние воспроизводит интегральную характеристику психической деятельности и поведения за определенный период времени и показывает своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отображаемых предметов и явлений действительности, предыдущего состояния и психических свойств человека.

Что касается стресса, то В.А. Ганзен, полностью определяет его модальность: «негативная практика или отрицательное мотивирующее состояние», поскольку стресс присутствует в обоих случаях «за счет решения так называемой сложной проблемы организмом и психикой».

М.В. Борисова и другие представители Ярославской школы исследования профессионального выгорания: А.Б. Орел, Т.В. Большакова, А. Леонов склонены рассматривать профессиональное выгорание как «синдром (СЭВ) - динамическую многокомпонентную систему, опосредованную профессиональной деятельностью человека» [13, с.97]. Кроме того, исследователи вводят выгорание на более широкий феноменологический уровень и придают ему статус психического, что означает более системный «вес» выгорания.

Согласно современным представлениям российских ученых, результатом процесса профессионального выгорания является «система переживаний профессионального истощения (переживание пустоты и бессилия), деперсонализации (проявление онемения, бессердечия, цинизма и грубости), снижения личной работоспособности (недооценка собственной

работоспособности, потеря чувства и желания вкладывать личное усилие в работу), которая развивается с течением времени и называется синдромом профессионального выгорания» [7, с.122].

Третий - современный этап изучения феномена профессионального выгорания начался в связи с гуманитарно-культурным подходом к рассмотрению этого феномена как процесса трансформации собственного сознания субъекта. Представители гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фром и др.) относятся к человеку как к уникальной целостной системе, способной к самореализации. Жизненные кризисы (экзистенциальные кризисы) рассматриваются учеными в виде серии конкретных переживаний человека в обществе и самого себя как важнейшей психической реальности. Такой подход рассматривает профессиональное истощение не только как угрозу развитию личности, но и как конструктивную возможность для развития самосознания.

В этом контексте уровень симптомов профессионального истощения в континууме оценивается как «сформировано - не сформировано» (по В.В. Бойко) [12] или «низкий – высокий» (по А.А. Рукавишникову, Н.Е. Водопьяновой и др.) [15].

Современные исследователи профессионального истощения используют экзистенциальные понятия в дополнение к стандартным концепциям теории стресса и описаниям систем. Так, А. В. Емельяненко, Н.Н. Сафукова, анализируя профессиональное истощение, применяют экзистенциальный уровень описания его воздействия на человеческую жизнь, концепцию высших достижений человека - акме, которая системно связана с качеством жизни, личностными и иными чертами. Акмеологический кругозор проблемы, в данном случае охватывает ценности, смысл, сферу мотивации специалиста не только в профессиональной сфере деятельности. Авторы считают, что «развитие профессионального выгорания не ограничивается окружающей средой и проявляется в различных жизненных ситуациях

человека, а труд как средство заработка и придания ему смысла оказывает мощное влияние на все жизненные ситуации человека» [21, с.109].

Аналогичное мнение разделяет и Д.Г. Трунов, который воспринимает профессиональное выгорание как «позитивный» сигнал специалисту о процессах, происходящих в его «душе». Профессиональное истощение автор определяет, как «проявление защитных механизмов, направленных на снижение негативных профессиональных факторов, последствий изменений в мотивационной сфере личности специалиста» [56, с.33].

Это соответствует взглядам В.В. Бойко, который рассматривает выгорание как защитный механизм и указывает на его функциональность «позволяет тратить более экономно «Психические», по мнению автора, энергетические и деструктивные последствия» [12, с.47].

По модели М. Буриша, развитие синдрома профессионального истощения проходит несколько этапов. Вначале затраты на энергию были значительными - благодаря чрезвычайно высокому позитивному отношению к работе. По мере прогрессирования синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется фрустрацией, снижением интереса к своей работе. Однако следует отметить, что развитие профессионального выгорания является индивидуальным и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых происходит профессиональная деятельность человека. Так, на современном этапе развития феномен выгорания изучается в психологии стрессовых состояний - выгорание в результате стресса, в психологии профессиональной деятельности - выгорание как форма профессиональной деформации и экзистенциальной психологии - выгорание как состояние физического и психического истощения, возникающее после длительного пребывания в ситуациях профессионального стресса. В.В. Бойко определяет профессиональное выгорание как психогенное расстройство, связанное с плохой профессиональной адаптацией, в частности, с поведением учителей в учебной среде [12, с.55].

В.А. Орел описывает выгорание как «состояние физического, профессионального и умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы» [46, с. 359]. Автор, обобщая обзор многочисленных классификаций, отмечает индивидуальные и организационные факторы профессионального выгорания.

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на большое количество теорий, сегодня нет единого определения профессионального выгорания, нет точного представления о закономерностях возникновения и развития этого явления.

Существующие единичные и многофакторные теоретические модели рассматривают профессиональное истощение как состояние физического, психического и, прежде всего, профессионального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных коммуникационных ситуациях.

Современные отечественные исследователи также не пришли к единому мнению по этой проблеме. Одни ученые считают психологическое и умственное истощение основной причиной выгорания, другие утверждают, что в случае синдрома профессионального выгорания возникает расстройство не личности, а профессиональной роли, а некоторые понимают выгорание как профессиональный кризис, который связан не только с межличностными отношениями, но и с профессиональной деятельностью в целом. Как отмечает В.И. Ковальчук, «люди с низкой самооценкой и локусом внешнего контроля более подвержены риску напряжения и поэтому более уязвимы, и склонны к эмоциональному истощению».

А.В. Емельяненко, профессиональное выгорание рассматривает как сложную многомерную структуру, являющуюся в результате негативных психических переживаний и истощения из-за стойкого стресса у представителей профессий, деятельность которых связана с межличностным общением, которое сопровождается эмоциональным насыщением и когнитивной сложностью [22, с. 341].

В.В. Бойко определяет профессиональное выгорание как «психологический защитный механизм, разработанный организмом, который проявляется как частичное или полное исключение эмоций в ответ на психотравматические воздействия» [12, с.38].

Эмоциональный синдром выгорание развивается путем задействования защитного механизма в частичном психологическом режиме или полного устранения эмоций в ответ на травму. В большинстве случаев он выгорает у людей, склонных к идеалистическим идеям.

Итак, мы рассмотрели выгорание в контексте различных научных теорий. Профессиональное выгорание - это синдром, подверженный хроническому стрессу и постоянному стрессу, который приводит к истощению энергии и личных ресурсов человека.

## **1.2 Формирование личностных особенностей педагогов**

Профессия учителя особенно важна для развития общества. В учебном процессе педагог выполняет следующие функции: обучающую, воспитательную, развивающую. Каждая из этих функций важна и отражает разные сферы педагогической деятельности. Профессионально-педагогическая деятельность - это деятельность педагога, содержание которой заключается в ориентировании учащихся в образовательном процессе, обеспечивающем развитие основных сфер их личности. Требования государства и общества к учителю также заключаются в том, что учитель, благодаря своей творческой работе в образовательном процессе, должен быть способен проецировать развитие личности и иметь четкое представление о том, каким должен стать его воспитанник как гражданин. Учитель выступает в качестве носителя знаний, которые он предоставляет своим ученикам.

При рассмотрении развития личности в профессии понимается, что профессия является важной сферой интересов индивидуума, как деятельность,

в которой проявляются все возможности индивидуума [4, с.29]. Важность профессии для человека можно увидеть в его опыте анализа собственного поведения, его мотивации и его деятельности. Эмоциональные переживания в неразрывной единице с самопознанием определяют уровень самосознания человека, что является важной частью профессионального самосознания, и, таким образом, обеспечивают соответствующий уровень личного успеха в профессиональной деятельности.

Преподаватель выполняет конкретные функции, и следует отметить, что, исходя из типичных для него задач, он должен иметь определенный уровень развития профессиональной компетентности и соответствующую систему знаний, умений и навыков. Настоящий педагог должен работать на будущее и быть впереди своего времени. Он должен иметь дело не только с отдельным человеком, но и с миром людей. Это делает профессию учителя творческой миссией. Миссия учителя - это не только его собственные интересы, мотивы, проекты. Он посредник между детьми и системой идей, традиций, культуры своего народа и человечества. Долг современного учителя - воспитывать достойных людей, способных приумножать достижения человеческой цивилизации.

Главную роль играют личные качества учителя, его чувствительность к другому человеку, человечность в его мыслях и поступках. Но это не уменьшает актуальности такой черты, как требовательность. Любое прощение, любое отсутствие угрызений совести, любое снисходительное отношение к ученикам, любое снисходительное отношение к их слабостям, любое равнодушие к негативным аспектам в их учебе, работе и поведении наносят большой вред образованию личности. Большая часть лучших педагогов стояло за единство точности и уважения, ибо именно в требовательности к личности проявляется уважение [14, с.34].

Все личные качества учителя тесно связаны и одинаково важны. Все же основная роль принадлежит мировоззрению и ориентации личности, мотивам,

определяющим ее поведение и деятельность. Это социальная и моральная, профессиональная и педагогическая, познавательная направленность учителя.

Среди важных личных характеристик учителя выделяют способность сочувствовать и способность понимать состояние ученика. Тем не менее, способность держать определенное расстояние также важна. Если это психогигиеническое правило не соблюдается, учитель может страдать синдромом сгорания и коммуникативной перегрузки [17, с.22].

Потребность в развитии профессионального интеллекта учителя, проистекает из потребности каждого из них иметь свою индивидуальность, что позволит осмыслить всю свою жизнь и развить критическое отношение к жизни.

Продуктивность работы образовательных учреждений зависит не только от программ подготовки и обучения, но и от личности педагога, его взаимоотношений с детьми и профессионализма. Каждый гениальный, высококвалифицированный и вдумчивый педагог сочетает в своей практике общие педагогические принципы, собственный опыт, личные предпочтения и особенности детей. Никакая совершенная теория не может дать ответ на вопрос, каким должен быть учитель, но это фундамент, на котором должны строиться даже самые талантливые учителя.

Следует отметить, что категория «личность учителя» трактуется различными авторами неоднозначно. Различают следующие психологические структуры личности: ориентация, характер, способности и самосознание, каждая из которых, в свою очередь, включает в себя целую систему качеств, свойств и характеристик.

Важными профессиональными качествами личности учителя являются устойчивые общие и специфические черты, позволяющие ему в полной мере осуществлять свои профессиональные функции и обязанности [24, с.69].

Главными профессиональными качествами учителя являются: трудолюбие, работоспособность, дисциплина, умение определять цель, выбирать средства ее достижения, организованность, настойчивость,

систематическое повышение своего профессионального уровня, ответственность, желание постоянно улучшать качество своей работы.

Уровень профессионализма современного учителя напрямую зависит от уровня развития его профессионального интеллекта и профессиональной компетентности. Это требует высокой степени личного общения, саморегуляции и рефлексии в контексте развития личных и профессиональных качеств. Профессиональная компетентность - основа образовательного превосходства. Знания учителя нацелены, с одной стороны, на дисциплину, которую он преподаёт, а с другой - на воспитанников, психологию которых он должен хорошо знать.

Проблеме формирования личностных качеств профессора способствовали исследования Б.Г. Ананьева, Б.Б. Айсмонтаса, И.Д. Беха, В.В. Богословского А.А. Бодалева, Л.И. Божовича, А.Н. Леонтьева, А.К. Маркова и других ученых, чьи работы подтверждают, что черты личности выражаются в органичном единстве потребностей, сознания, знаний, эмоционально-волевой сферы и практических действий, направленных на личностное и профессиональное обучение [38, с. 25].

Следует заметить, что педагогическая направленность личности каждого учителя многомерна и состоит из ценностных ориентаций, к которым обращаются [40, р.71]: к себе - к собственному самоутверждению; к средствам педагогического воздействия; к школьнику (группе детей).

Педагогические навыки учителя предстают перед нами как система следующих элементов педагогической деятельности: профессионализм и знание предмета; владение образовательной технологией и опытом преподавания; личностные качества и высокий общекультурный уровень учителя. В совокупности они дают представление о типичном стиле преподавателя по его уникальности и своеобразию, о собственном варианте изложения смысла, о способе выбора языковых средств выражения мыслей и мнений. На наш взгляд, педагогическая компетентность - это процесс

авторства. Ведь сама педагогическая деятельность носит авторский характер, а преподавание включает в себя личный опыт самого учителя.

Гуманистическая направленность нынешнего образовательного процесса, утверждение словом и делом высших духовных ценностей, нравственных норм поведения и отношений являются основными проявлениями профессиональной идеологии учителя, его ценностного отношения к образовательной реальности, ее целям, содержанию, средствам и предметам. Подготовка и развитие личных качеств педагогов как специалистов начинается в годы учебы и продолжается в период их профессиональной деятельности.

Но при условии ответственности за будущее осознание цели и большая любовь к детям начинают формировать профессиональную компетентность педагога [36, с.111].

Единство и взаимодействие совокупности знаний, умений, воспитание в себе положительных личностных качеств является необходимым условием эффективного осуществления образовательной деятельности, которая включает в себя: диагностику и прогнозирование; планирование; иммунизацию здоровья; коммуникацию; образование и развитие; образование; организационно-педагогические, контрольные и воспитательные функции, а также необходимость самосовершенствования.

В педагогике принято считать, что профессиональные потребности учителя должны включать в себя следующие основные комплексы: общегражданские черты (открытость, принципиальные и твердые убеждения; общественная активность и решительность; патриотизм и доброе отношение к представителям других национальностей и стран; гуманизм; высокий уровень сознания; оптимизм; любовь к труду); качества, определяющие особенности профессии учителя (морально-педагогические, социально-педагогические, социально-педагогические); специальные знания, умения и способности в предметной области.

Мы находим научное толкование термина «педагогический профессионализм» у многих современных исследователей проблем педагогического образования, профессиональной деятельности, подготовки и переподготовки педагогов. Педагогический профессионализм преподавателей - это «совокупность психофизиологических, психических и личностных изменений, которые происходят в человеке в процессе овладения знаниями и деятельностью в долгосрочной перспективе и обеспечивают качественно новый и более высокий уровень решения сложных профессиональных задач» [34, с. 8].

Педагогический профессионализм предполагает ряд профессиональных характеристик и качеств личности учителя, соответствующих требованиям учебной деятельности. Педагог должен обладать широким интеллектуальным арсеналом (репутация, профессиональное восприятие, память, мышление, воображение, проявление и развитие творческих способностей детей), моралью (любовь к детям, уверенность в своих силах и умениях, справедливость обучения, аккуратность, уважение). Это основа профессиональной этики учителя и духовные средства (основа его общей и образовательной культуры), которые будут иметь воспитательное воздействие на ученика.

Анализ научной литературы показал, что на сегодняшний день не существует единой точки зрения для понимания сложности и характера профессиональных личностных качеств учителя. Профессионально-личностные качества как составляющая профессионализма, способностей, культуры и творческих способностей учителя признаны А.Ю. Капская, Л.В. Кондрашова, О.О. Киселева, А.В. Запорожец, Т.А. Маркова, В.А. Сластенин, В.П. Каширин, Е.И. Рогов и другие известные отечественные исследователи, из серии публикаций, в которых выясняется, что личные качества учителя неразрывно связаны с профессиональными качествами, которые приобретаются в рамках профессионального обучения и с приобретением специальных знаний, навыков, установок и методов деятельности.

О.А. Козырева, Г.С. Никифорова среди личных качеств педагога выделяют научный энтузиазм, любовь к своему профессиональному делу, эрудицию, владение предметом, методику преподавания, психологическую подготовку, общую эрудицию, широкую культурную перспективу, педагогическое мастерство, владение техникой педагогической работы, организаторские способности, педагогическая тактика, педагогическая техника, владение коммуникативными технологиями, риторикой и другими качествами [34, с.8].

В работах ученых указывается, что подготовка учителя в первую очередь должна соответствовать требованиям настоящего, поскольку от этого напрямую зависит уровень образования и воспитание будущего поколения.

Как важнейшие личностные характеристики современного учителя Н.В. Кузьмина и О.О. Киселева выделяют [36, с.101]: образовательная направленность - как совокупность психологических установок на работу с детьми, профессионально ориентированных мотивов и умений, профессиональных интересов и личностных качеств, а также профессиональной уверенности в себе; Сочувствие, выражающееся в эмоциональной реакции на переживания ребенка, в чуткости, доброжелательности, заботе, верности своим обещаниям; педагогический такт, проявляющийся в умении сохранять личное достоинство, не ущемляя гордость детей, их родителей и коллег по работе; воспитательная бдительность, требующая умения определять главное для развития ребенка, предвидеть перспективы, динамику становления личности каждого ученика и всего коллектива; педагогический оптимизм, основанный на глубокой уверенности учителя в силах и способностях каждого ребенка, в эффективности воспитательной работы; культура профессионального общения, предполагающая организацию правильных взаимоотношений в системах «учитель - ребенок», «учитель - родитель», «учитель - коллега»; педагогическая рефлексия как самонаблюдение за проделанной работой, оценка достигнутых результатов, их соотношение с целью.

Не считая перечисленных качеств, в учебной литературе встречаются профессионально значимые качества, необходимые для ведения учебной деятельности, к которым Л. М. Митина, О. А. Анисимова, В. Е. Чудновский, относят человечность, доброта, порядочность и терпение, честность, ответственность и справедливость, целеустремленность, объективность и уважение к людям [40, с.90].

В работе большинства отечественных исследователей выделяются следующие необходимые профессиональные качества учителя: высокая нравственность, профессиональное равновесие, потребность в общении, интерес к жизни учеников, доброта, самокритичность, дружелюбие, умеренность, достоинство, патриотизм, религиозность, принципы, отзывчивость, эмоциональная культура и многое другое.

Требования к профессиональной деятельности учителя представлены как обязательная система профессиональных качеств, определяющих успешность учебной деятельности.

При определении важнейших личностных качеств современного учителя также учитывается формирование трудолюбия, работоспособности, дисциплины, ответственности, умения ставить цель, а также выбор пути, организованность, настойчивость, систематичность и систематичность. Повышение своего профессионального уровня и желание постоянно повышать качество, уважать работу и т. д.

Н.В. Кузьмин рассматривает педагогическое мастерство, как высший уровень педагогической деятельности, как комплекс свойств личности учителя, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации педагогической деятельности [36, с.25]. Под мастерством учителя автор понимает синтез научных знаний, методических художественных умений и навыков, а также личностных качеств учителя.

В работе большинства ученых выделяются следующие составляющие педагогического мастерства: гуманистическая направленность деятельности, профессиональная компетентность, профессионализм, педагогические

навыки, педагогическая методика. Критериями педагогических навыков являются гуманность, наука, педагогическое удобство, оптимальный характер, эффективность, демократия, творчество. Так, учитывая важные профессиональные качества учителя, известный исследователь Л.М. Митина выделяет более пятидесяти личных качеств учителя (как профессиональные качества, так и личностные характеристики). Среди них: вежливость, выносливость и самоконтроль, гибкость поведения, человечность, дисциплина, доброта, добросовестность, дружелюбие, любовь к детям, ответственность, восприимчивость, политическое сознание, честность, порядочность, принципиальность, справедливость, стремление к самосовершенствованию, отзывчивость и другие. Этот общий список свойств является психологическим портретом идеального учителя [40, с.55].

Мы обнаружили, что личность учителя, который является личным в своей деятельности - это в первую очередь мотивы и ценности для выбора курса действий, методологии и преобразования их в личный индивидуальный стиль. Среди понятий, описывающих сферу мотивации, мы рассмотрели: потребности, мотивы, интересы, стремления, установки и т. д.

В теории педагогической подготовки качество профессионально-педагогической подготовки учителя часто учитывается через понятие «профессиональная компетентность», используемое параллельно с понятием «готовность работать учителем». В целом обозначенные образовательные категории, характеризующие одну и ту же проблему, имеют определенные смысловые оттенки и используются в разных контекстах.

Таким образом, готовность заниматься преподаванием определяется как характеристика потенциального состояния учителя по отношению к его профессиональной деятельности. Под готовностью понимается вооружение человека знаниями, навыками и умениями, необходимыми для успешного выполнения действий. Возникает в результате определенного опыта, основанного на формировании положительного отношения учителя к указанной деятельности, осознании мотивов и потребностей в ней,

объективизации своего предмета и способа взаимодействия с ним. В структуру готовности учителя к учебной деятельности входят психологическая готовность, практическая готовность к решению комплекса профессиональных функций и готовность к дальнейшему профессиональному самосовершенствованию.

А.С. Макаренко одним из первых обратил внимание на то, что детям нужна сложная тактика и приемы, и что педагог должен уметь контролировать их настроение, стиль и тон общения, интонацию, улыбки, глаза, мимику, движения. и механизм управления. По словам отличного учителя, иногда жест красноречивее слов, а мимика в мгновение ока доказывает то, что требуется для монологов. Итак, хороший учитель - это всегда умный человек, у которого есть собственная техника воздействия, взаимодействия, общения и саморегуляции.

Педагогическая техника определяется как система навыков учителя. Это дает возможность использовать культуру и технологию языка, собственный психофизический аппарат для достижения эффективных педагогических результатов, способности к эмоциональной саморегуляции и коммуникации [32, с.25].

К основным компонентам педагогических техник относят следующие навыки: устное общение (культурные и языковые приемы); общаться невербально (мимика, пантомима, внешность); Управляйте своим психофизическим состоянием (дыхание, напряжение мышц, эмоции, внимание, воображение, наблюдение).

Самым признанным внутренним качеством личности называют педагогические навыки - индивидуально-психологические особенности человека, заложенные в формах и методах работы с детьми, любовь к детям и радость от общения с ними. М.Н. Левитов, Е.И. Рогов выделяет пять групп педагогических умений: умение передавать знания детям в точной и интересной форме; умение понимать детей; Способность к самостоятельному

и творческому мышлению; склонность к смекалке, быстрой и точной ориентации; умение развивать организаторские способности [49, с.90].

Некоторые исследователи также включают в состав педагогических умений: дидактические - передачу учебной информации; академический - глубокие знания; перцептивная способность проникать во внутренний мир ученика; языковая способность ясно и ярко выражать свои мысли; организационные способности создавать атмосферу командного духа; коммуникативность и авторитарность - умение контактировать и влиять на детей; воспитательное воображение и внимание.

Педагогическое мастерство по Н.В. Кузьминой представлены как проявление особой чуткости к объекту, особый результат учебной деятельности. Они представлены особой организацией этой чувствительности: гностическая - изучение объекта, процесса, результатов своей деятельности; Дизайн - подбор, распределение задач; конструктивно - композиционное построение системы работы; коммуникативная - построение отношений с детьми; организационные - вовлечение детей в различные виды деятельности [36, с.22].

Определенные педагогические навыки, без которых педагогическая деятельность невозможна, становятся основными качествами учителя. Сюда входят, например, коммуникативные навыки - ряд важных, относительно стабильных личностных качеств, которые способствуют успешному восприятию, пониманию, усвоению, использованию и передаче информации, и педагогически ориентированному общению - профессиональному общению учителя со всеми участниками образовательного процесса для достижения оптимальных условий. создать для реализации цели, задач воспитания и обучения.).

Независимо от этого авторы выделяют три варианта взаимоотношений личного и профессионального в учителе:

Образовательная деятельность для него не важна, он только ведет ее формально, ролевой (профессиональная не имеет значения).

Педагогическая деятельность - одно из не менее важных личных значений учителя (профессиональная - одна из личностно значимых сфер).

Учебная деятельность - один из важнейших приоритетов, одно из важнейших значений в жизни учителя (работа - одно из важнейших личностно значимых направлений).

Творческая личность учителя формируется с учетом специфики учебного творчества. В работах самых известных ученых отмечается, что творческий педагог - это человек, отличающийся высоким уровнем педагогического творчества (творческие черты личности и дополнительно воспитанные мотивы, личностные качества, умения, способствующие успешной творческой педагогической деятельности), адекватный уровень знаний изучаемого предмета. приобретенные психолого-педагогические знания, навыки и умения, которые в условиях благоприятных условий для педагогического творчества учителя обеспечивают его эффективную педагогическую деятельность с целью развития потенциальных творческих способностей учащихся.

Отметим, что профессиональное развитие учителя - это не просто позитивное изменение (педагогическое влияние профессии на личность, ответственное отношение к работе, накопление опыта работы, навыков, умений, углубление интересов, развитие творческих процессов), но и личная деструкция, появление негативных тенденций и развитие профессионально нежелательных новообразований. Наличие кризисов в процессе профессионального развития оценивает Л.И. Анцыферова, Е.Ф. Зеер, Э.А. Климов, А. Маркова, Н. Пряжников [8; 25; 38].

Таким образом, влияние профессии на личность может выражаться не только в лучшей адаптации личности к требованиям профессии, но и в некоторых негативных проявлениях личности, таких как резкое обострение личностных характеристик, передача стереотипов поведения, мышления и общения, что приводит к осложнениям в общении с другими людьми. О неизбежности негативного влияния профессии на здоровье учителя

российский психогенетик И.В. Щербо, отметивший: школа сформировала штамп - профессиональное развитие специалиста воспринимается нами только как рост, совершенствование, то есть со знаком плюс. В векторе этого процесса тоже есть обратный отсчет - до отрицательных значений и разрушения, деформации [59, с. 83].

Как справедливо сказано в трудах Э. Ф. Зеера, «профессиональная подготовка заключается не только в развитии и совершенствовании личности, но и в разрушении ее прежней структуры, а разного рода профессиональном разрушении» [26, с.129].

### **1.3 Факторы развития синдрома профессионального выгорания**

Профессия учителя - одна из профессий, в которых наиболее распространены синдромы выгорания и «профессионального выгорания». Общее среднее образование обычно «основано» на профессионалах со стажем преподавания более 10-15 лет, т.е. они представляют «группу риска» синдрома профессионального выгорания. Большинство учителей испытывают не только профессиональную усталость, скорее испытать все характеристики синдрома выгорания, не понимать, что с ними происходит, и не знать инструментов, чтобы избежать синдрома или устранить его последствия. Поэтому очень важно изучить особенности возникновения, развития, течения и, главное, предотвратить возникновение синдрома «профессионального выгорания» у представителей этой профессии.

По общему признанию профессионалов, образовательная деятельность - один из видов профессиональной деятельности, деформирующий, прежде всего, личность человека. Комплекс экономических проблем, которые сложились сегодня (низкая заработная плата, неадекватное техническое оснащение и т. Д.), а также социально-экономические проблемы, связанные с падением репутации профессии учителя, делают работу учителя крайне

психоэмоциональной. Кроме того, показатели физического и психического здоровья снижаются с увеличением педагогического стажа учителей [30, с.121]. Все эти факторы деструктивно влияют на эмоциональную сферу учителя. У него увеличивается количество расстройств настроения, чувство неудовлетворенности собой и своей жизнью, трудности в установлении контакта со студентами, коллегами и окружающими людьми. Эти симптомы негативно сказываются на всей профессиональной деятельности учителя, ухудшаются результаты его работы, снижается удовлетворенность собственной деятельностью. В то же время происходят изменения в сфере мотивации учителя, развивается синдром профессионального выгорания.

Каждый человек по-разному реагирует на одни и те же стрессы. Согласно исследованию, «они педанты, демонстративные люди, которые хотят, чтобы другие признавали их успехи и достижения, и сотрудники с высоким уровнем эмпатии, которые принимают эмоции клиентов близко к сердцу, тем самым тратя свою энергию». Наиболее подвержен эмоциональному выгоранию. ... Им нужны специальные профилактические программы, которые они могут использовать, чтобы повысить самооценку и переключиться на другие виды деятельности. Более того, было показано, что оптимисты сгорают гораздо реже, чем пессимисты [22, с.344].

Учителя работают в достаточно беспокойной, эмоционально напряженной атмосфере, требующей постоянного внимания и контроля над взаимодействием в среде «учитель-ученик». Изменения личности наблюдаются на протяжении всей его трудовой жизни. С первых лет профессиональной деятельности учитель находится в неоптимальном психическом состоянии с точки зрения силы и качества, что с увеличением опыта приобретает патологические характеристики и приводит к тому, что он включает все более последовательные аспекты коммуникативного, непрофессионального и, наконец, профессионального. успех качества вашей личности. Этот процесс сопровождается несоответствием между сознательными и бессознательными соматическими расстройствами, что в

целом усугубляет процессы несоответствия. Особенно значительные изменения происходят в поведенческих и характерных свойствах личностей. Резко возрастают недоверие и педантизм. Происходит снижение живости, эмоциональности и самоконтроля, роста и интенсивности. Как правило, усиление волевого контроля сопровождается снижением эффективности волевой регуляции, что свидетельствует о состоянии нервно-психической перегрузки. Это приводит к формированию нервно-психических расстройств [19, с.93].

Особенностями профессии учителя, которые отражаются на его состоянии здоровья, являются: работа учителя выступает как умственная и физическая нагрузка одновременно, учителя совмещают творческую, организационную и исследовательскую деятельность; иметь высокую плотность межличностных контактов; большое количество стрессовых занятий. Работа учителя также связана с высоким уровнем нервно-профессионального напряжения; регулярная необходимость выполнять запланированную рабочую нагрузку в строго регламентированные сроки и особая ответственность перед студентами и коллегами; необходимость принятия оперативных решений; Накопление мобилизации функций анализаторов, внимания, памяти и др. [15, стр. 278]. К выявленным нами характеристикам педагогической профессии, негативно влияющим на личность учителя, добавляются психологические факторы, которые в комплексе являются деструктивными факторами для профессионализации учителя, а также развития деформации его личности и ухудшения профессионального здоровья.

Вторая стадия синдрома выгорания - это ролевая игра. Выгорание быстро развивается в тех случаях, когда совместные усилия не скоординированы, нет интеграции мер, но преобладает конкуренция, в то время как успешный исход зависит от хорошо скоординированных мер. Важным стартовым фактором здесь могут стать постоянные конфликты в

коллективе или неспособность руководителя конкретно определить сферы полномочий и ответственности каждого сотрудника.

Еще одна группа причин, приводящих к эмоциональному выгоранию, - это внешние факторы, связанные со спецификой работы и, что немаловажно, самой организацией. Чаще всего ценные кадры не работают, менеджеры, привыкшие «обременять удачливых», «помогают» в этом. Но мучают даже больше, чем чрезмерная загруженность, постоянные противоречия в стратегическом и тактическом лидерстве, нереалистичные требования к сотрудникам, отсутствие объективных критериев оценки работы, неэффективная система мотивации и стимулирования персонала.

Е.Е. Сыманюк, Ю.А. Тукачев утверждает, что «обилие субъективных трудностей в собственной учебной деятельности объясняется различными объективными (вне себя) негативами в личности студента: «тяжелый контингент», «безответственные личности», «случайные люди для профессии». Подобные высказывания являются выражением некой психологической защиты» [55, с.98].

Подчеркивая уникальность и неповторимость личности учителя, с одной стороны, и особые требования, которые общество предъявляет к личности учителя, с другой стороны, профессия инициирует проявление определенных личностных качеств учителя. Их возникновение связано с влиянием хронически стрессовых и фрустрирующих обстоятельств учебной деятельности.

Работа учителя - одна из тех, где на специалиста ложится огромная ответственность за построение доверительных отношений со студентами и управление эмоциональным напряжением делового общения. Под эмоциональным выгоранием учителя мы понимаем процесс неоптимальной адаптации специалиста к рабочему стрессу (с фазами - напряжение, сопротивление и истощение), который изменяет личную целостность и активизирует серию соответствующих переживаний для организации новой личной целостности, результат которой специфическое психологическое

состояние, характеризующееся эмоциональным истощением, обезличиванием и снижением личной работоспособности.

Рассмотрим взаимосвязь профессионального выгорания учителя с тремя группами факторов: индивидуальными (внутренними), организационными (внешними) и факторами, связанными со спецификой профессиональных отношений.

Итак, в подгруппе индивидуальных факторов мы выделили следующие:

- социально-демографические характеристики учителей (пол, возраст, опыт работы, образование, семейное положение);
- черты характера.

В подгруппе организационных факторов учитывались следующие характеристики:

- работа в образовательном учреждении;
- количество сопутствующих мероприятий (обучение, исследования, психодиагностика);
- количество отработанных часов в неделю.

На основании анализа отечественных и зарубежных исследований, посвященных проблеме профессионального выгорания, можно сделать вывод, что синдром профессионального выгорания - довольно опасное явление в профессиональной деятельности учителей. Наконец, профессиональное выгорание - это механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые травмирующие воздействия. Исследования показывают, что причинами профессионального выгорания являются: желание всем помочь, сделать всех счастливыми; чрезмерная ответственность за проблемы клиента; постоянные стрессовые ситуации. Усталость, переутомление, истощение; психосоматическое недомогание; расстройство сна; негативное отношение к покупателям; агрессивные проявления так же ведет к развитию синдрома. Психолог, находящийся в состоянии профессионального выгорания, не может оказать эмоциональную поддержку другому человеку.

В качестве негативных последствий воздействия профессиогенных факторов на личность учителя, отражающихся на его профессиональном здоровье, ученые отмечают: профессионально вызванное разрушение личности; профессионально обусловленные деформации личности; появление отрицательных черт в структуре характера в результате постоянно повторяющихся отрицательно окрашенных состояний учителя; развитие дисгармонии личности учителя; личные и связанные с работой личностные кризисы; профессиональный стресс; формирование симптомов профессионального выгорания; Разочарования в классе; Снижение производительности труда, трудоспособности, профессиональных заболеваний [41, с.56].

Для самого учителя последствия выгорания сказываются не только на профессиональной деятельности с ухудшением качества работы и взаимоотношений с коллегами, но и в сферах социальной и личной жизни, а также на психическом и даже физическом здоровье специалиста.

Обратите внимание, что в учебной деятельности, помимо общих факторов риска для здоровья, таких как нервно-профессиональное напряжение, информационная перегрузка и гипокинезия, появляются и специфические факторы риска - значительная вокальная нагрузка при выполнении профессиональных заданий, преобладание статической нагрузки во время работы, большой объем зрительной работы, нарушение режимных моментов работы. и отдых и т. д. [50, с.92].

Учитывая концепцию Э.Ф. Зеера, констатируем, что, по мнению ученого, «длительное выполнение профессиональных обязанностей не может постоянно сопровождаться повышением профессиональной активности и непрерывным профессиональным развитием личности» [26, с. 73].

С.П. Безносков определяет сущность профессиональной деформации в том, что под влиянием реализации в человеке профессиональной роли меняется та или иная черта личности, возникает профессиональный тип личности, который проявляется вне профессиональной сферы как абсолютное

изменение человеческих качеств, которые проявляется под влиянием профессии в различных областях специализации [10, с.81]. Однако особенно остро профессиональная деформация проявляется у представителей профильных направлений по типу «человек-мужчина», особенность которых заключается в работе с людьми: учителей, правоохранителей, военных. Автор отмечает, что профессиональная деформация личности характеризуется ее модальностью и направленностью.

В области эмоционально-произвольной деформации это проявляется в дисбалансе и огрублении эмоционально-произвольной области, возникновении стойких депрессивных состояний, «накоплении усталости», нарастании внутренних и внешних конфликтов, агрессивности, ослаблении произвольных качеств, Утрата способности контролировать и регулировать себя.

Профессия учителя имеет большое социальное значение, поскольку учитель несет большую ответственность не только за образование, развитие и воспитание ребенка, но в некоторой степени за его или ее психическое здоровье и приспособляемость. Здоровье ученика во многом зависит от психического здоровья учителя. А такой высокий уровень ответственности и социальных ожиданий приводит к стрессовым ситуациям и оставляет определенное впечатление на развитие учителя и стратегии, которые он использует в стрессовых ситуациях.

О.Н. Сергеева подчеркивает, что повседневная работа с рядом типовых заданий не только способствует развитию профессиональных навыков, но и часто определяет стиль общения и мышления учителя, способствует развитию профессиональных привычек и стереотипов. Они могут проявляться в когнитивной, эмоциональной и, следовательно, в поведенческой области и формировать жесткую реакцию на внешние воздействия, что приводит к использованию непродуктивных стратегий совладания и тем самым затрудняет межличностное взаимодействие [53, с.38].

По мнению ряда, ученых, наличие большого количества стрессоров в профессиональной деятельности учителя предъявляет повышенные требования к таким характеристикам учителя, как стрессоустойчивость. Поддержание или повышение стрессоустойчивости личности предполагает поиск, поддержание и надлежащее использование ресурсов, которые помогают преодолеть негативные последствия стресса. На устойчивость учителей психологического стресса влияют некоторые социальные факторы, связанные с работой в классе, такие как: Б. степень урбанизации среды, количество учителей и фактор миграции.

Наиболее частая причина профессионального выгорания учителей - это характеристика ближайшего окружения, с которым сотрудник вынужден общаться, и специфика их деятельности. Специальность учителя относится к категории профессий, наиболее подверженных риску деформации [50, с.93]. А.А. Реан отмечает, что из-за компульсивного характера общения у учителей развивается «общественное одиночество»: избыток формального общения с потребителями и недостаток нормального, честного и представительного общения. Это связано с отсутствием социальной общности. Кроме того, вносит свой вклад запрет сообщества на естественное, искреннее, живое и прямое публичное проявление эмоций.

Также одним из факторов, вызывающих видимость профессионального и личностного разрушения, является узкая специализация работы учителя. Человек ограничивает объем своих знаний тем, что необходимо для эффективного выполнения его обязанностей, и в то же время демонстрирует полное невежество в других областях, не интересуясь проблемами, которые не входят в его сферу деятельности. Хорошо известным примером такой деформации является феномен «трудоголизма», при котором человек большую часть времени проводит на работе и постепенно теряет интерес к другим сферам жизни. Работа в этом случае - это своего рода «защита», попытка освободиться от трудностей и проблем, возникающих в жизни человека [31, с.29].

При сильном эмоциональном выгорании учитель может показать значительные, иногда выраженные отрицательные изменения в личных качествах: личность трансформирует ценности, моральные и этические принципы и, в свою очередь, становится профессионально неустойчивой.

Е.И. Рогов выделяет четыре типа профессиональной деструкции, которые проявляются в личности и деятельности учителей [49, с.92].

Общие педагогические деформации наблюдаются практически у всех учителей, которые проявляются в назидании, завышенной самооценке, самоуверенности, догматических взглядах и отсутствии гибкости в результате сближения поля деятельности с ее средствами.

Типологические деформации возникают при растворении особенностей личности учителя в компонентах учебной деятельности. «Педагогикоммуникаторы» общительны, разговорчивы. «Интеллектуалы» склонны философствовать, читать записи и философствовать.

«Организаторы» активны, любят отдавать приказы и требуют их передачи. Конкретный (или так называемый предмет) определяется характеристиками преподаваемого предмета (математик, писатель).

Индивидуальности обусловлены преобладанием индивидуальных особенностей учителя (страх, обида).

Сформированные таким образом учителем стереотипы и установки также могут препятствовать усвоению новых знаний [35, с.31]. Наблюдаемые изменения в структуре личности также отражают процесс постепенной потери спонтанности, гибкости и профессионального истощения личности. Эти изменения можно рассматривать как факторы, запускающие процесс профессионального выгорания. Это процесс формирования устойчивости к психологическому стрессу «защитного» типа и может быть следствием систематического применения и закрепления деструктивных механизмов совладания с поведением в условиях стресса.

Профессиональное выгорание - это синдром, который состоит из комплекса симптомов, таких как снижение работоспособности,

профессиональное истощение и деперсонализация, в результате чего выяснилось, что это явление развивается с течением времени и является почти необратимым [19, с.97]. Как правило, однажды оно проявляется у сотрудника, но имеет тенденцию быть постепенным и постоянным. Есть только один способ замедлить его развитие. Исследования в этой области показывают, что при временном прекращении трудовых отношений их откровенное выражение временно удаляется, но после возвращения на работу возвращается почти на прежний уровень [20].

Однако, в отличие от профессиональной деформации, синдром выгорания можно определить, как практически полную стагнацию, а иногда и регресс в профессиональном развитии с изменением личностных структур и их частичным разрушением, что, в свою очередь, ведет к отсутствию его профессиональной и личностной адаптации.

Более четко различает понятия профессиональной деформации и «синдрома выгорания» Д.О. Трунов. По мнению автора, основное отличие состоит в том, что в контексте профессиональной деятельности «... используется «синдром выгорания», а профессиональные деформации в первую очередь касаются жизни человека вне работы. В этом случае синдром выгорания можно определить, как потерю контроля над «профессиональным Я». Напротив, профессиональную деформацию можно определить, как внедрение «профессионального Я» в сферу деятельности «человеческого я». Специалист, столкнувшийся с этим явлением, склонен вести себя вне служебных обязанностей так же, как и во время своей работы» [56, с.33].

Важно отметить, что профессиональная деформация и выгорание часто взаимосвязаны и часто развиваются параллельно на фоне стрессовых ситуаций, определяющих их более быстрое развитие и особенности их протекания.

Основными факторами, определяющими профессиональное выгорание учителя, являются повседневная работа, эмоциональные перегрузки, высокая динамика, нехватка времени, сложность возникающих педагогических

ситуаций, неуверенность в роли, социальная оценка, необходимость частых и интенсивных контактов, взаимодействие с разными социальными группами и т. д. Сюда же можно отнести наличие ежедневных стрессовых ситуаций, возникающих в учебном процессе.

Е.В. Юрченко выделил и другие важные детерминанты, способствующие возникновению и динамике профессионального выгорания, а именно недостаточное развитие навыков и способностей к саморегуляции, неудовлетворительный социально-психологический климат и недостатки в организации учебной деятельности - низкая степень автономности, неравномерное распределение нагрузки, недостаточное стимулирование к труду, отсутствие возможностей для профессионального роста [60, с.28].

Анализ теоретических и эмпирических исследований позволяет выявить внешние объективные факторы профессионального выгорания, связанные с деятельностью, и внутренние субъективные факторы - те индивидуальные характеристики личности профессионала, которые влияют на процесс возникновения и развития выгорания. Исследователи учитывают следующие объективные факторы: неблагоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива, профессиональное состояние коллектива, недостатки в организации учебной деятельности, способ распределения учебной нагрузки. Исследователи выделяют как субъективные факторы: высокий уровень невротизма как показатель эмоциональной нестабильности личности.

Профилактические и лечебные меры при синдроме выгорания очень похожи: то, что защищает от развития этого синдрома, можно использовать при его лечении и профилактике.

По мнению врачей, профилактические, терапевтические и реабилитационные меры должны быть направлены на смягчение воздействия факторов стресса: снятие стресса на работе, повышение профессиональной мотивации и баланс между усилиями и полученным вознаграждением. При появлении и развитии признаков синдрома выгорания у учителя необходимо

обращать внимание на улучшение условий его работы (организационный уровень), характер взаимоотношений, возникающих в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень).

Меры по преодолению синдрома выгорания включают как самопомощь, так и внешнюю профессиональную поддержку. В первом случае учителям профессионального выгорания необходимо научиться определять симптомы психического стресса и управлять ими, овладеть широким спектром техник саморегулирования и преодолевать первые симптомы стресса на работе. Если такая помощь оказывается для вас недостаточной, то для предотвращения и преодоления синдрома выгорания необходима профессиональная помощь.

Есть много конкретных способов положить конец синдрому выгорания: преследование других интересов, не связанных с работой; добавление разнообразия в вашу работу; поддержание здоровья, соблюдение режима сна и диеты; овладеть техникой медитации; открытость к новым впечатлениям; умение не торопиться и уделять себе достаточно времени для достижения положительных результатов в работе и жизни; чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы; увлекательное хобби. Музыкальная терапия также может быть средством предотвращения профессионального выгорания [19].

Обратите внимание, что все существующие виды профилактической помощи можно разделить на две большие группы:

- поддержка на организационном уровне (технологии, используемые менеджерами в образовательных учреждениях);
- поддержка на личном уровне (технологии, применяемые психологами-консультантами).

Так и Т.В. Зайчикова, Л.М Карамушкана личностном уровне предлагает индивидуальную технологию профилактики и преодоления профессионального стресса и синдрома «профессионального выгорания»,

которая состоит из нескольких последовательных фаз и системы конкретных приемов.

Профилактика выгорания начинается с анализа профессиональной ситуации. Он состоит из когнитивной оценки ситуации (выявление факторов стресса, анализ собственной стресс-реактивности или толерантности и т. Д.) И снижения воздействия факторов стресса. Это предполагает использование системы специальных приемов, создающих стресс-барьеры. Эти методы включают: обнаружение стресса, для этого следует научиться определять некоторые сигналы, предупреждающие о стрессе. Для осуществления более глубокой когнитивной оценки ситуации ведите «дневник стрессовых событий», в котором ежедневно собирается информация о стрессе дня, о своих реакции на этот стресс, варианты адаптации к стрессору, методы релаксации. Выявление основных стрессоров, вызывающих выгорание, и заключение договора с собой, чтобы использовать определенные методы преодоления с течением времени, а также определение для себя конкретной системы вознаграждения или наказания; определение основных мотивов профессиональной деятельности человека.

Для этого необходимо составить список всех причин (реальных и абстрактных), побуждающих специалиста провести эту работу. Решение о продолжении работы на этом рабочем месте; временное снижение загруженности и овладение навыками рационального управления временем; используя специальные приемы и средства, чтобы попытаться изменить свой имидж «трудоголика»; составить список под названием «я действительно хочу этим заняться»; демонстрация напористого (уверенного) поведения, потому что уверенность в себе - это способность выражать себя и удовлетворять собственные потребности; определите свое понимание успеха в жизни (что означает успех для человека?); создайте группу социальной поддержки.

Социальная поддержка - это чувство принадлежности, чувство, что вас принимают и любят таким, какой вы есть, а не потому, что вы можете что-то

сделать для кого-то; обратите внимание на правильное питание. Определите для себя сбалансированную диету.

В то время, когда профессиональная ситуация воспринимается как стрессовая или тревожная, вам следует использовать методы, которые действуют как препятствия для стресса: выборочная стратегия упражнений; восприятие жизни как отпуска; использование юмора как буфера между стрессовой ситуацией и человеком; определение типа поведения, присущего человеку в стрессовой ситуации; анализ уверенности в себе и своих решений, так как это позволяет успешно контролировать свою жизнь; анализ места контроля в управлении стрессом (место контроля - это степень контроля, позволяющая человеку управлять событиями своей жизни); использование различных техник медитации и аутогенной тренировки, а также физических упражнений, которые следует выбирать и применять с учетом индивидуальных психологических особенностей [23].

На основании методологического и теоретического анализа литературы можно сделать вывод, что пока не разработана единая стратегия предотвращения профессионального выгорания, которая объединила бы взгляды всех ученых. Поэтому эта проблема требует дальнейшего экспериментального исследования. С последующей профилактикой синдрома выгорания следует: постараться рассчитать нагрузку и сознательно ее распределить; научитесь переключаться с одного занятия на другое; легче справляться с конфликтами на работе; не пытайтесь быть лучшим всегда и во всем.

Развитие у учителей эффективных навыков совладания с ситуацией - необходимая часть работы педагога-психолога, позволяющая предотвратить как использование неэффективных приемов, так и многие профессиональные деформации, а также помочь учителю самостоятельно контролировать свое поведение. Цель технологии разработки эффективных стратегий преодоления трудностей - понять проблемы учителей, обучить их всем возможным способам преодоления ситуации и разработать стратегии преодоления на

практике. К эффективным методам техники относятся: мастер-классы, тренинги, ролевые игры и мастер-классы.

Однако ключом к разработке эффективных стратегий выживания для учителей является правильно организованный и своевременный диагноз. Самый эффективный метод преодоления профессиональной деформации учителя - обучение личностному и профессиональному росту. Следует отметить, что тренинги способствуют развитию личностных качеств, необходимых для успешной работы учителей и профилактики синдрома профессионального выгорания. Мы разработали тренинги по профилактике профессионального выгорания учителей.

### **Выводы по первой главе**

Исходя из выше изложенного, можно сделать следующие выводы: профессиональное выгорание - это синдром, который развивается под влиянием хронического стресса и постоянных нагрузок, что и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личных ресурсов человека.

Профессиональное выгорание – это состояние нарастающего профессионального, мотивационного, а также физического истощения, которое сопровождается чувством опустошенности и беспомощности, циничным отношением к работе и другим людям. Это защитная психологическая реакция, при которой «включается» проявление эмоций на те воздействия, которые могут задеть или травмировать человека.

Образовательная деятельность - это вид социальной активности, направленный на передачу опыта и ценностей от старших поколений к молодым поколениям и их подготовку к выполнению определенных социальных ролей в обществе.

Профессионально-педагогическая деятельность - это деятельность, содержанием которой является такое управление деятельностью

обучающихся в образовательном процессе, которое обеспечивает развитие основных сфер их личности.

Профессия учителя - одна из тех профессий, где наиболее распространен синдром профессионального выгорания. Подчеркивая уникальность и неповторимость личности учителя, с одной стороны, и особые требования к личности педагога из социума, с другой стороны, профессия инициирует проявление определенных личностных качеств учителя. Их возникновение связано с влиянием хронически стрессовых и фрустрирующих обстоятельств педагогической деятельности. Из-за высокой нагрузки и высокого уровня ответственности у учителей со временем развиваются различные профессиональные деформации - это личностные проявления, которые возникают под влиянием особенностей профессиональной деятельности учителя и со временем негативно влияют на ведение профессиональной деятельности и влияют на психологическую структуру самой личности.

Выявлены негативные последствия воздействия профессиональных факторов на личность учителя, влияющие на его профессиональное здоровье:

- разрушение личности;
- профессионально обусловленные деформации личности;
- появление отрицательных черт в структуре характера в результате постоянно повторяющихся отрицательно окрашенных состояний учителя;
- развитие дисгармонии личности учителя;
- личные и связанные с работой личностные кризисы;
- профессиональный стресс;
- формирование симптомов профессионального выгорания;
- снижение производительности труда;
- профессиональных заболеваний.

Меры по преодолению синдрома профессионального выгорания включает как самопомощь, так и внешнюю профессиональную помощь.

## **ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Исследование уровня профессионального выгорания педагогов**

Исследование уровня профессионального выгорания учителей проводилось на базе образовательной организации КГУ «Школа-лицей №2 отдела образования города Костаная» управления образования Костанайской области.

В эмпирическом исследовании профессионального выгорания педагогов в качестве респондентов выступали 75 человек (женщины и

мужчины) – учителя школы с высшим педагогическим образованием и различным педагогическим стажем, в возрасте - от 20 до 55 лет.

Ввиду этого с предположением, что опыт преподавания имеет прямое влияние на развитие синдрома выгорания, мы разделили учителей, участвовавших в диагностике, на три группы следующим образом, чтобы определить разницу на основе изучения трудовой книжки и личных дел:

- подгруппа №1 - со стажем от 1 до 5 лет – 25 человек (33,33%), средний возраст – 23 года.
- подгруппа №2 – со стажем от 5 до 10 лет - 25 человек (33,33%), средний возраст - 33,5 лет.
- подгруппа №3 - с педагогическим стажем более 10 лет – 25 человек (33,33%), средний возраст - 47,6 лет.

Исследование проводилось в естественных условиях жизни и деятельности испытуемых. Испытуемым был предложен тестовый материал на основе выбранных нами методов диагностики. Особое внимание было уделено этике эмпирических исследований с использованием полученных индивидуальных данных. Поэтому все ссылки и данные субъектов даются в закодированном виде. Конфиденциальность интервьюируемых и их анонимность были сохранены.

Достоверность и валидность исследования обеспечивались первоначальным методическим анализом теоретических положений психологии, применением комплекса диагностических методов, соответствующих задачам исследования, а также применением математических и статических приемов обработки данных. Статистические и математические расчеты проводились с помощью программы EXEL.

Рассмотрев методы измерения уровня профессионального выгорания, мы решили использовать следующий тест:

- Диагностика профессионального выгорания личности (В.В. Бойко).

На наш взгляд, применение предложенной методики позволит достоверно оценить уровень профессионального выгорания учителей с разным опытом стажа работы.

Методика «диагностика профессионального выгорания» личности (В.В. Бойко) оказалась для нас наиболее удачной, так как соответствует эмпирическим исследованиям. Методика позволяет диагностировать основные симптомы «профессионального выгорания» учителей с разным стажем работы и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощение». Благодаря семантическому содержанию и количественным показателям, рассчитанным для разных фаз развития синдрома «выгорания», можно достаточно подробно охарактеризовать личность, оценить уместность эмоциональной реакции в конфликтной ситуации и индивидуальные меры к ней. По словам автора методики В.В. Бойко, профессиональное выгорание - это «механизм психологической защиты, развиваемый личностью в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на травмирующие воздействия». Профессиональное выгорание - стереотип профессионального, преимущественно профессионального поведения. «Выгорание» отчасти является функциональным стереотипом, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. Тем временем дисфункциональные последствия могут возникнуть, когда «выгорание» негативно сказывается на выполнении профессиональной деятельности и взаимоотношениях с партнерами - воспитанниками и коллегами.

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «профессионального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждую фазу стресса диагностируют на основании четырех характерных симптомов. Предлагаемая методика дает подробную картину синдрома «профессионального выгорания». Показатель выраженности каждого симптома колеблется от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,

- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
- 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдрому «профессионального выгорания»

В каждой фазе напряжения возможно количество баллов от 0 до 100 баллов. Однако сравнение оценок, полученных по этапам, незаконно, поскольку не указывает на их относительную роль или вклад в развитие синдрома. Дело в том, что измеряемые в нем явления существенно отличаются - реакция на внешние и внутренние факторы, методы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

При интерпретации результатов мы учитывали следующие вопросы: какие симптомы «профессионального выгорания» преобладают; какие преобладающие и доминирующие симптомы сопровождаются «истощением», «истощением» (если установлено), можно объяснить факторами профессиональной деятельности, содержащимися в симптомах «выгорания», или субъективными факторами, в каких направлениях необходимо чтобы повлиять на рабочую среду, чтобы снять нервное напряжение. Какие признаки и аспекты поведения личности нужно скорректировать, чтобы «профессиональное выгорание» не навредило вам, вашей профессиональной деятельности и товарищам.

Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что в подгруппе молодых учителей со стажем до 5 лет симптомы профессионального значительно менее выражены, чем в подгруппах учителей со стажем 5-10 лет и более 10 лет.

Следует отметить, что нервное напряжение служит предвестником и «спусковым крючком» для формирования профессионального выгорания у учителей. Оно проявляется в четырех симптомах:

- «переживание травмирующих обстоятельств», что отражается в осознании усиления психотравматических факторов профессиональной деятельности;
- «неудовлетворенности самим собой», выбранной профессией и развивается, когда невозможно конструктивно разрешить ситуацию;
- будучи «загнанным в клетке», проявляется в остро пережитом чувстве безнадежности, когда травматические обстоятельства очень срочные и не могут быть решены;
- «тревога и депрессия», чувство неудовлетворенности работой и собой.

Напряжение носит динамический характер, что связано с длительным постоянством или усилением травмирующих факторов.

Для фазы «напряжение» были получены следующие результаты (рисунок 1).

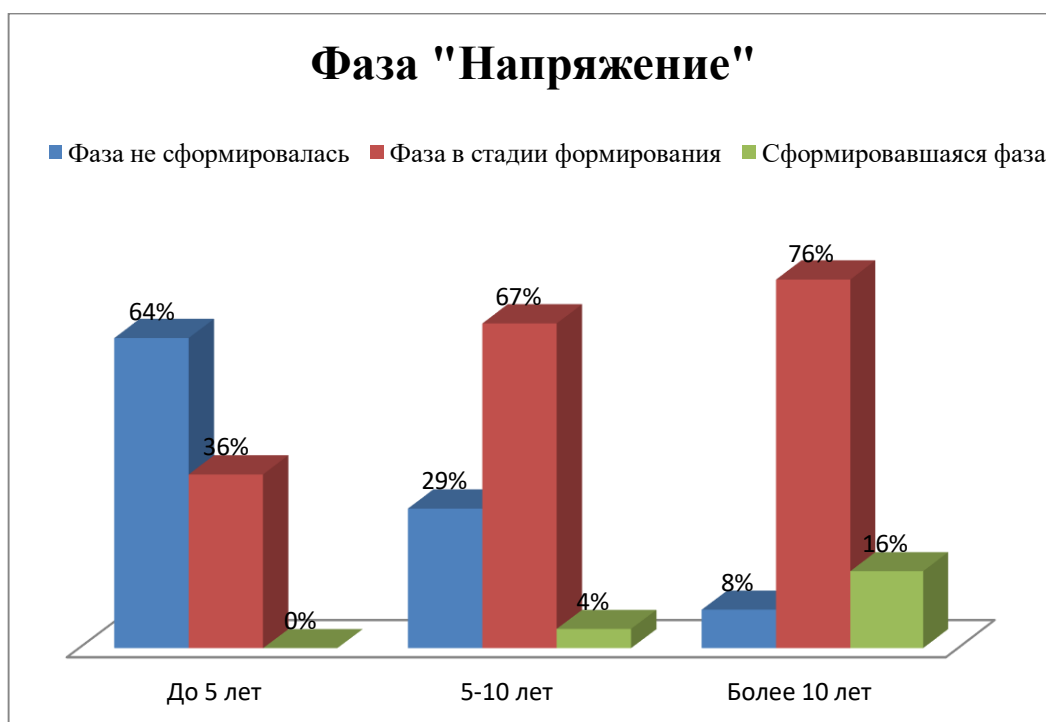


Рисунок 1 – Показатели по фазе «напряжение»

16 человек - 64%, фаза на этапе формирования - у 9 человек - 36%, сформированная фаза - у 0 человек - 0%.

В подгруппе педагогов со стажем от 5 до 10 лет эта фаза не сформировалась у 7 человек – 29%, фаза на этапе формирования у 16 человек 67%, сформированная фаза выявлена у 1 учителя - 4%.

В подгруппе учителей со стажем более 10 лет эта фаза не сформировалась у 2 человек - 8%, фаза на этапе формирования у 19 человек - 76%, сформированная фаза у 4 учителей - 16%.

Фаза резистенции - это фаза сопротивления растущему стрессу, которая начинается с момента возникновения тревожного напряжения. Формирование защиты при эмоциональном выгорании происходит на фоне следующих явлений: недостаточная избирательная эмоциональная реакция, эмоциональная и моральная дезориентация, расширение диапазона спасения эмоций, снижение профессиональных обязанностей.

Резистенция проявляется в таких симптомах профессионального выгорания, как:

- «неадекватное избирательное профессиональное реагирование», когда учитель недостаточно «сберегает» эмоции и ограничивает эмоциональную отдачу, избирательно реагирует на ситуации в сфере деятельности;
- «эмоционально-нравственная дезориентация», которая проявляется в том, педагог не проявляет правильного профессионального отношения к ученику и защищает свою стратегию: оправдывая себя за грубость или невнимательность, рационализируя свое действие или проецируя свою вину на ученика, вместо адекватного признания своей вины;
- «расширение сферы экономии эмоций», проявляется у педагогов вне их профессиональной деятельности – дома, когда они общаются с родственниками или друзьями;
- «редукция», проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Для фазы «резистенция» были получены следующие результаты (рисунок 2).

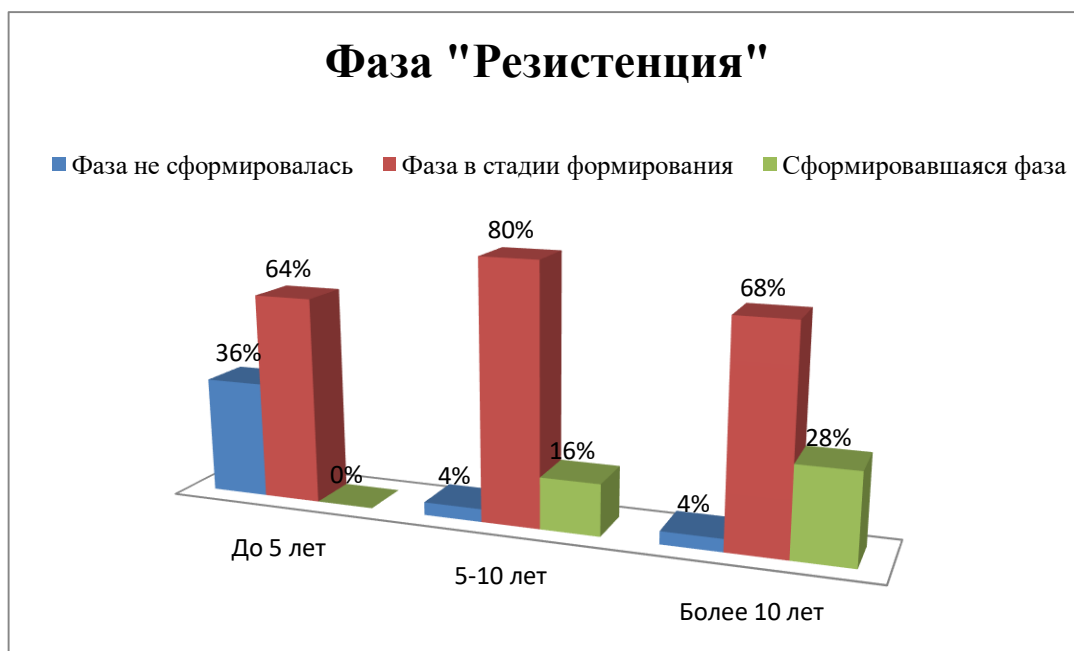


Рисунок 2 – Показатели по фазе «резистенция»

В подгруппе учителей со стажем до 5 лет эта фаза не сформировалась у 9 человек - 36%, фаза на этапе формирования - у 16 человек - 64%.

В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет эта фаза не сформировалась у 1 человека - 4%, фаза на этапе формирования у 20 человек - 80%, сформированная фаза выявлена у 4 учителей - 16%.

В подгруппе учителей со стажем работы более 10 лет 17 человек имеют эту фазу в стадии формирования - 68%, а у 7 учителей эта фаза сформировалась - 28%, а у 1 учителя стадия не сформировалась – 4%

Фаза истощения характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. В то же время эмоциональная защита в виде «выгорания» становится неотъемлемой характеристикой личности (рисунок 3).

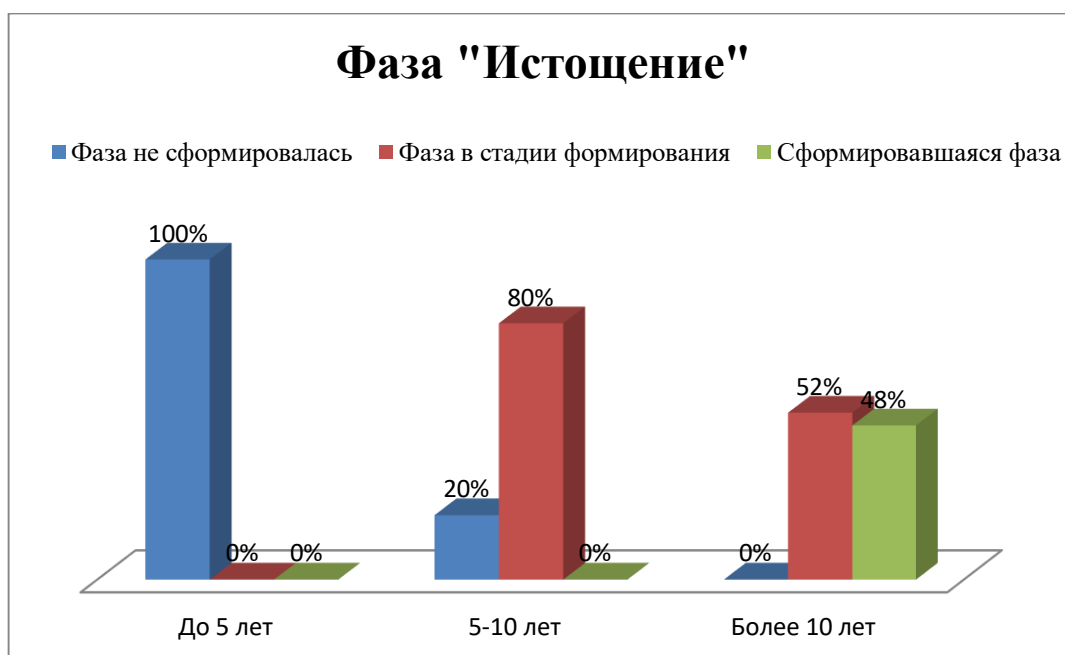


Рисунок 3 – Показатели по фазе «истощение»

В подгруппе учителей со стажем до 5 лет эта фаза не сформировалась у 100 человек - 100%.

В подгруппе учителей со стажем от 5 до 10 лет эта фаза не сформировалась у 5 учителя - 20%, фаза на этапе формирования у 20 человек - 80%.

В подгруппе учителей с опытом работы более 10 лет на этапе формирования у 13 человек - 52%.

Сформированная фаза обнаружена у 12 учителей - 48%, что свидетельствует о наличии симптомов профессионального выгорания.

Выраженные симптомы профессионального дефицита, профессионального и личного дистанцирования у этих учителей показывают, что эти профессионалы чувствуют, что они больше не могут эмоционально помогать предметам своей работы. Эти учителя не могут вмешиваться, участвовать в жизни детей и сопереживать им. В то же время резкость, грубость, раздражительность, негодование и капризы усугубляют симптом «профессионального дефицита». Эти учителя практически полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности. Их почти ничего не возбуждает, почти ничего не вызывает эмоциональной реакции - ни

положительной, ни отрицательной. Кроме того, это не признак жесткости, а эмоциональная защита, приобретенная за годы службы людям. Постепенно человек учится работать как робот, как бездушный автомат.

Следует отметить, что преподаватели, проработавшие в учебном заведении более десяти лет, наиболее подвержены профессиональной деформации: эмоциональному выгоранию.

В результате проведенной диагностики можно определить, что практически все фазы стресса уже развились у учителей школ со стажем работы более 10 лет, поскольку симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к синдрому, доминирующему в фазе или всему синдрому «профессионального выгорания».

Наиболее выраженными сложившимися и доминирующими симптомами в группах учителей являются:

У учителей со стажем до 5 лет:

Неудовлетворенность собой - складывающийся симптом (10); неадекватное избирательное профессиональное реагирование – сложившийся доминирующий симптом в подгруппе (16,6); редукция профессиональной обязанности - появляющийся симптом (13,84). Эмоциональный дефицит - развивающийся симптом (10,84).

У учителей со стажем от 5 до 10 лет: тревога и депрессия (10,12) - складывающийся симптом; переживание психотравмирующих обстоятельств (13,96); неадекватное избирательное профессиональное реагирование (16,84) – сложившийся доминирующий в подгруппе симптом. Редукция профессиональных обязанностей (19,24) – сложившийся симптом, расширение сферы экономики эмоции (10,88) - складывающийся симптом; эмоциональный дефицит (17,16) - сложившийся симптом; эмоциональная отстраненность (12,04) складывающийся симптом.

У учителей со стажем более 10 лет: переживание психотравмирующих обстоятельств (19,12) - сложившийся симптом, неадекватное избирательное профессиональное реагирование (18,16) – сложившийся симптом. Редукция

профессиональных обязанностей (10,72) – складывающийся симптом, эмоциональный дефицит (19,2) – доминирующий симптом, эмоциональная отстраненность (16,84) – сложившийся симптом, личностная отстраненность (15,24) – почти сложившийся симптом.

Работа учителя - один из самых эмоционально напряженных видов работы. Поэтому в целях экономии энергетических ресурсов многие учителя прибегают к различным механизмам психологической защиты, в то время как риск профессионального выгорания возрастает. Синдром выгорания достаточно сильно влияет на характер профессионального общения учителя. Проявляется эмоциональной сухостью, расширением сферы спасения от эмоций, личным дистанцированием, незнанием индивидуальных особенностей учащихся. Следует отметить, что учителя, у которых проявляются признаки синдрома выгорания, часто не осознают его симптомы, не могут видеть себя со стороны и не могут понять, что с ними происходит. Поэтому им нужна поддержка и внимание.

Анализируя показатели стадий профессионального выгорания, можно обнаружить, что самые высокие показатели профессионального выгорания имеют учителя со стажем работы более 10 лет. При этом учителя этой подгруппы наиболее подвержены синдрому выгорания. Считается, что это связано с «образовательным кризисом», который наступает после 10 лет работы в образовательном учреждении. Это время, когда учителя стремятся воспользоваться новыми достижениями науки и невозможностью реализовать их в короткие сроки, потому что ученики не возвращаются. Несоответствие ожидаемого и фактического результата, появление и развитие любимых приемов, схем работы и осознание того, что необходимо изменить сложившуюся ситуацию, но как ее изменить - неизвестно, возможность изоляции преподавателя в педагогическом коллективе, при его поисках нововведения не поддерживаются коллегами, что вызывает страх, одиночество, неуверенность в себе. Это время, когда учитель впервые оглядывается назад, оценивая прошлое, размышляя о достигнутом и оценивая

свои профессиональные достижения. Когда это не делается сознательно или бессознательно, человек начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворенность работой, переутомление и, возможно, это может быть одним из факторов формирования синдрома профессионального выгорания.

Мы обнаружили, что с увеличением стажа работы и возрастом учителей, а также с увеличением профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, усиление тревожности, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и расстройства поведения. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье учителя серьезно подрывается, и происходит профессиональное выгорание.

При эмоциональном выгорании очевидны все три фазы стресса: нервное (тревожное) напряжение - оно возникает из-за хронической психоэмоциональной атмосферы, дестабилизирующей ситуации, повышенной ответственности и затруднения контингента; сопротивление, то есть сопротивление - человек пытается более-менее успешно оградиться от неприятных впечатлений; истощение - истощение умственных ресурсов, снижение профессионального тонуса, возникающее из-за того, что оказанное сопротивление было неэффективным.

Отметим, что, несмотря на то, что функционирование эмоциональной сферы учителя, навыки его эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивости входят в структуру профессионально важных качеств профессиональной учебной деятельности, у учителей есть проблема профессионального выгорания, которая лежит в повышенной раздражительности, агрессивности, страха и негативных изменения ценностей ориентации личности.

Таким образом, результаты, которые мы получили в результате исследования, показывают существенные различия в формировании показателей профессионального выгорания у учителей с разным стажем преподавания. Поэтому в настоящее время необходимо проводить

мероприятия, направленные на улучшение состояния здоровья учителей, психологическое восстановление, реабилитацию и коррекцию профессионального состояния.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что в группе учителей с различным педагогическим стажем наиболее склонными к развитию профессионального выгорания являются учителя, имеющие стаж работы в школе - более 10 лет. Поэтому данная подгруппа педагогов больше всего нуждается в профилактических мероприятиях по коррекции профессионального выгорания.

## **2.2 Разработка и реализация программы профилактики профессионального выгорания педагогов**

Опираясь на вышеизложенные знания о содержании профессионального выгорания, хотелось бы разработать описать и апробировать психологическую профилактику синдрома профессионального выгорания педагогов. В первую очередь, необходимо, чтоб программа опиралась на базовые принципы оказания психологической помощи.

Психолого-педагогическая помощь имеет два основных направления. Это психологическая превенция (профилактика, предупреждение) и психологическое интервенция (преодоление, коррекция, реабилитация).

Профилактика - это комплекс государственных, общественных, социально-медицинских и организационных образовательных мер, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различные типы социальных отклонений в поведении людей.

Психологическая профилактика - это работа психолога, направленная на предотвращение возникновения трудностей и проблем в жизни людей.

По методологическим соображениям различают коррекционно-терапевтические подходы: поведенческий, психодинамический, экзистенциально-гуманистический, трансперсональный. Общим для всех подходов является эффективность индивидуальной психологической помощи.

Это во многом зависит от заинтересованности и вовлеченности человека как субъекта собственной жизни в борьбу с выгоранием, от его субъективной активности. Показатели участия - это субъективные характеристики, такие как осведомленность, мотивация к самореализации и самоизменению, ответственность за эти изменения и т. д. Положительные эффекты с точки зрения снижения тяжести выгорания наблюдаются только при субъективной активности.

Стратегии психологической поддержки «сгоревших» специалистов основаны на ресурсном подходе. Когда выгорание рассматривается как личная дисфункция в результате снижения субъективной активности и нехватки ресурсов, чтобы справиться с трудными рабочими ситуациями. Целевая функция субъективной деятельности - оптимизация информационно-энергетического взаимодействия человека с трудными рабочими ситуациями с целью преодоления профессиональных кризисов и достижения самоактуализации. Профессиональная деятельность помогает обновлять ресурсы, необходимые для преодоления стрессовых ситуаций на рабочем месте и в обществе, что способствует сопротивлению выгоранию. Стратегии психологической поддержки, направленные на восстановление или активацию субъективных ресурсов, помогают снизить тяжесть выгорания [29].

Коммуникативные навыки профессионалов социальных профессий играют особую роль в защите от процессов выгорания. Исследователи называют сложное взаимодействие с пациентами и администраторами, неблагоприятный психологический климат в команде и противоречивые отношения с коллегами как наиболее распространенные профессиональные и ситуативные факторы риска выгорания.

На сегодняшний день накоплен богатый опыт проведения тренингов по развитию коммуникативных навыков, которые так важны в профессии любого социального типа, включая профессию врача. Возникновение учебных курсов можно отнести к работе Курта Левина, который вместе со своими коллегами основал первые обучающие группы (Т-группы) для повышения коммуникативных навыков. Они обнаружили, что членам группы очень помогает анализ собственного опыта в группе. В 1960-х годах возникло движение за развитие социальных и жизненных навыков, основанное на традициях гуманистической психологии Карла Роджерса. Этот тренинг был использован для профессиональной подготовки учителей, консультантов и менеджеров по психологической поддержке и развитию.

Гуманистическая психология Карла Роджерса была хорошо принята почти всем сообществом прогрессивных психологов. Психологический тренинг нашел применение в целях развития, коррекции, лечения и психического здоровья.

В настоящее время тренинг определяется как метод активного обучения, направленный на развитие знаний, навыков и отношений, а также социальных отношений, практикуя физиологическое расслабление и элементы психологической саморегуляции, а также облегчая состояние психической тревожности, дисбаланса и эмоциональной нестабильности.

Если говорить о мета-цели тренинга как метода, то это будет обучение и развитие - в самом широком смысле. Конечно, конкретные цели обучения будут точно определяться областью, в которой он будет применяться, и потребностями этой области.

Невозможно достичь цели, если она поставлена нереалистично, неадекватно желаемому результату или из-за неправильной оценки и интерпретации потребностей, которые необходимо удовлетворить. По этой причине определение целей учебного курса начинается с наиболее тщательного определения потребностей клиента и постановки конкретных задач, которые планируется решить.

Тренинг - это процесс обучения, направленный на осознание, обновление, воспитание и улучшение личных качеств, необходимых в ситуациях взаимодействия с партнером. Коммуникативный тренинг направлен на восстановление личной активности и исправление неадекватных личных отношений, чтобы лучше понять, принять и выразить словами свои собственные чувства. Усиление новых форм поведения и реакции, обеспечивающих соответствующую адаптацию и функционирование; обучение умению выходить из конфликтных ситуаций путем поиска активных форм адаптивного поведения. Целью также является улучшение способности адекватно реагировать на проблемные ситуации и принимать конструктивные решения.

Развитие психокоррекционных занятий основано на четком признании важности коммуникативного фактора в реализации задачи создания эффективного процесса профессиональной деятельности, а также на понимании мотивации как важнейшей составляющей успешного овладения знаниями и умениями.

Цели обучения:

- Повышение адекватности собственного восприятия себя и восприятия окружающих;
- обновление индивидуальных ресурсов, психологическая самокоррекция;
- овладение навыками конструктивного социального взаимодействия.

Задачи группы психолого-педагогической коррекции:

- оказать членам группы профессиональную поддержку в решении неотложных внутренних конфликтов, преодолении насущных трудностей и препятствий;
- дать участникам группы опыт конструктивного самоанализа (самоанализа) и самостоятельного решения актуальных внутренних проблем;

- дать участникам группы опыт обширного общения друг с другом и с группой, опыт коммуникативного сообщества и эффективное взаимодействие в решении общих проблем;
- приобретение навыков конструктивного определения и разрешения межличностных проблем и конфликтов, построения эффективных отношений с другими людьми и способности достигать высочайшего уровня группового сообщества и сплоченности
- обучение навыкам активного самостоятельного внутреннего поиска и решения актуальных психологических проблем и конфликтов.

Положительные эффекты большинства представленных в литературе профилактических программ можно интерпретировать как психологическую поддержку в улучшении субъективной деятельности: повышение осмысленности жизни, ответственности, профессиональной самоидентификации, индивидуализации и социальной интеграции личности в профессиональной деятельности, целенаправленности, позитивное мышление, самопревосхождение, самоопределение, предметно-смысловая деятельность и др.

Цель психологической и образовательной профилактики синдрома профессионального выгорания - изменить поведение педагога, чтобы он мог жить более эффективно, получать удовлетворение от работы и быть довольным жизнью.

Реализация поставленных задач позволила выделить четыре составляющих модели формирования психологической и педагогической профилактики профессионального выгорания.

1 компонент модели - когнитивный, предполагает наличие или отсутствие знаний об эмоциональном выгорании, о симптомах, уровнях и последствиях профессионального выгорания, а также о методах психологической и педагогической профилактики профессионального выгорания.

2 компонент - поведенческий компонент. Этот компонент включает в себя способность брать на себя ответственность за свои действия, способность строить межличностные отношения, умение устанавливать границы между собой и внешним миром, способность регулировать свое равновесие и способность предотвращать профессиональное выгорание.

3 компонент - рефлексивный, он предполагает наличие или отсутствие навыков самоконтроля, самопознания, самореализации, навыков анализа собственных действий и навыков формирования цели.

4 - эмоциональная составляющая предполагает наличие или отсутствие позитивного восприятия себя, позитивного восприятия своих реальных чувств, собственных конфликтов и позитивного восприятия себя в окружающем мире.

По мнению авторов, отмеченное снижение степени выгорания достигается не только за счет лучшего понимания своих пациентов, но и в большей степени за счет повышения самооценки, компетентности, самоуважения и самоидентификации специалистов.

Теоретический анализ подтверждает перспективность разработанной нами модели ресурс-субъект для противодействия профессионального выгоранию. Прогрессивный характер этого подхода заключается в том, что он фокусируется не столько на симптомах выгорания, сколько на глубокой перестройке личности как объекта трудовой деятельности и жизни в целом.

Психолого-педагогическая профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов направлена на предупреждение возникновения и развития синдрома профессионального выгорания и подобных явлений, приводящих к деформации личности. Психологическая профилактика проводится для предотвращения возникновения психических явлений, оказывающих негативное влияние.

Профессиональное, психическое и физическое учителя имеет необратимые негативные последствия для профессиональной деятельности и препятствует его личной самореализации [55].

Самым продуктивным способом предотвращения профессионального выгорания учителей является социально-психологический тренинг (СПТ), который значительно облегчает и ускоряет процесс усвоения знаний, навыков и умений эффективного социального поведения, а также помогает ускорить оптимизацию необходимых коммуникативных навыков человека. Деятельность и межличностные отношения создают возможности для более глубокого осознания и самоопределения. Тренинг «Профессиональное самосохранение» направлен на преодоление таких проявлений профессиональных деформаций, как профессиональное истощение, а именно: повышение эмоциональной устойчивости учителей, снижение агрессивности, развитие адекватной самооценки, уровня эмпатии и т.д.

Цель: профилактика профессионального выгорания педагогов.

Задачи:

- снизить уровень профессионального выгорания;
- повысить сплоченность коллектива;
- познакомить педагогов с приемами саморегуляции;
- создать условия для психологической и эмоциональной «разгрузки» учителей;
- повысить стрессоустойчивость.

Целевая аудитория: учителя.

Количественный состав группы – от 10 до 15 человек.

Время проведения одного занятия: 1 академический час.

Длительность тренинга - 4 занятия (4 часа). Занятия проводятся один раз в четверть, на ШМО.

Форма проведения тренинга:

Круг, возможно свободное перемещение по залу при выполнении упражнений в подгруппах.

Дискуссия в тренинге – это метод обсуждения, основанный на опыте группы. Этот метод, несомненно, наиболее важен для тренера, поскольку первый, групповое обсуждение основывается на опыте участников. Во-

вторых, тренер находится в постоянном взаимодействии с участниками тренинга, и, наконец, любой другой метод тренинга всегда предполагает групповое обсуждение на том или ином этапе.

Тематический план тренинга «Профессиональное самосохранение» представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Тематический план тренинга

№ п/п	Тема занятия	Цель занятия	Кол-во часов
1	«Не гореть, а жить»	Цель: собрать педагогов и создать позитивный настрой для дальнейшего длительного взаимодействия в учебной группе, укрепить уверенность учителя в правильном выборе профессии, обучить действию и общению, стимулировать стремление к повышению профессионального уровня учителей и творческого потенциала каждого учителя.	1
2	«Сохрани себя»	Цель: улучшение субъективного самочувствия и укрепление психологического здоровья. Задачи: снятие профессионального и мышечного напряжения; сплочение педагогического коллектива, формирование доверительного отношения друг к другу; осознание стереотипов поведения и расширение репертуара поведенческих стратегий; осознание и принятие своих чувств; работа с негативными чувствами; укрепление установки на позитивный настрой	1
3	«Я в ресурсе»	Цель тренинга: формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья педагогов через овладение ими способами психической саморегуляции и активизацию личностных ресурсов. Задачи тренинга: научить способам психической саморегуляции; снизить уровень психического выгорания и профессионального напряжения.	1
4	«Всё в моих руках»	Цель тренинга: повысить эмоциональный тонус учителей. Задачи тренинга:	1

		активизировать внутренние творческие ресурсы педагогов; снизить уровень психического выгорания и профессионального напряжения.	
--	--	--	--

При построении занятий использовались различные обучающие упражнения, чтобы создать логическую цепочку для каждой конкретной встречи с группой. Отметим, что профилактика синдрома выгорания должна быть комплексной и разнонаправленной. Основная профилактика выгорания - это знание о его существовании и самоконтроль. Следует отметить, что выгорание происходит быстрее при деформациях личности.

### **2.3 Оценка эффективности реализации программы профилактики профессионального выгорания педагогов**

Для оценки эффективности мер по предотвращению профессиональной деформации учителей мы также провели контрольные тесты на профессиональное выгорание учителей. На рисунках 4 - 6 представлены сравнительные результаты формирования уровня профессионального выгорания у учителей до и после тренинга.

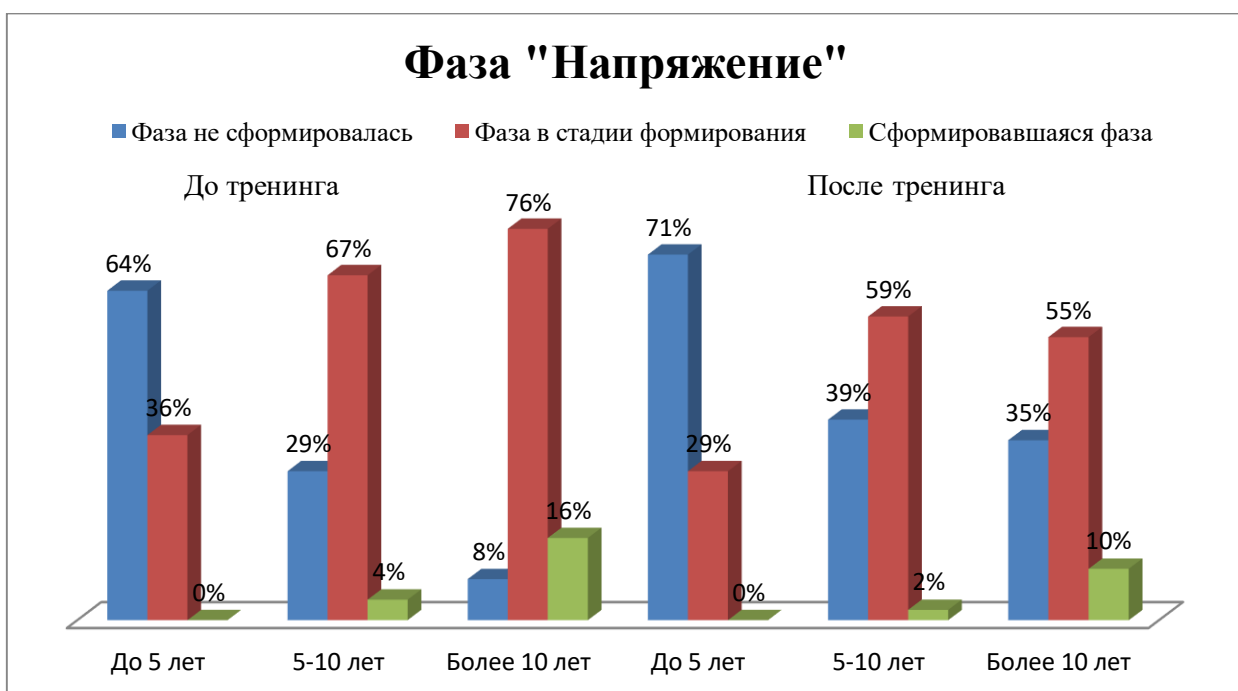


Рисунок 4 - Уровень профессионального выгорания по фазе «напряжение» у учителей до и после тренинга

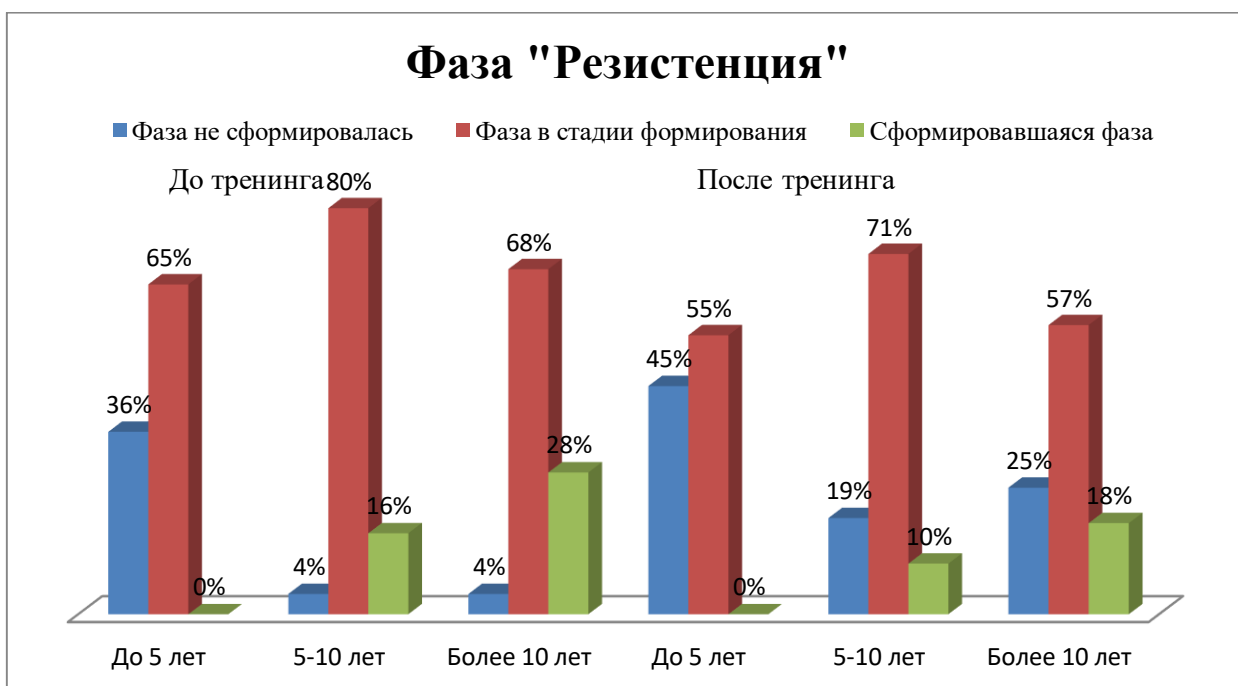


Рисунок 5 - Уровень профессионального выгорания по фазе «резистенция» у учителей до и после тренинга

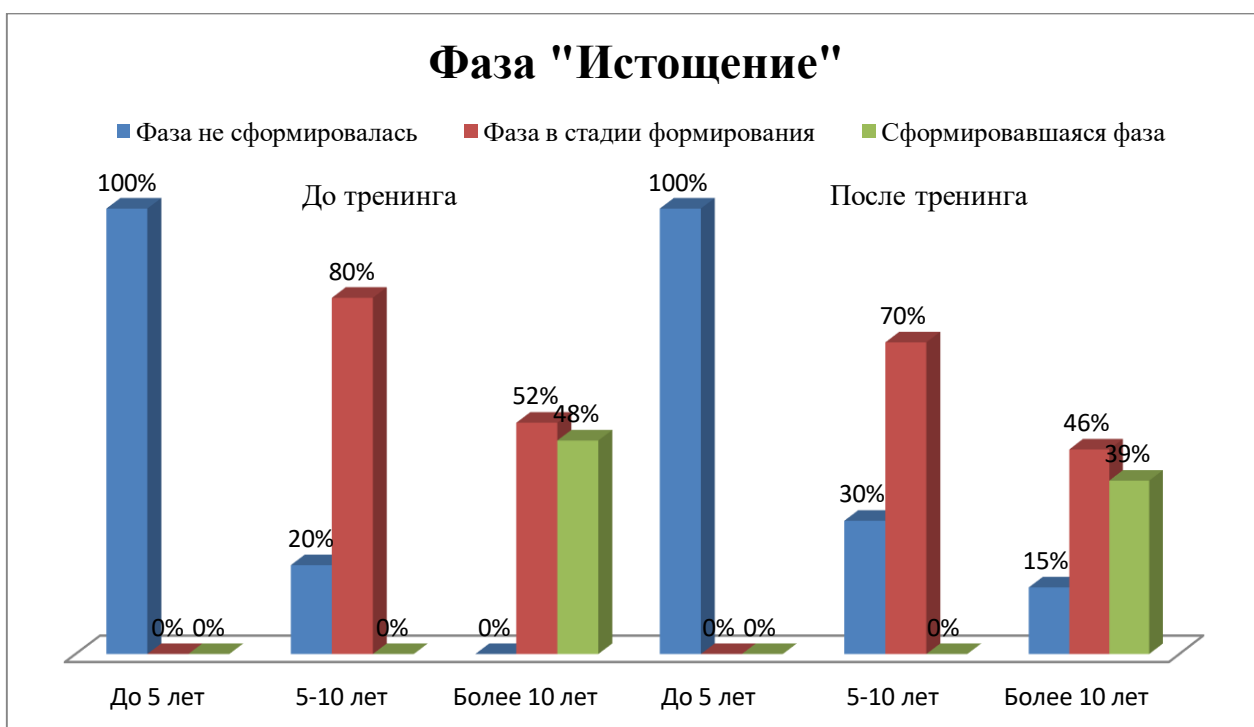


Рисунок 6 - Уровень профессионального выгорания по фазе «истощение» у учителей до и после тренинга

В результате диагностики на контрольном этапе мы отметили снижение профессионального выгорания учителей, участвовавших в тренинге.

Следует отметить, что по результатам диагностики выявлено снижение степени профессионального выгорания во всех подгруппах учителей. Однако эта программа оказалась особенно эффективной при работе с группами учителей с большим педагогическим опытом, где показатели профессионального выгорания снизились больше всего, что свидетельствует об эффективности использования методов обучения для предотвращения и исправления профессиональных деформаций учителей.

В результате проведенной диагностики нами было выявлено снижение уровня профессионального выгорания педагогов, принявших участие в тренинге.

Следует заметить, что успешное выполнение педагогом важнейших профессиональных функций возможно только при снижении уровня общего профессионального выгорания, достаточной степени эмпатии и развития коммуникативных навыков, а также формировании положительной

ориентации на результат профессиональной деятельности. Самодовольство как профессионала, в свою очередь, предотвращает возникновение деперсонализации и профессионального цинизма как форм выявления профессиональных уродств учителя, а также снижает общий уровень стресса и предотвращает возникновение резистенции и истощения.

### **Выводы по второй главе**

Во второй главе отражено описание и результаты исследования синдрома профессионального выгорания педагогов на базе КГУ "Школа-лицей №2 отдела образования города Костаная". В исследовании приняли участие 75 человек, что является достаточно хорошей выборкой для исследования. Для того чтобы получить наиболее достоверные результаты исследования, было выбрано равное количество педагогов со стажем до 5 лет, от 5 до 10 и более 10 лет – по 25 человек.

В рамках исследования была выдвинута гипотеза: у педагогов с различным стажем работы имеются различия в уровне профессионального выгорания. Результаты исследования профессионального выгорания учителей показывают, что практически все стрессовые фазы в выборке учителей находятся в фазе обучения или уже прошли обучение. Анализируя показатели стадий профессионального выгорания, можно обнаружить, что самые высокие показатели профессионального выгорания имеют учителя со стажем работы более 10 лет. Мы обнаружили, что учителя с многолетним педагогическим опытом показывают более высокие показатели ценности по субшкалам фаз профессионального выгорания, чем учителя со стажем до 5 лет.

Меры по преодолению синдрома профессионального выгорания включает в себя как самопомощь, так и профессиональную помощь извне. Наиболее эффективной формой профилактики профессионального выгорания педагогов является социально - психологический тренинг.

Нами разработан и апробирован тренинг «Профессиональное самосохранение» по преодолению таких проявлений профессиональных деформаций, как профессиональное выгорание, а именно: повышение эмоциональной устойчивости учителей, снижение агрессивности, формирование адекватной самооценки, повышение уровня эмпатии и т. д.

Что бы оценить эффективность принятых мер по профилактике профессиональной деформации педагогов, мы провели контрольные тесты по эмоциональному выгоранию учителей. По результатам диагностики установлено, что степень профессионального выгорания снизилась во всех подгруппах учителей на всех этапах выгорания. Однако данная программа оказалась особенно эффективной при работе с группами учителей с большим педагогическим стажем, где показатели профессионального выгорания снизились больше всего, что свидетельствует об эффективности использования методов обучения для предотвращения и коррекции профессиональной деформации учителей.

Таким образом, опираясь на результаты исследования, можно констатировать, что гипотеза исследования нашла подтверждение.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате исследования мы смогли сделать следующие выводы.

Профессиональное выгорание - это синдром, который развивается под влиянием хронического стресса и постоянного стресса и приводит к истощению эмоциональных, энергетических и личных ресурсов человека.

Образовательная деятельность - это вид социальной активности, направленный на передачу опыта и ценностей от старших поколений молодым поколениям и их подготовку к выполнению определенных социальных ролей в обществе. Профессия учителя имеет особое значение для развития общества. В ходе учебной деятельности педагог выполняет следующие функции: обучающую, воспитательную, развивающую, социально-педагогическую. Каждая из этих функций важна и отражает разные области деятельности учителя. Профессионально-образовательная деятельность - деятельность учителя, содержанием которой является такое управление деятельностью обучающихся в учебном процессе, которое обеспечивает развитие основных сфер их личности.

В связи со спецификой педагогической деятельности, предполагающей постоянные и многократные контакты с учащимися, родителями и другими участниками образовательного процесса, а также высокой затратностью времени и информации и необходимостью систематического повторения цикла излагаемого материала, педагогическая профессия имеет высокую вероятность получения образования. синдром профессионального выгорания. Из-за высокой нагрузки и высокого уровня ответственности у учителей со временем развиваются различные профессиональные деформации - это личностные проявления, которые возникают под влиянием особенностей профессиональной деятельности учителя и со временем негативно влияют на ведение профессиональной деятельности и влияют на психологическую структуру самой личности.

Мы провели эмпирическое исследование профессионального выгорания учителей, которое привело к следующим результатам:

Результаты исследования профессионального выгорания учителей показывают, что почти все фазы стресса в выборке учителей с разным опытом

преподавания находятся в фазе обучения или уже прошли обучение. Анализируя показатели стадий профессионального выгорания, можно обнаружить, что самые высокие показатели профессионального выгорания имеют учителя со стажем работы более 10 лет. В зависимости от уровня у учителей появляются индивидуальные признаки или симптомы возрастающего профессионального выгорания с увеличением опыта преподавания. Мы обнаружили, что учителя с большим образовательным опытом имели более высокие показатели ценности по субшкалам фаз профессионального выгорания, чем учителя со стажем до 5 лет.

В подгруппах учителей со стажем работы более 10 лет была значительно выше оценка по показателям «напряжение», «резистенция», «истощение». Это можно интерпретировать как то, что учителя, проработавшие в образовательном учреждении более десяти лет, наиболее подвержены эмоциональному выгоранию. Они понимают, что многие проблемы и сложные ситуации неизбежно повторяются, и стараются их избегать, откладывать решение или устраняться.

Меры по преодолению синдрома выгорания включают как самопомощь, так и внешнюю профессиональную поддержку. В первом случае учителям профессионального выгорания необходимо научиться выявлять симптомы психического стресса и управлять ими, овладевать широким спектром техник саморегулирования и преодолевать первые симптомы стресса на работе. Если такая помощь оказывается для вас недостаточной, то для предотвращения и преодоления синдрома выгорания необходима профессиональная помощь.

Наиболее эффективной формой профилактики профессионального выгорания у учителей является социально-психологический тренинг, который значительно облегчает и ускоряет процесс усвоения знаний, навыков и умений эффективного социального поведения и способствует ускоренной оптимизации коммуникативных навыков человека, необходимых для организации полноценной продуктивной работы. Требуются практическое

взаимодействие с другими людьми и межличностные отношения, создающие возможности для более полного самосознания и самоопределения.

Нами разработан и апробирован тренинг «Профессиональное самосохранение», который направлен на преодоление таких проявлений профессиональных деформаций, как профессиональное выгорание, а именно: повысить эмоциональную устойчивость учителей, снизить агрессивность, развить адекватную самооценку. развивать, повышать уровень эмпатии и т. д. Для построения логической цепочки для каждой конкретной встречи с группой использовались различные обучающие упражнения.

Для оценки эффективности мер по предотвращению профессиональной деформации учителей нами были проведены контрольные тесты на профессиональное выгорание учителей. По результатам диагностики установлено, что степень профессионального выгорания снизилась во всех подгруппах учителей на всех этапах выгорания. Однако данная программа оказалась особенно эффективной при работе с группами учителей с большим педагогическим стажем, где показатели профессионального выгорания снизились больше всего, что свидетельствует об эффективности использования методов обучения в предотвращении и исправлении профессиональных деформаций учителей.

Отметим, что профилактика синдрома выгорания должна быть комплексной и разнонаправленной. Основная профилактика выгорания - это знание о его существовании и самоконтроль.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Абрамов В.А. Исследование синдрома профессионального выгорания на этапе мета обзоров. Ч. 1 / В. А. Абрамов, И. С. Алексейчук, А.

И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – 2022. – № 1 (18). – С. 117-123.

2. Абрамова Г.С. Психология в медицине / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдиц. - М., 1998.

3. Абульханова-Славская К.А. Основные этапы развития концепции С. Л. Рубинштейна / К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский // Рубинштейн С. Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии / РАН, Ин-т психологии. - М.: Наука. - 1997.- 462 с.

3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

4. Агавелян Р.О. Социально-перцептивные особенности личности педагога специальной школы в профессиональной деятельности: Монографическое исследование / Р.О. Агавелян. – Новосибирск. – 2024. – С.29.

5. Айсмонтас Б. Б. Педагогическая психология: Схемы и тесты / Б. Б. Айсмонтас. М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2016. - 207 с

6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. СПб.: Питер, 2022. - 288 с.

7. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2022. – 363 с.

8. Анцыферова Л.И. Условия деформаций развития личности и конструктивные силы человека / Л. И. Анцыферова // Психология личности: новые исследования / под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского и М. И. Воловиковой. М. : ИП РАН, 2008.- С. 31.

9. Апчел В.Я. Стресс и стрессоустойчивость человека / В.Я. Апчел, В.Н. Цыган. – СПб.: ВМА, 1999.

10. Асмолов А.Г. Личность как предмет психологического исследования / А.Г. Асмолов. - М., 1984.

11. Баженова А.Н. Особенности профессиональной деформации школьных психологов на разных этапах профессионального развития: дис... канд. психол. н.: 19.00.13 / А. Н. Баженова. – Омск, 2007. – 186 с.
12. Баранов А.А. Синдром профессионального «выгорания» как показатель зависимости специалиста от его профессиональной деятельности / А.А. Баранов, Д.Р. Сагитова //Зависимость, ответственность, доверие: Материалы науч.-практ. конф. - Ижевск: Изд-во УдГУ, 2024. - С. 54.
13. Баринова А.А. Не сгорите на работе / А.А. Баринова //Природа и человек (Свет), 2023. - №3. – С. 23-35.
14. Безносков С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности / С.П. Безносков. СГ16., 1995. - с. 167.
15. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб.: Речь, 2022. – 272 с.
16. Безносков С. П. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации): учеб. пос. / С. П. Безносков, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – (2изд.) - СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 2022. – 230 с.
17. Березовская Р.А. Психология профессиональной деформации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – С. 598 – 632.
18. Бессонова Ю.В. Ценностные детерминанты синдрома выгорания // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: ИП РАН, 2009. – С. 365–384.
19. Бойко В.В. Правила профессионального поведения / В.В. Бойко. - СПб.: Речь, 1997. - С 286.
20. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. - М.:Наука,1996.–154с.
21. Бойко В.В. Синдром профессионального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2024. – 122 с.

22. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена профессионального выгорания / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2020. – № 2. – С. 96–103.
23. Введенский В.Н. Профессиональная компетентность педагога: пособие для учителя/ В.Н. Введенский. - СПб.: Просвещение, 2024.-158с.
24. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / под ред. Г. С. Никифорова и др. – СПб., 2011. – С. 27-62.
25. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2024. – 336 с.
26. Гафнер В.В. Профессиональная деформация и профессиональная компетентность педагога / В.В. Гафнер // ОБЖ. Основы безопасности жизни, 2024. – № 10. – С. 22–24.
27. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
28. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности, СПб., – 1997.
29. Гоникман Э. И. Как вытащить себя из стресса / Э.И. Гоникман. – М., 2000
30. Демина А.Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно-профессионального напряжения / А.Д. Демина, Н.З. Кайгородова, А.П. Супрун.– Барнаул,1993.–236 с.
31. Дикая Л.Г. Феномен профессионального выгорания профессионала в контексте системно-генетического подхода / Л.Г. Дикая // Социальная психология труда: современные исследования, проблемы, перспективы. Т. 1. / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М: ИП РАН, 2023. – 486 с.

32. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социономических профессий / О. Н. Доценко // Психологический журнал. – 2024. – Т. 29, № 5. – С. 91-100.
33. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2022. – № 6. – С. 171-178.
34. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность личности как фактор выгорания и удовлетворенности профессиональной деятельностью / О.Н. Доценко, А.А. Обознов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова. – Курск: КГУ, 2008. – С. 106–114.
35. Емельяненко А. В. Особенности синдрома «профессионального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек-человек» / А. В. Емельяненко, Н. Н. Сафукова // – М., 2024. – С. 106–110.
36. Емельяненко А. В. Проблемы профессионального выгорания и профессиональной деформации в сфере «манипулятивных» профессий / А. В. Емельяненко // Практическая психология: от фундаментальных исследований до инноваций: материалы междунар. науч.-практ. конф. – М., 2017. – С. 340–346.
37. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов: учебник / О. Ю. Ермолаев. – [2-е изд., испр.]. – М. : МПСИ, Флинта, 2023. – 336 с.
38. Зарецкая И.И. Профессиональная культура педагога: Учебное пособие / И.И. Зарецкая. - (2-е изд., перераб., доп.) - М.: АПК и ППРО, 2015.- 116 с.
39. Зборовская И.В. Саморегуляция психической устойчивости учителя / И.В. Зборовская // Прикладная психология, 2017. - № 6. - С.55-65.

40. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пос. [3-е изд. перераб. и доп.] / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический Проект, Фонд «Мир», 2022. - 336 с.
41. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учеб. пос. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2012. – 240 с.
42. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. спец./ И.Ф. Исаев. – 2-е изд. – М.: Академия, 2014. – 207 с.
43. Караковский В.А. Учитель в контексте нового времени/ В.А. Караковский // Открытая школа. -2024.-№1.-С.35-38.
44. Картузова А.А. Профессиональная деформация личности: определение понятия / А.А. Картузова // Педагогика, психология и медикобиологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2020. – № 3. – С. 48–51.
45. Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя / О.О. Киселева. – М.: Академия, 2015. – 298 с.
46. Коваленко А.В. Профессиональная деформация личности : уч. пособ. / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск : Изд-во ТПУ. – 2014. – 90 с.
47. Козырева О.А. Методология моделирования профессиональной компетентности учителя // Дополнительное профессиональное образование /О.А. Козырева. - 2024. - №4(50). - С.24-25
48. Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития// Дополнительное профессиональное образование/О.А. Козырева. - 2024. - №2(48). - С.21-25
49. Козырева О.А. Становление специалиста с позиций современных концепций профессионального образования // Компетентность /О.А. Козырева. - 2012. - №7(98). - С. 6-11.
50. Кокс Т. Стресс / Т. Кокс. - М., 1981.

51. Котова Е.В. Профилактика синдрома профессионального выгорания / Е.В. Котова // Учебное пособие. — Красноярск, 2023.
52. Корытова Г. С. Профессиональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности / Г. С. Корытова // Фундаментальные исследования. – 2023. – № 4. – С. 29-32.
53. Кошелев А.Н. Синдром «белого воротничка» или профилактика «профессионального выгорания» / А.Н. Кошелев. – М.: ГроссМедиаФерлаг, 2008. – 240 с.
54. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя /Н.В. Кузьмина. - (2 изд.) – М. : Знание, 2010. – 132 с.
55. Леонова А.Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2.
56. Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. Сер.14. Психология.– 2007. – № 3.
57. Леонова А.Б. Особенности синдромов профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса / А.Б. Леонова, А.А. Качина // Психология психических состояний. Вып. 6 / под ред. А.О. Прохорова. – Казань: Издво КГУ, 2006.
58. Лешукова Е.А. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е.А. Лешукова // Вестник РАТЭПП, 1995. - № 1. — С. 36-47
59. Лэнгле А. Профессиональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2017. – № 2. – С. 3-16.
60. Малышев, И.В. Профилактика психического здоровья и дезадаптационных проявлений личности на ранних этапах профессионального выгорания / И.В. Малышев // Ученые зап. Пед. ин-та Саратов. гос. ун-та им. Н.Г. Чернышевского. Сер.: Психология. Педагогика. – 2008. – Т. 1, № 3 –4. С. 33–41 (1.1 п.л.)

61. Маслач К. Профессиональное выгорание. Как люди справляются / К. Маслач // Psihovo.ru - сайт помощи психологам, педагогам, студентам и родителям. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://psinovo.ru>
62. Маркова А.К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя /А.К. Маркова // Педагогика. - 1995. - №6. - С.23-29.
63. Мерзлякова Д.Р. Синдром профессионального «выгорания» как фактор, препятствующий развитию социального партнерства в образовательной системе / Д.Р. Мерзлякова //Социальные инициативы детское движение: Материалы междунар. науч.-практ. конф./ Отв. ред. Э.А. Мальцева, О.А. Фиофанова. - Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2005.
64. Мерзлякова Д.Р. Социальные коммуникации и профессиональное «выгорание» / Д.Р. Мерзлякова //Коммуникативная природа человека: Материалы Росс, науч.-теор. конф. - Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 2006.
65. Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – М., 2012. – 630 с.
66. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя /Л.М. Митина. - М.: Флинта, 1998. - 220 с.
67. Москвина Н.Б. Личностно-профессиональные деформации педагогов: Теоретико-методологический анализ: монография / Н.Б. Москвина. Хабаровск: Изд-во ХГПУ, 2024. - 144 с.
68. Москвина Н.Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов /Н.Б. Москвина //Педагогика.- 2015. - №5. - С.64-71.
69. Ненарт Е. О. Взаимосвязь синдрома профессионального выгорания с элементами профессиональной деформации личности / Е. О. Ненарт // Вестник Санкт-Петербург. ун-та. сер. 12. – 2008. – № 3. – С. 402-406.
70. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом / Р.В. Овчарова. - Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. – 187 с.

71. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.
72. Орел В. Е. Профессиональное развитие личности / В. Е. Орел // Общая и прикладная психология: хрестоматия. М. : ТЕИС, 2012. - С. 358-378.
73. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2024. – Т. 22, № 1. – С. 90-101.
74. Робертс Г. А. Профилактика выгорания / Г. А. Робертс // Обзор современной психиатрии. – 1998. – № 1. – С. 39-46.
75. Рогов Е. И. Личность учителя: теория и практика / Е. И. Рогов. Ростов н/Д Феникс, 2010. - 512 с
76. Ронгинская Т. И. Проблемы профессионального выгорания педагогов / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. 2022. - Т. 24, № 5. - С. 90 - 97.
77. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. 2012. - Т. 23, № 3. - С. 85 - 95.
78. Рябова Т. В. Феномен профессионального выгорания / Т. В. Рябова // Экология и жизнь. – 2020. – № 10 (83). – С. 78-81.
79. Сергеева О.Н. Деструктивные изменения личности педагога в профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие / О. Н. Сергеева. Кемерово : КРИПО, 2010. - 159 с.
80. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. СПб. : Речь, 2012. - С. 242с.
81. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова. – Курск: КГУ, 2008. – 336 с.
82. Сыманюк Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального опыта / Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев // Образование и наука :изв. Урал. отд-

ния Рос. акад. образования : журн. теорет. и прикладных исслед. 2015. - № 4(34). - С. 96-105.

83. Трунов Д. И снова о «профессиональной деформации» / Д. Трунов // Психологическая газета. – 2014. – № 6. – С. 32–34.

84. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога, 1998. - №5.

85. Трунов Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога, 1998. - № 8.

86. Форманюк Т.В. Синдром «профессионального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. 1994. № 6.

87. Форманюк Т. В. Синдром «профессионального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии, №6, 2011. – С.28-46.

88. Юрченко Е. В. Содержание и методы преодоления профессиональной деформации учителя в работе педагога-психолога :дис. . канд. пед. наук / Ю. В. Юрченко. Уссурийск, 2024. - 184 с.

89. Юдиц Ю.А. К проблеме профессиональной деформации / Ю.А. Юдиц. - Журнал практического психолога. - 1998. - № 7. – С. 45-48.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностика В.В Бойко «профессиональное выгорание личности»

### Инструкция:

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

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

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

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом, не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.
- Обработка и интерпретация результатов теста:  
определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,

находится итоговый показатель синдрома профессионального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение:

Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)

Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),

«Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция:

Неадекватное избирательное профессиональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение:

Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома профессионального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

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

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме профессионального «выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной

системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Таблица 1 – Диагностика профессионального выгорания (первичные данные)**

№	Стаж (лет)	ПО	НС	ЗК	ТД	Фаза 1 - напряжения
1	до 5	6	2	6	8	22
2	до 5	6	4	9	6	25
3	до 5	7	5	8	6	26
4	до 5	9	6	8	7	30
5	до 5	10	12	12	15	49
6	до 5	6	15	5	7	33
7	до 5	6	4	9	7	26
8	до 5	8	5	8	9	30
9	до 5	8	6	6	7	27
10	до 5	14	3	10	8	35
11	до 5	8	9	8	12	37
12	до 5	9	11	8	7	35
13	до 5	12	15	10	12	39
14	до 5	20	16	6	11	53
15	до 5	9	10	13	15	47
16	до 5	9	20	7	11	47
17	до 5	10	5	9	9	33
18	до 5	6	17	7	12	42
19	до 5	8	4	7	12	31
20	до 5	8	12	11	7	38
21	до 5	1	15	6	5	27
22	до 5	7	4	5	15	31
23	до 5	6	16	3	6	31
24	до 5	8	23	7	6	44
25	до 5	14	11	5	6	36
26	5-10 лет	20	15	11	14	60
27	5-10 лет	8	9	7	9	33
28	5-10 лет	12	15	10	14	51
29	5-10 лет	16	5	18	22	61
30	5-10 лет	6	5	9	19	39
31	5-10 лет	20	12	7	7	46
32	5-10 лет	14	8	4	4	30
33	5-10 лет	9	11	0	5	25

34	5-10 лет	15	3	8	6	32
35	5-10 лет	14	4	9	16	43
36	5-10 лет	10	2	12	12	36
37	5-10 лет	20	12	11	8	51
38	5-10 лет	18	10	10	8	46
39	5-10 лет	16	8	7	12	43
40	5-10 лет	6	5	6	8	25
41	5-10 лет	14	12	5	10	41
42	5-10 лет	20	7	9	12	48
43	5-10 лет	10	14	8	7	39
44	5-10 лет	11	15	7	6	39
45	5-10 лет	14	15	10	12	51
46	5-10 лет	17	8	10	11	46
47	5-10 лет	20	12	12	7	51
48	5-10 лет	16	15	9	7	47
49	5-10 лет	15	8	5	8	26
50	5-10 лет	8	4	10	9	31
51	более 10	13	4	10	7	44
52	более 10	27	12	8	12	63
53	более 10	23	6	9	16	54
54	более 10	20	6	18	20	64
55	более 10	15	3	17	14	49
56	более 10	16	6	16	18	56
57	более 10	19	13	12	19	63
58	более 10	23	10	15	11	59
59	более 10	25	10	11	7	53
60	более 10	25	8	9	8	50
61	более 10	18	8	0	8	34
62	более 10	23	10	14	6	53
63	более 10	17	11	14	10	52
64	более 10	15	6	15	14	50
65	более 10	17	7	16	15	55
66	более 10	25	9	11	12	57
67	более 10	22	8	8	14	52
68	более 10	24	13	6	9	52
69	более 10	12	15	10	14	51
70	более 10	8	4	16	11	39
71	более 10	14	5	9	8	36
72	более 10	21	13	9	9	52
73	более 10	16	14	7	5	42
74	более 10	29	6	14	10	59
75	более 10	11	28	10	14	63

№	Стаж (лет)	НР	ЭД	РЭ	РП	Фаза 2 - резинстенции
1	до 5	18	5	8	12	43
2	до 5	9	5	4	11	29

3	до 5	16	2	7	10	35
4	до 5	15	7	0	14	36
5	до 5	13	16	3	1	33
6	до 5	18	8	4	25	55
7	до 5	16	4	6	25	51
8	до 5	17	5	8	18	48
9	до 5	22	2	4	12	40
10	до 5	27	8	3	9	47
11	до 5	15	7	4	18	44
12	до 5	20	6	4	11	41
13	до 5	18	9	2	11	40
14	до 5	17	8	7	12	44
15	до 5	18	8	8	15	49
16	до 5	17	7	6	16	46
17	до 5	18	5	5	12	40
18	до 5	20	2	4	22	48
19	до 5	16	4	8	20	48
20	до 5	11	3	5	10	29
21	до 5	18	2	3	11	34
22	до 5	16	7	2	12	37
23	до 5	14	2	4	14	34
24	до 5	12	2	5	16	35
25	до 5	14	2	8	9	33
26	5-10 лет	23	2	8	16	49
27	5-10 лет	16	9	8	25	58
28	5-10 лет	14	10	27	25	76
29	5-10 лет	18	2	20	20	60
30	5-10 лет	12	2	0	22	36
31	5-10 лет	15	12	8	15	50
32	5-10 лет	16	4	8	16	44
33	5-10 лет	17	6	9	21	53
34	5-10 лет	20	6	14	20	60
35	5-10 лет	4	10	12	22	48
36	5-10 лет	15	8	6	18	47
37	5-10 лет	12	9	2	14	37
38	5-10 лет	17	8	12	25	62
39	5-10 лет	18	6	16	20	60
40	5-10 лет	15	5	8	22	47
41	5-10 лет	12	9	18	20	49
42	5-10 лет	14	10	12	20	56
43	5-10 лет	16	6	20	15	57
44	5-10 лет	20	12	12	16	60
45	5-10 лет	22	8	0	24	54
46	5-10 лет	22	8	12	20	62
47	5-10 лет	19	6	8	20	53
48	5-10 лет	28	14	10	16	68

49	5-10 лет	18	12	12	15	57
50	5-10 лет	18	10	10	14	52
51	более 10	23	2	0	25	50
52	более 10	22	9	8	20	59
53	более 10	28	6	8	22	64
54	более 10	22	6	20	20	68
55	более 10	22	3	21	18	64
56	более 10	22	6	8	14	50
57	более 10	23	10	9	13	55
58	более 10	23	12	20	15	70
59	более 10	20	12	22	13	70
60	более 10	17	12	18	20	67
61	более 10	18	8	12	18	56
62	более 10	16	10	14	20	60
63	более 10	16	11	12	22	61
64	более 10	14	6	2	24	48
65	более 10	12	7	8	16	43
66	более 10	8	9	9	15	41
67	более 10	8	8	0	14	30
68	более 10	12	13	8	13	46
69	более 10	12	8	10	16	46
70	более 10	18	4	12	15	49
71	более 10	18	5	9	10	42
72	более 10	20	9	9	11	49
73	более 10	21	9	7	12	49
74	более 10	22	6	12	10	50
75	более 10	17	14	10	14	55

№	Стаж (лет)	ЭД	ЭО	ЛО	ПН	3 фаза - истощение
1	до 5	10	13	2	0	25
2	до 5	12	8	4	5	29
3	до 5	9	7	3	2	21
4	до 5	11	7	0	3	21
5	до 5	12	9	3	6	30
6	до 5	8	9	4	7	28
7	до 5	14	10	6	2	32
8	до 5	10	11	7	3	31
9	до 5	12	9	8	3	32
10	до 5	12	8	4	2	26
11	до 5	10	13	6	0	29
12	до 5	9	9	10	8	36
13	до 5	10	8	9	9	36
14	до 5	14	1	7	7	29
15	до 5	12	11	8	5	36
16	до 5	12	8	6	6	32
17	до 5	10	7	5	4	26

18	до 5	9	13	4	4	30
19	до 5	8	9	8	2	29
20	до 5	11	10	5	7	33
21	до 5	10	13	3	6	32
22	до 5	10	11	2	5	28
23	до 5	14	10	4	4	32
24	до 5	12	8	5	6	31
25	до 5	10	7	8	9	34
26	5-10 лет	10	12	12	6	40
27	5-10 лет	16	18	8	2	44
28	5-10 лет	18	22	10	6	56
29	5-10 лет	14	9	11	6	40
30	5-10 лет	14	9	8	4	35
31	5-10 лет	12	8	8	4	44
32	5-10 лет	17	8	8	6	39
33	5-10 лет	20	10	9	5	44
34	5-10 лет	25	12	15	2	54
35	5-10 лет	24	11	5	0	40
36	5-10 лет	22	10	5	4	41
37	5-10 лет	24	7	8	6	45
38	5-10 лет	10	12	3	0	25
39	5-10 лет	18	14	3	4	39
40	5-10 лет	16	12	8	4	40
41	5-10 лет	14	10	10	5	39
42	5-10 лет	14	15	5	0	34
43	5-10 лет	16	16	8	2	42
44	5-10 лет	20	22	7	4	55
45	5-10 лет	22	8	0	4	34
46	5-10 лет	22	8	12	2	44
47	5-10 лет	20	12	8	20	60
48	5-10 лет	18	14	10	3	45
49	5-10 лет	11	12	12	4	39
50	5-10 лет	12	10	10	2	34
51	более 10	25	10	0	7	42
52	более 10	10	9	20	5	44
53	более 10	25	14	16	2	57
54	более 10	22	16	7	13	58
55	более 10	24	18	15	8	65
56	более 10	18	20	16	10	64
57	более 10	20	22	18	6	66
58	более 10	22	25	20	18	85
59	более 10	20	21	22	3	66
60	более 10	17	14	18	6	55
61	более 10	24	16	17	20	77
62	более 10	25	18	20	7	70
63	более 10	25	24	18	6	73

64	более 10	20	20	7	6	53
65	более 10	22	10	7	13	52
66	более 10	14	12	20	6	52
67	более 10	16	14	0	8	38
68	более 10	15	18	22	14	69
69	более 10	17	10	20	6	53
70	более 10	14	14	18	10	56
71	более 10	21	16	19	7	63
72	более 10	22	9	16	12	59
73	более 10	14	25	12	20	71
74	более 10	11	22	16	5	54
75	более 10	17	24	17	5	63