



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального  
выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России  
«УчимЗнаем»**

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

Проверка на объем заимствований:  
71,94 % авторского текста  
Работа рекоменд. к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«12» 26 2025 г.  
зав. кафедрой ТиПП  
О.А. Кондратьева О.А.

Выполнила:  
Студентка группы ОФ-222-270-2-1  
Папуша Кристина Валерьевна Пан

Научный руководитель:  
к.п.н., доцент кафедры ТиПП  
Апушкина Ксения Николаевна

Челябинск  
2025

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ» КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА.....	8
1.1 Анализ феномена эмоционального выгорания в контексте психолого-педагогических исследований.....	8
1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов.....	19
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».....	29
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ».....	41
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	41
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	45
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ».....	57
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».....	57

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	69
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	94
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	101
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики эмоционального выгорания педагогов.....	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов.....	127
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».....	131
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».....	152
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	171

## ВВЕДЕНИЕ

В современных общественных условиях человеку требуются повышенные эмоциональные ресурсы, чтобы справляться с ускоряющимся ритмом жизни и увеличивающимися требованиями. В результате этого уровень психоэмоционального напряжения становится выше. Часто это приводит к таким психическим состояниям, как раздражительность, тревога.

В связи со спецификой современной действительности особенно высокие требования предъявляют педагогическим работникам. Эмоциональных ресурсов не хватает ни у опытных педагогов, ни у молодых специалистов, что говорит о актуальности выбранного исследования.

Исследования, проводимые в области эмоционального выгорания, помогают разрабатывать методики для диагностики уровня эмоционального выгорания и повышения устойчивости к стрессовым факторам.

Актуальность проблемы эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» обусловлена несколькими факторами. Эмоциональное выгорание, проявляющееся в отстранённости и эмоциональной истощенности педагога, характеризуется игнорированием личностных особенностей учеников и стремлением к минимизации эмоциональных ресурсов, негативно сказывается в профессиональной деятельности. Во-первых, профессиональная деформация препятствует эффективной реализации образовательного процесса, формированию сплоченного коллектива и оказанию необходимой психологической поддержки.

Во-вторых, специфика педагогической деятельности сопряжена с хроническим стрессом и напряжением, что может приводить к эмоциональному дисбалансу и негативному воздействию на

профессиональное благополучие. В современной педагогической практике акцент делается на личностно-ориентированном подходе. Реализация этого подхода требует от педагога устойчивости к эмоциональным факторам профессиональной среды, однако, высокая эмоциональная нагрузка, обусловленная интенсивным межличностным взаимодействием, часто способствует развитию синдрома эмоционального выгорания. Особенно быстро развивается этот синдром в госпитальных школах, где от педагога требуется эмоциональная включенность в учебный процесс, взаимодействие с тяжелобольными учениками и тяжелые условия труда (отсутствие учебных кабинетов, парт, техники).

В-третьих, данная проблема требует дальнейшей разработки как на теоретическом, так и на практическом уровне. Практически нет никаких исследований, посвященных проблеме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Актуальность проблемы исследования, её недостаточная теоретическая и практическая разработанность, её важность обусловили выбор темы работы «Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Вышеизложенное позволило сформулировать цель курсовой работы.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Предмет исследования: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» изменится если:

– разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции, состоящей из теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков,

– разработать и провести программу психолого-педагогической коррекции, включающей беседу, игры, упражнения, групповую дискуссию.

Задачи исследования:

1. Исследовать психолого-педагогическую литературу по проблеме эмоционального выгорания.

2. Охарактеризовать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов.

3. Теоретически обосновать и разработать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические методы – анализ психолого-педагогической литературы и обобщение информации, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы – констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

3. Методы математико-статистической обработки данных: применение Т-критерия Вилкоксона.

База исследования: МАОУ «СОШ № 153 г. Челябинска», структурное подразделение на базе «Челябинской областной детской клинической больницы». В исследовании приняли участие 43 педагога в возрасте от 24 до 73 лет, из них 40 женщин и 3 мужчин. Все педагоги работают в госпитальной школе. Госпитальная школа – это организация, осуществляющая образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, в которой обучаются дети, нуждающиеся в длительном лечении.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

– сделаны теоретические обобщения и выводы, которые расширяют общепсихологические и психолого-педагогические представления о проблеме коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»;

– в теоретическом обосновании модели и психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»;

– апробирована комплексная программа коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Практическая значимость исследовательской работы заключается в разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных

школ России «УчимЗнаем», которая будет полезна в практической работе педагогам-психологам, преподавателям и студентам высших и средних профессиональных учебных заведений.

Научная новизна нашего исследования состоит в:

1. Проектировании модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

2. Разработке и реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Апробация результатов исследования проходила в рамках ежегодной студенческой научно-практической конференции Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, секция «Актуальные проблемы внедрения результатов психолого-педагогических исследований в практику управления образовательной средой» (Челябинск, 2025 г.).

# ГЛАВА 1. КОРРЕКЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ» КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

## 1.1 Анализ феномена эмоционального выгорания в контексте психолого-педагогической исследованиях

Феномен эмоционального выгорания, широко изучаемый как отечественными, так и зарубежными исследователями, характеризуется множеством терминологических обозначений. В научной литературе можно встретить такие термины, как «синдром эмоционального выгорания» (В. В. Бойко), «эмоциональное сгорание» (Т.В. Форманюк), «синдром эмоционального перегорания» (Е.И. Лозинская) и «психическое выгорание» (В.Е. Орел). Данные термины часто интегрируются с концепциями депрессии, психологической защиты, стресса и утомления, что свидетельствует о многоаспектности и сложности анализа данного феномена в его проявлениях и исследовании.

Состояние, характеризующееся прогрессирующим эмоциональным истощением, получило название синдрома эмоционального выгорания (англ. burnout). Введенное в психологическую область в 1974 г. американским психиатром Гербертом Фрейденбергером понятие описывает состояние, которое зачастую вызывает трансформации в личности, особенно в ситуациях, связанных с общением. Фрейденбергер сосредоточился на мотивационных сторонах эмоционального истощения, акцентируя, что «выгорание» охватывает совокупность мотивационных и эмоциональных трудностей. Он наполнил понятие комплексным содержанием, в то время как в русскоязычной литературе добавление прилагательного «эмоциональное» может несколько ограничивать его широту. Фрейденбергер считал, что в зоне риска находятся специалисты,

длительное время работающие без достаточной эмоциональной поддержки, включающей признание, благодарность и положительные отзывы со стороны коллег и руководства. Неудовлетворенность, испытываемая сотрудником, может негативно влиять на его продуктивность, приводя к снижению эффективности и результативности. За период, прошедший с момента открытия Фрейденбергера, были выявлены и другие факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания. Однако, ключевым аспектом является наличие перспектив профессионального развития. Отсутствие возможностей для карьерного роста и самореализации повышает уязвимость к эмоциональному выгоранию [Цит. по: 51, с. 141-142].

В 1980-е годы зарубежные исследователи опубликовали около тысячи научных работ, посвященных проблеме эмоционального выгорания.

Кристина Маслач, известный американский психолог, внесшая значительный вклад в изучение этого феномена, определяла его как потерю заинтересованности в работе и безразличие к своим профессиональным обязанностям. В отличие от Фрейденберга, она утверждала, что выгорание влияет не только на эмоциональное состояние, но и на физическое здоровье. Позже, развивая свою концепцию, Маслач предложила более полное определение, рассматривая выгорание как комплекс симптомов, включающий в себя физическую и эмоциональную усталость, снижение самооценки, негативное отношение к работе и уменьшение эмпатии по отношению к другим людям. Изначально Маслач изучала выгорание в профессиях, связанных с оказанием помощи другим людям, таких как учителя, врачи и социальные работники. Однако впоследствии она расширила сферу применения своей концепции, утверждая, что выгорание может возникать и в профессиях, не связанных с непосредственным взаимодействием с людьми. По мнению исследовательницы, ключевой причиной выгорания являются

напряженные отношения между специалистом и клиентом, обусловленные личными трудностями и проблемами, вызывающими негативные эмоции и эмоциональную перегрузку. Этот фактор, воспринимаемый как длительный стресс, приводит к изменению отношения к себе и окружающим [Цит. по: 51, с. 142].

В 1981 г. К. Маслач совместно с С. Джексоном представили выгорание как реакцию на хронический профессиональный стресс в межличностных отношениях, выделив три взаимосвязанных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений [Цит. по: 51, с. 142].

Эмоциональное выгорание возникает как результат перегрузки и ощущения внутренней пустоты, сигнализируя об исчерпании эмоциональных ресурсов. Человек теряет возможность эффективно выполнять привычные задачи, переживая притупление эмоционального отклика, безразличие и разочарование.

Деперсонализация характеризуется развитием отрицательного восприятия себя и окружающих, в частности, тех, с кем приходится взаимодействовать по работе. Скрытые негативные взгляды перерастают в подавляемое внутреннее недовольство, которое со временем может выливаться в неконтролируемые приступы ярости и столкновения с другими.

Редукция личных достижений проявляется в снижении чувства профессиональной компетентности, неудовлетворенности итогами работы и преуменьшении собственного вклада. Это состояние может сопровождаться угрызениями совести из-за совершенных ошибок, снижением профессиональной и личной самооценки, а также возникновением чувства собственной неспособности. Как следствие, происходит перенос ответственности на внешние факторы или других лиц, что было отмечено в исследованиях Маслач и Лейтер [Цит. по: 51, с. 145].

В теоретических подходах к исследованию эмоционального выгорания постепенно наблюдается изменение: вместо акцента на особенностях работы, внимание переключается на исследование внутренних, личностных качеств, способствующих возникновению синдрома. В первых исследованиях К. Маслач, посвященных эмоциональному истощению, акцент делался на особенностях рабочей обстановки, в то время как Х. Фрейденбергер рассматривал это явление как признак психологического неблагополучия. Он определял выгорание как состояние истощения или разочарования, возникающее из-за чрезмерной увлеченности работой, образа жизни или неэффективных межличностных взаимодействий, которые не принесли ожидаемых результатов [Цит. по: 1, с. 432].

Анализ различных подходов к определению синдрома эмоционального выгорания обнаруживает тенденцию к интерпретации данного феномена в рамках теории стресса, предложенной Г. Селье, что, в свою очередь, снижает значимость влияния профессионального контекста на индивида. В данном контексте эмоциональное выгорание возникает вследствие аккумуляции значительного объема негативных эмоциональных переживаний и дефицита механизмов их разрядки. Это приводит к истощению эмоционально-энергетических ресурсов человека. Следовательно, симптоматика, описанная Фрейденбергером, представляет собой лишь проявление дистресса, а именно третьей стадии общего адаптационного синдрома, именуемой «истощение» [Цит. по: 51, с. 143].

Эйала Пайнс утверждает, что утрата смысла в профессиональной деятельности является ключевым фактором, провоцирующим эмоциональное выгорание. Согласно мнению автора, наиболее уязвимы к данному феномену сотрудники социальных и помогающих профессий с высоким уровнем притязаний. Идеализация работы как источника жизненного смысла может привести к разочарованию, которое, прогрессируя, вызывает выгорание. Таким образом, Пайнс предполагает,

что эмоциональному выгоранию подвержены преимущественно личности с изначально выраженной высокой мотивацией. Индивид, не обладающий подобной мотивацией, скорее столкнется со стрессом, депрессивным состоянием или усталостью, но не испытает эмоционального выгорания в полном объеме [Цит. по: 51, с. 143].

Согласно концепции М. Буриш, эмоциональное выгорание представляет собой совокупность симптомов, возникающих в результате длительного воздействия стресса на рабочем месте и профессиональных кризисов. В своей работе, опубликованной в 1994 г., исследователь предложил концептуализировать выгорание как последовательный процесс, включающий шесть стадий: предупреждающую, фазу снижения уровня собственного участия, эмоциональные реакции, фазу деструктивного поведения, фазу психосоматических реакций и фазу разочарования. Данная модель акцентирует внимание на динамике развития выгорания как многоступенчатого явления [Цит. по: 51, с. 144].

Следует подчеркнуть, что большинство концепций эмоционального выгорания не получили достаточного подтверждения на практике и применяются преимущественно в качестве теоретических предположений.

В рамках изучения эмоционального выгорания особое значение имеет теория сохранения ресурсов (COR) С. Хобфолла, которая фокусируется на роли ресурсов. Автор рассматривает эмоциональное истощение как включающее в себя личностные, поведенческие и социальные аспекты. Устойчивость к эмоциональному выгоранию является важным ресурсом, поддерживающим психологическую стабильность в стрессовых ситуациях. Согласно Хобфоллу, ресурсы включают в себя цели, обстоятельства, личностные особенности и запасы энергии, которые определяют адаптацию и жизнеспособность индивида. Теория сохранения ресурсов (COR) базируется на двух основных положениях. Первое из них утверждает, что люди стремятся к сохранению и защите своих ценностей. Второй принцип подчеркивает необходимость

вкладывать средства в ресурсы, чтобы предотвратить их потерю, восстановиться после неудач и получить новые [Цит. по: 1, с. 432].

В российской психологии обстоятельное исследование эмоционального выгорания началось в девяностые годы двадцатого века. До этого времени термин «эмоциональное сгорание» был введен в научный обиход Б.Г. Ананьевым и трактовался как разрушительное явление, наблюдаемое у профессионалов, чья работа подразумевает частое общение с людьми (профессии, относящиеся к типу «человек-человек») [Цит. по: 51, с. 144].

В.В. Бойко, один из первооткрывателей изучения этого вопроса в России, посвятил свои исследования анализу феномена эмоционального выгорания. По его мнению, эмоциональное выгорание развивается в ходе активной жизни человека. Это принципиально отличает его от эмоциональной ригидности, которая может быть обусловлена физиологическими факторами, такими как особенности нервной системы, неустойчивость эмоциональных реакций или психосоматические расстройства. В определении, данном Бойко, акцентируется внимание на том, что эмоциональное выгорание возникает только в условиях активной деятельности индивида [6, с. 90-110].

Согласно взглядам В.В. Бойко, эмоциональное выгорание рассматривается как сформировавшийся шаблон эмоциональных реакций, в основном в рабочей среде, зависящий от умения индивида рационально распределять и использовать личные ресурсы энергии. Исследователь полагает, что эмоциональное выгорание не всегда влечет за собой отрицательные результаты. Позитивным моментом служит сам процесс выгорания, в то время как негативные результаты проявляются в пагубном влиянии на работу и взаимоотношения с коллегами. В дальнейшем, эмоциональное истощение может способствовать профессиональной деградации личности [6, с. 90-110].

Эмоциональное выгорание представляется как состояние, которое проявляется в эмоциональном и физическом утомлении, отчуждении от работы и уменьшении продуктивности в профессиональной и личных сферах [17, с. 3].

В рамках данного исследования мы опираемся на определение эмоционального выгорания, предложенную Е.В. Ермаковой, рассматривающей феномен как специфический синдром, формирующийся в ходе профессиональной деятельности личности и выражается эмоциональным и физическим истощением, возникновением дистанции и отчужденности в отношении с другими людьми, а также утратой перспектив профессионального роста и ощущением краха профессиональных надежд [17, с. 3].

Т.В. Форманюк идентифицировала ряд характеристик, сигнализирующих об эмоциональном истощении. Во-первых, индивидуальный эмоциональный предел, определяющий потенциал личности к сопротивлению выгоранию, поддержанию работоспособности и защите собственного благополучия. Во-вторых, важен опыт человека, включающий его эмоциональное состояние, убеждения, стремления и прогнозы. И, наконец, отрицательные субъективные переживания, проявляющиеся в накоплении трудностей, стрессе, внутреннем дискомфорте, сбоях в работе организма и их разрушительных результатах [Цит. по: 1, с. 430].

Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц в своих работах рассматривают синдром эмоционального выгорания как явление, идентичное профессиональной деформации. Авторы подчеркивают, что при развитии данного синдрома человек подвергается мучениям, обусловленным не только физическим или нервным истощением, имеющим, как правило, временный характер, но и последствиями длительного воздействия стрессовых факторов на нервную систему [Цит. по: 51, с. 145].

В.Е. Орел, изучая синдром эмоционального выгорания, приходит к выводу о его деструктивной природе. Он рассматривает это состояние как сложную реакцию, возникающую в ответ на нарушение адаптации личности к рабочей среде. По мнению исследователя, такой подход обеспечивает более глубокое понимание динамики развития выгорания и его специфики на разных этапах профессиональной адаптации. Кроме того, предлагаемая концепция создает теоретическую основу для разрешения противоречий в эмпирических данных, полученных при изучении этого явления [Цит. по: 51, с. 145].

В работах Е.С. Лаврентьевой и Ю.В. Сорокиной подчеркивается, что синдром эмоционального выгорания оказывает негативное воздействие на формирование личностных качеств. Исследователи классифицируют основные симптомы эмоционального выгорания по пяти категориям. Данное состояние проявляется через ряд характерных признаков: в поведении – ощущением непрекращающейся слабости; в физическом плане – быстрой истощаемостью и упадком сил; в социальной сфере сужается круг общения и происходит потеря интереса к нему, вплоть до полного разрыва социальных связей; в интеллектуальной области проявляется через безразличие и утрату мотивации к работе, приводящими к формальному подходу; а также в эмоциональной сфере ощущается пессимистический настрой, эмоциональная обособленность и бессилие, а также другие подобные проявления [Цит. по: 1, с. 431].

В своей работе Е.К. Николаева представила лишь описание негативной симптоматики эмоционального выгорания, акцентируя внимание исключительно на деструктивных проявлениях данного феномена. Автор не выявил каких-либо положительных или конструктивных элементов в динамике развития синдрома эмоционального выгорания. Это указывает на разрушающий характер эмоционального выгорания [Цит. по: 1, с. 431].

При рассмотрении симптомов психологического выгорания выделим классификацию Г.С. Абрамовой, А.А. Рукавишников и Ю.А. Юдциц.

А.А. Рукавишников рассматривал проявление симптомов на 3 уровнях: индивидуальном, межличностном и организационном, при этом он выделяет 5 видов симптомов: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие, мотивационные.

К аффективным проявлениям причисляются: переживание угнетенного состояния, печали, пессимистичное мировосприятие, склонность к плаксивости, ощущение дефицита внутренних ресурсов. Отмечается повышенный уровень тревожности, нервное возбуждение, испытываются различные страхи. В профессиональной деятельности отсутствует чувство защищенности, присутствует ощущение неудовлетворенности выполняемой работой, а также отсутствие ощущения психологического комфорта. Вследствие ослабленного эмоционального самоконтроля возможны эпизоды неконтролируемого гнева. В межличностном взаимодействии проявляется повышенная чувствительность к внешним стимулам и раздражительность.

Когнитивные симптомы характеризуются рядом проявлений, включая ослабление памяти, увеличение частоты ошибок, снижение концентрации внимания. Люди могут испытывать страх потери рассудка и ощущать беспомощность, безнадежность и бессилие. Выполнение задач представляется сложным, вероятен уход в мир грез и усиление агрессивности. Заметна негибкость мышления. В общении с людьми проявляется отчужденность, возможно появление циничного взгляда на мир и обесценивание личности окружающих. Растет критичность по отношению к окружающим, особенно к сотрудникам и вышестоящему руководству.

Физические проявления подразделяются на три главные группы откликов: физическое неблагополучие, вызванное переутомлением организма, способное выражаться в головных болях, нервных

подергиваниях, дурноте и продолжительных болевых синдромах; физиологические отклики, охватывающие кожные заболевания, скачки кровяного давления, мышечные боли, перемены в весе и сексуальные дисфункции; и психосоматические нарушения, такие как болезни сердца и сосудов, а также расстройства пищеварительной системы.

Поведенческие симптомы проявляются в повышенной возбудимости, импульсивности и трудностях с концентрацией внимания, что приводит к неусидчивости. Часто отмечаются изменения в питании, включая как переедание и недоедание. Прокрастинация и нерешительность становятся обыденностью в рабочих процессах. Возможно злоупотребление стимулирующими веществами или допингом для повышения продуктивности или снижения стресса. В обществе человек может проявлять склонность к отчуждению от коллектива или демонстрировать враждебность. Нередко фиксируются обращения за медицинской помощью, регулярные задержки, неприятие новых методов и безразличие к своим обязанностям.

Утрата интереса к работе, падение энтузиазма и снижение инициативности классифицируются как признаки мотивационного спада [Цит. по: 1, с. 433].

Следовательно, очевидно, что проявление этих признаков может протекать незаметно для индивида на различных этапах. Способность человека справляться с данными симптомами играет определяющую роль в их выраженности и влиянии.

Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц идентифицируют несколько взаимосвязанных признаков, характеризующих эмоциональное выгорание. Среди них – чувство сильной утомленности, истощение и дефицит энергии, возникающие из-за напряженной работы. Часто наблюдаются психосоматические проблемы, такие как колебания артериального давления, расстройства пищеварения, проблемы с сердцем и сосудами, а также неврологические проявления. Кроме того, человек может

испытывать чувство стыда, проблемы со сном, включая бессонницу. Характерна низкая самооценка, негативное отношение к работе, и повышенная раздражительность. В общении проявляется стремление к формализации контактов, шаблонность в мышлении и негибкость восприятия [Цит. по: 1, с. 435].

Главными факторами, способствующими возникновению эмоционального истощения, обычно считают: интенсивное общение с большим кругом лиц, чрезмерную рабочую нагрузку, недостаток помощи от сослуживцев и начальства, нечеткие требования к работе, неблагоприятную атмосферу в коллективе, взаимодействие с проблемными родителями, отсутствие увлечений, дисбаланс между вложенными усилиями в работу и полученным признанием [64, с. 92].

Таким образом, проанализировав теоретические источники, а также ряд исследований по сходной тематике, можно выделить следующие подходы к термину «эмоциональное выгорание»:

1. Обобщая представленные выше трактовки синдрома эмоционального выгорания, следует признать, что это комплексное явление, которое сложно поддается однозначной интерпретации. Под эмоциональным выгоранием подразумевается своеобразный синдром, развивающийся в процессе профессиональной деятельности человека, проявляющийся в эмоциональном и физическом истощении, возникновении дистанции и отчужденности в отношениях с другими людьми, а также утратой перспектив профессионального роста и ощущением краха профессиональных надежд.

2. Большинство авторов считают эмоциональное выгорание негативным явлением, вызывающим стресс и дезадаптацию организма, и связывают этот феномен с деятельностью, а именно с профессией человека.

3. Последствия эмоционального выгорания можно увидеть не только в снижении интереса личности к рабочему процессу, но в и

нарушении коммуникативных связей между сотрудниками, снижении результативности процесса и показателей.

4. В основном выделяют 5 видов симптомов эмоционального выгорания: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие, мотивационные.

## 1.2 Особенности проявления эмоционального выгорания педагогов

Возникновение синдрома эмоционального выгорания является одной из преград к творческой самореализации, профессионального и личностного развития современных педагогов.

В силу профессиональных обязанностей, педагоги находятся в продолжительном и непрерывном взаимодействии с людьми. Подобно другим специалистам, работающим в сфере «человек-человек», им свойственен синдром «эмоционального выгорания». Данный синдром определяется как состояние психического и физического истощения, обусловленный интенсивным межличностным взаимодействием, высокой эмоциональной нагрузкой и когнитивной сложностью. Исследователи подчеркивают, что указанные факторы оказывают влияние не только на профессиональную деятельность и коммуникацию, но и на личностные характеристики педагога в целом [32, с. 54].

Согласно наблюдениям А.Х. Пашиной, значительная часть педагогического персонала демонстрирует высокий уровень тревожности. Установлено, что в первые годы трудовой деятельности в образовательной среде, позитивное эмоциональное состояние постепенно вытесняется ощущением страха или тревоги, что может привести к деформации эмоционального состояния педагога [Цит. по: 7, с. 3].

По мнению Ц. Сунь, педагогический работник, подверженный синдрому эмоционального выгорания, испытывает повышенный уровень эмоционального напряжения, снижение энергетических ресурсов

организма, ощущение хронической усталости и истощения, неудовлетворенность рабочей средой, а также дефицит внутренних ресурсов, необходимых для поддержания оптимального уровня функциональности. Данное состояние, как отмечается в исследованиях, негативно сказывается на эффективности педагогической деятельности и общем самочувствии специалиста [Цит. по: 30, с. 364].

М.И. Эльбуздукаева отмечает, что в педагогической деятельности у преподавателя может развиваться тенденция к формальному отношению к исполнению должностных обязанностей. Данное явление характеризуется утратой мотивации к достижению стратегических целей образовательной организации, что вступает в противоречие с сущностью педагогической профессии. Педагог обязан не только транслировать знания и оказывать воспитательное воздействие, но и стимулировать когнитивный интерес обучающихся посредством демонстрации личного примера. Педагогическая деятельность направлена на активизацию познавательной деятельности учеников, формирование у них потребности в самостоятельном поиске информации. Эффективная реализация указанных задач предполагает высокий уровень профессиональной ответственности, эмоциональной заинтересованности и полной самоотдачи со стороны педагогического работника [Цит. по: 30, с. 364].

Эмоциональное выгорание педагогических работников, как отмечает М.Д. Алехин, способно деформировать личность, что скажется на психологическом благополучии учащихся. Ю.А. Власова, в свою очередь, подчеркивает, что данный феномен является индикатором определенных нарушений в психическом здоровье учителя [Цит. по: 30, с. 2].

Динамика развития эмоционального выгорания представляет собой строго индивидуальный феномен, по утверждению Н.Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание заразно, что сравнимо с инфекционным заболеванием [8, с. 34]. Педагогические работники, демонстрирующие признаки данного синдрома, способны спровоцировать развитие

аналогичного состояния у целого коллектива. Целесообразно обозначить ключевые стадии развития синдрома эмоционального выгорания, характерные для педагогической деятельности.

На первой стадии у педагогических работников отмечаются эпизодические нарушения в реализации функциональных обязанностей и регуляции произвольной деятельности. Данные нарушения проявляются в виде забывания каких-либо моментов, например таких, как внесение записей в отчетную документацию, контроль заданных вопросов учащимся и фиксация полученных ответов, а также в возникновении затруднений при выполнении двигательных операций. Вследствие опасений допустить ошибку, наблюдается усиленный самоконтроль и многократная перепроверка выполненных действий, что сопровождается ощущением нервно-психического напряжения.

На второй стадии падает заинтересованность в работе и ограничивается общение, вплоть до отчуждения от близких. Появляется чувство однообразия (дни теряют свою индивидуальность) и субъективное восприятие рабочей недели как более продолжительной. К концу рабочей недели усиливается безразличие и проявляются постоянные физические симптомы, такие как упадок сил (особенно ощутимый в конце недели) и проблемы со сном. Отмечается повышенная раздражительность в ответ на незначительные стимулы, что приводит к возникновению конфликтных ситуаций с коллегами. Формируется негативное отношение к некоторым членам рабочего коллектива, проявляющееся в пренебрежительных высказываниях и постепенном усилении антипатии, переходящей в неконтролируемые вспышки гнева.

Третья стадия характеризуется выраженной утратой мотивации к профессиональной деятельности и общей апатией, эмоциональной истощенностью, когнитивным притуплением и социальной изоляцией. Человек может демонстрировать формальное соответствие

профессиональным требованиям, однако наблюдается снижение интереса и энтузиазма ко всему [8, с. 50-65].

Исследователи Е.А. Рыбина, А.И. Торопова, А.И. Семененко, В.А. Ротанова, Н.А. Куденкова выделяют несколько этапов эмоционального выгорания. Сначала возникает истощение, проявляющееся в постоянном чувстве усталости, даже после отдыха, и в общем упадке сил. Далее следует фаза отчуждения, в которой преподаватель теряет интерес к учащимся, товарищам по работе и своим обязанностям, а любые происшествия вызывают лишь отрицательные чувства. На заключительном этапе наблюдается падение продуктивности, понижается уверенность в себе, пропадает надежда на профессиональное развитие и радость от работы. Именно на этом этапе многие педагоги принимают решение уйти из профессии [64, с. 92].

Анализ представленной информации позволяет сделать вывод о том, что синдром эмоционального выгорания, характеризующийся эмоциональным истощением, отчуждением от коллег и снижением ощущения эффективности в работе, оказывает существенное воздействие на отношения между преподавателями и учениками. Наблюдается снижение интереса к ученику как к индивидуальности и возникновение негативного отношения к особенностям учащихся. Многие преподаватели отмечают возникновение психоэмоциональных проблем, которые негативно сказываются на их работе. К таким проблемам относятся тревожность, депрессивное состояние, угнетенность, безразличие, чувство безнадежности и постоянная усталость. Ухудшение психологического состояния приводит к падению качества обучения и утрате мотивации к работе, которая начинает восприниматься как тяжелая обязанность. Исследования показывают, что в классах, где доминируют авторитарные педагогические стили, наблюдается повышенная заболеваемость среди учащихся. Данный феномен имеет психосоматическую природу: подверженный психологическому давлению организм ребенка реагирует

развитием заболеваний, предоставляя, таким образом, возможность избежать неблагоприятного воздействия [8, с.110].

В сфере образования эмоциональная составляющая признается ключевым фактором результативного учебного процесса. В последние два десятилетия акцент на эмоциональных аспектах в образовании значительно усилился в научных исследованиях. Н.Н. Гончар утверждает, что эмоциональная сфера тесно переплетена с процессами обучения и преподавания, что акцентирует значимость осознания эмоциональных аспектов в школьном контексте. Эмоциональное самочувствие учителя в аудитории оказывает влияние на применяемые им педагогические подходы, стратегии организации учебного процесса, а также отражается в реакции учеников [17, с. 4].

Анализ эмоционального состояния педагогов показывает, что преподаватели, испытывающие позитивные чувства, чаще прибегают к стратегиям обучения, ставящим в центр внимания ученика. В то же время, отрицательные эмоции могут подталкивать к использованию традиционных методов, ориентированных на учителя. Эмоциональное выгорание широко распространено среди педагогических работников, поскольку их работа постоянно связана с напряжением и эмоциональной нагрузкой. Этот синдром возникает, когда продолжительное воздействие стрессовых факторов превышает имеющиеся у человека ресурсы, как внутренние, так и внешние, необходимые для поддержания эмоционального равновесия [50, с. 43].

В педагогических исследованиях вопросам, связанным с эмоциональным благополучием преподавателей, отводится первостепенная роль. В частности, изучаются такие аспекты, как способность справляться со стрессом, умение распознавать и управлять эмоциями, уровень профессиональной удовлетворенности, познавательные процессы, вероятность развития синдрома выгорания и осознание себя как профессионала [50; 66]. Эмоциональное состояние педагога играет

ключевую роль, поскольку оказывает влияние на способность справляться с эмоциональным истощением, предотвращает профессиональное выгорание и способствует поддержанию мотивации к эффективной педагогической деятельности. Необходимо отметить важность разработки и внедрения профилактических мер, направленных на снижение профессионального стресса, повышение уровня профессиональной мотивации и достижение оптимального баланса между прилагаемыми усилиями и результатами труда [35, с. 71].

При изучении феномена эмоционального выгорания у преподавателей, важно рассмотреть упомянутые составляющие и их влияние на индивидуальность учащихся. Эмоциональная составляющая, проявляемая учителем, является определяющей в образовательном и воспитательном процессах, оказывая вдохновляющее воздействие на школьников, побуждая их к активности и стимулируя мыслительные процессы. Следовательно, обучающиеся, контактирующие с педагогом, подверженным синдрому выгорания, могут испытывать затруднения в формировании адекватных эмоциональных реакций. Учитывая, что эмпатия представляет собой эмоциональное проникновение во внутренний мир другого человека, ученики, испытывающие дефицит эмпатии, могут проявлять нечувствительность к чужим трудностям или к осознанию того, какое впечатление их поступки производят на других людей. Для обучающихся, воспитываемых педагогом с признаками эмоционального выгорания, типично замедленное развитие эмпатических способностей и рефлексии, что закономерно приводит к снижению уровня развития коммуникативных навыков [Цит. по: 39, с. 54].

Снижение профессиональных достижений выражается в субъективном ощущении несостоятельности и неудовлетворенности от выполняемой работы, что свидетельствует о сниженной профессиональной самооценке у педагогов, подверженных эмоциональному выгоранию. Педагоги с низкой самооценкой демонстрируют искаженное восприятие

себя и окружающего мира, а также повышенный уровень тревожности, что мешает эффективности учебного процесса. Учителя, сталкивающиеся с проблемами, склонны к необъективной оценке учеников, что усиливает их пассивность, отсутствие мотивации и неуверенность в своих педагогических способностях. Негативное восприятие себя, заниженная самооценка, шаткая уверенность в себе и постоянное эмоциональное перенапряжение, особенно остро ощущаемые молодыми специалистами, представляют собой частые явления в нынешней образовательной сфере. В свете этого, поддержание психологического здоровья учителя играет первостепенную роль для обеспечения здоровья и благополучия подрастающего поколения [29, с. 15].

Возрастной аспект оказывает существенное влияние на развитие синдрома эмоционального выгорания, выступая одновременно и как фактор уязвимости, и как потенциальный ресурс устойчивости. Онтогенез человека характеризуется отдельными этапами, каждый из которых сопряжен с трансформациями в различных сферах деятельности. Наиболее критичными периодами в контексте подверженности эмоциональному выгоранию признаются возрастные диапазоны 28-34, 40-45 и 50-55 лет. Особое значение приобретает период 40-45 лет, который часто определяется как фаза рефлексии относительно достигнутых жизненных целей и карьерных перспектив. Кризисные явления в четвертом и пятом десятилетиях жизни могут проявляться в форме снижения интереса к профессиональной деятельности, ощущения стагнации, уменьшения уверенности в собственных компетенциях, а также чувства опустошенности, обусловленного прекращением непрерывного образовательного процесса и личностного роста [3].

Анализ научных работ демонстрирует, что структура синдрома эмоционального выгорания имеет специфику, обусловленную трудовым стажем и возрастной категорией специалистов: взаимосвязь между отдельными компонентами усиливается по мере увеличения возраста и

профессионального опыта. Наиболее выраженная взаимосвязь компонентов СЭВ отмечается у педагогических работников с опытом работы от десяти до двадцати лет, а также в возрастной группе от сорока одного года до пятидесяти пяти лет. Анализ данных, полученных в результате эмпирического изучения семидесяти двух воспитателей детских садов, показал, что наиболее выраженные признаки эмоционального истощения наблюдаются у работников с опытом работы более двадцати пяти лет и возрастом более сорока пяти лет. Некоторые признаки, такие как падение чувства долга в работе и ощущение отсутствия перспектив в профессии, начинают проявляться у воспитателей, работающих более десяти лет и достигших возраста тридцати лет. Уменьшение активности в работе у воспитателей в возрасте от тридцати до сорока лет может быть связано с кризисом среднего возраста, временем переосмысления жизненных приоритетов и результатов. Ученые акцентируют внимание на том, что эмоциональное выгорание влечет за собой ряд неблагоприятных последствий: ухудшение психологического и физического здоровья, проблемы в общении с людьми, снижение качества работы, формирование негативного отношения к коллегам и детям [Цит. по: 43, с. 3].

Согласно утверждению Б.Г. Ананьева, развитие трудовой деятельности человека характеризуется множественностью стадий и фаз, каждая из которых сопряжена с фундаментальными изменениями в структуре индивидуального сознания [Цит. по: 55, с. 66]. Р.В. Демьянчук рассматривает феномен выгорания как корреляция этапов профессионально-личностного развития педагогов [Цит. по: 55, с. 66]. Эмоциональное выгорание может выступать индикатором завершения текущей фазы личностного развития преподавателя и сигнализировать о начале следующей, требующей адаптации новых методологических подходов и, возможно, смены профессиональной траектории. В рамках системной классификации, предложенной Б.Н. Рыжовым, каждый возрастной период характеризуется ведущим видом мотивации, который

определяет потребности и поведение человека [Цит. по: 55, с. 66]. Таким образом, эмоциональное выгорание может указывать на кризисный период, связанный со сменой ведущего мотива деятельности.

Как отмечает О.И. Бабич, профессия учителя может быть предопределена кризисными периодами, которые могут привести к эмоциональному выгоранию. В частности, можно выделить следующие этапы.

Начальный этап профессиональной деятельности педагога, как правило, сопряжен с кризисом первого года, обусловленным адаптацией к новым условиям и недостаточной сформированностью профессиональных компетенций. Второй кризис проявляется в диапазоне 5-7 лет стажа, когда накопленный опыт сочетается с риском эмоционального выгорания вследствие рабочей перегрузки и размывания границ между профессиональной и личной сферами. Третий кризисный период наступает после 12-15 лет работы, характеризуясь повышенной раздражительностью, агрессивностью и стрессом, часто вызванными внешними изменениями и требующими адаптации к новым условиям профессиональной деятельности [Цит. по: 2, с. 119].

С целью преодолеть указанные кризисные периоды и минимизировать вероятности развития синдрома эмоционального выгорания, О.И. Бабич предлагает педагогическим работникам акцентировать внимание на персональном развитии, разграничивать профессиональную и частную сферы деятельности, а также совершенствовать навыки управления временем и эмоциональной регуляции. Несмотря на то, что представленные выше кризисные ситуации не всегда приводят к эмоциональному истощению учителей, лица, испытывающие затруднения в их преодолении, подвержены риску изменений в эмоциональной сфере, что потенциально может спровоцировать развитие «выгорания» [Цит. по: 2, с. 120].

Эмоциональное выгорание в сфере образования характеризуется комплексом типичных симптомов. Среди них: постоянное чувство измотанности, проблемы со сном, отчуждение от окружающих, ослабление сочувствия в общении, ощущение бессилия, ухудшение качества работы, утрата стремления к личностному росту, апатия, отрицательное восприятие работы и коллег, уменьшение социальной и физической вовлеченности, ощущение изоляции и отсутствие интереса к развитию – все это признаки эмоционального выгорания у преподавателей, которые можно классифицировать на физиологические, психологические и поведенческие.

Факторы, провоцирующие эмоциональное выгорание у педагогов, наряду с сопутствующими симптомами, способны вызвать затруднения как в профессиональной, так и в личной сферах. Таким образом, своевременное обнаружение признаков и профилактические меры против этого синдрома играют решающую роль [2, с. 125].

Таким образом, эмоциональное выгорание – это своего рода сформировавшийся стереотип реагирования, чаще всего связанный с профессиональной деятельностью, при котором человек частично или полностью блокирует свои эмоции в ответ на определенные стрессовые ситуации. Данный процесс приводит к эмоциональному выгоранию и искажению профессиональной идентичности педагога, что выражается в отрицательных изменениях в его мыслительных процессах, поведении, эмоциональном фоне и общем самочувствии. Труд учителя связан с влиянием ряда негативных факторов, включая значительную ответственность, повышенные требования к компетентности и самоотдаче, а также активное взаимодействие с большим количеством людей.

В исследованиях, посвященных изучению эмоционального выгорания у специалистов социальной сферы, акцентируется значимость возрастного аспекта в формировании этого синдрома. Однако, в исследованиях приоритетное внимание уделяется влиянию трудового

стажа на развитие эмоционального выгорания, в то время как фактор возраста рассматривается как менее существенный. Для работников сферы образования феномен выгорания может быть интерпретирован как негативная траектория личностного развития, проявляющаяся как на личном уровне (в виде отрицательных эмоций, истощения ресурсов, отчужденности, заниженной самооценки, утомления, утраты интереса к работе, когнитивных трудностей и т.д.), так и в профессиональной деятельности (в снижении эффективности, отрицательном отношении к работе, разочаровании в выбранной специальности, ограничении профессиональных возможностей и прочем).

### 1.3 Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

На основе теоретического анализа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», нами была составлена модель нашего опытно-экспериментального исследования, которая является вспомогательным средством наглядного целеполагания.

Как научный метод, моделирование активно применяется несколько десятилетий, хотя эту идею высказывал еще И. Ньютон. Исходные основания теории моделирования заложили метод аналогий, представленный Д. Максвеллом, и теорию подобия Р. Бертрана, которые указывали на всеобщность этого метода в науке.

В области педагогики этот метод имеет широкое применение и подкреплен теоретическими разработками ряда ученых: В.Г. Афанасьева, Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, И.Б. Новик и другие. Методологическую базу нашего исследования составили вопросы моделирования в педагогике, которые подробно рассматриваются в трудах

С.И. Архангельского, Ю.А. Конаржевского, В.В. Краевского и др. исследователей.

В.И. Загвязинский определяет моделирование как процесс создания моделей, диаграмм, символических или вещественных аналогов, воспроизводящих ключевые характеристики более сложных объектов (оригиналов). Этот метод выступает в качестве исследовательского инструмента для анализа конкретных аспектов и свойств изучаемого оригинала [24, с. 35].

Моделирование – это косвенное исследование социально-психологического феномена, осуществляемое как в прикладном, так и в теоретическом аспекте. В его основе лежит использование специально разработанной либо уже существующей в природе системы (то есть модели). Иными словами, изучение сложных социально-психологических процессов и явлений происходит не напрямую, а с помощью некоего заместителя – модели. Эта модель может быть создана искусственно для конкретной исследовательской цели или представлять собой уже существующий объект, обладающий схожими характеристиками и позволяющий делать выводы о свойствах изучаемого явления. Таким образом, моделирование позволяет получить знания о сложных системах, не прибегая к непосредственному взаимодействию с ними, что особенно важно, когда прямое изучение затруднено или невозможно [25, с. 27].

Предназначение модели состоит в максимально полном отображении исследуемой стороны объекта.

Результатом процесса моделирования является модель.

Г. Клаус определял модель как способ представления реальных объектов, явлений и взаимосвязей из конкретной сферы знания. Это представление упрощается и визуализируется в форме более доступной структуры, будь то из той же или другой области. Однако, данное определение, как отмечается, не способствует более глубокому и всестороннему осознанию понятия «модель» [Цит. по: 25, с. 105].

Процесс моделирования, по мнению доктора психологических наук, профессора В.И. Долговой, представляет собой ряд последовательных шагов. В этот ряд входят: формулировка задачи исследования, создание соответствующей модели, оценка ее соответствия реальности, внедрение модели в практику, внесение необходимых изменений и использование иерархической структуры целей для определения направлений исследования [19, с. 19].

В научных кругах выделяют три ключевых, взаимодополняющих критерия, определяющих научную ценность применяемой модели: ее доступность пониманию, визуальную ясность и способность вмещать большой объем информации.

Формирование модели целесообразно начинать с определения конечной цели. В рамках нашего исследования мы применяем метод дерева целей.

Дерево целей представляет собой иерархически организованную структуру целей системы, распределенных по уровням. Она включает в себя основную цель и подчиненные ей подцели различных уровней, образующие «ветви дерева» [25, с. 42].

Задачи и методы, направленные на реализацию главной цели нашего исследования, формируют «ствол» и «крону» данного дерева.

Анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования позволил построить дерево целей. На рисунке 1 представлено «дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Генеральная цель: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Генеральная цель: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

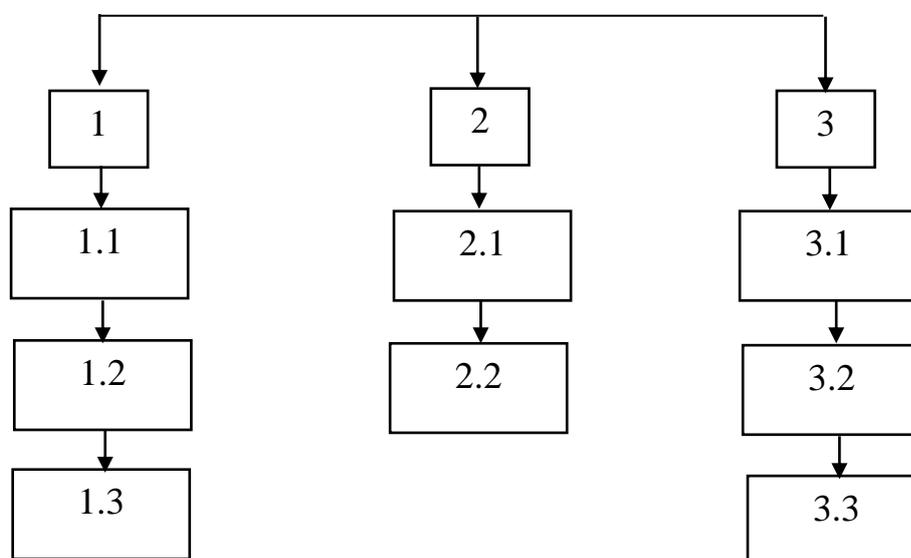


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

1. Раскрыть теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

1.1. Проанализировать феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе.

1.2. Исследовать особенности проявления эмоционального выгорания педагогов.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения

исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

3.3. Составить рекомендации для педагогов и администрации по профилактике и коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

На основании дерева целей была составлена модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Модель представлена на рисунке 2.

Модель состоит из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический. Охарактеризуем представленные блоки.

1. Теоретический блок.

Цель: изучить феномен эмоционального выгорания в психолого-педагогической литературе, ознакомиться с особенностями проявления эмоционального выгорания педагогов, проанализировать и обобщить изученный материал, подобрать методики для тестирования в рамках констатирующего эксперимента.

Методы: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание.

## 2. Диагностический блок.

Цель: провести диагностику уровня эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Методы: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

## 3. Коррекционный блок.

Цель: понижения общего уровня эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», повышение уровня саморегуляции.

Задачи:

1. Знакомство педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» с теоретическими взглядами на феномен эмоционального выгорания.
2. Понижение уровня эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»
3. Формирование у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» навыков саморегуляции.

Разработанная программа рассчитана на 8 встреч по 1,5 часа. Занятия проводятся с сотрудниками образовательной организации 24-77 лет в групповой форме.

Методы, формы реализации программы: формирующий эксперимент, упражнения, ролевые игры, мини-лекции, групповые дискуссии и т.д.

## 4. Аналитический блок.

Цель: оценить эффективность программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

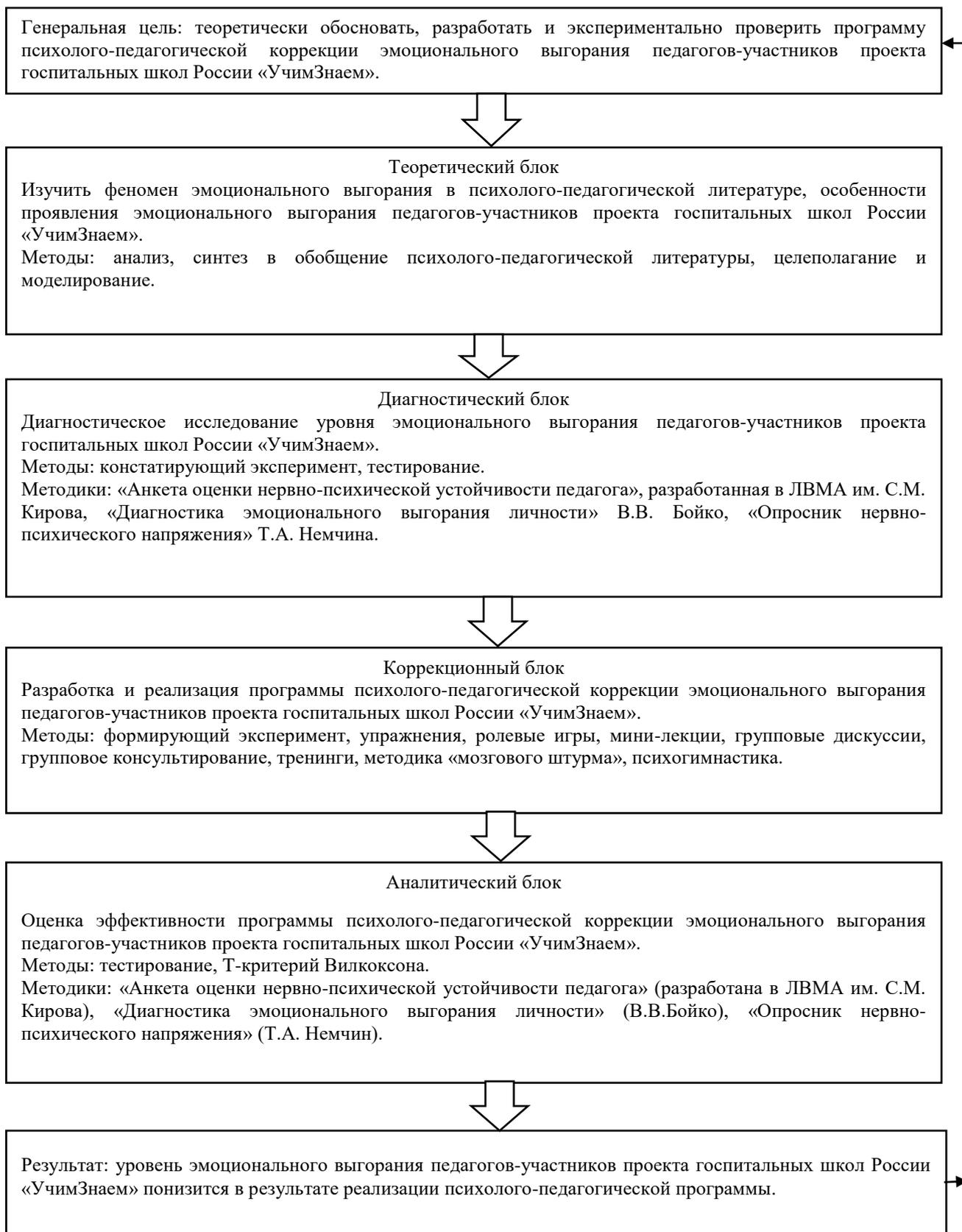


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Методы: тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога» (была разработана и представлена в ЛВМА им. С.М. Кирова), «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко), «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин); метод математико-статистической обработки и анализа данных: Т-критерий Вилкоксона.

В результате реализации модели мы предполагаем, что понизится уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

В коррекционный блок входят следующие методы: формирующий эксперимент, ролевые игры, мини-лекции, групповые дискуссии, групповое консультирование, тренинги, методика «мозгового штурма», психогимнастика. Далее мы охарактеризуем каждый из методов.

Формирующий эксперимент, как метод психологического исследования, заключается в организации целенаправленного обучения испытуемых с целью достижения заранее определенных изменений в их психических процессах [40, с. 39].

Ролевая игра – это метод, основанный на создании модели или симуляции, воспроизводящей определенный контекст, взятый из повседневной жизни индивида. В рамках смоделированного пространства происходит интерактивное взаимодействие, имитирующее реальные сценарии. Однако, ключевым аспектом ролевой игры является предоставление участнику возможности объективно оценить собственное поведение в заданных обстоятельствах и, опираясь на полученное понимание, интегрировать новые поведенческие стратегии [37, с. 78].

Мини-лекция представляет собой метод повествовательной передачи информации, используемый тренером в качестве инструмента для ознакомления обучающихся с новым содержанием в рамках тренинговой программы [40, с. 55].

Дискуссия в групповом формате – это систематизированный и целеустремленный процесс обмена идеями и точками зрения между участниками с целью установления истины. В отличие от простого обмена репликами, образовательная дискуссия предполагает самоорганизацию участников, направленную на углубленное рассмотрение проблемы. Взаимодействие осуществляется посредством обращения к другим участникам и преподавателю для всестороннего анализа проблемы и различных подходов к ее разрешению. Такой подход способствует развитию критического мышления и навыков аргументации [61, с. 37].

Психологическое консультирование представляет собой форму интерактивного взаимодействия, ориентированную на предоставление психологической поддержки индивиду. В рамках данного процесса, квалифицированный специалист, обладающий соответствующей подготовкой и наделенный социальными полномочиями, оказывает содействие клиенту в преодолении психологических проблем и трудностей. Этот вид помощи предполагает использование научно обоснованных методов и техник для улучшения психологического благополучия клиента.

Тренинг определяется как методика интенсивного обучения, ориентированная на совершенствование когнитивных и психомоторных навыков, расширение базы знаний и модификацию социальных установок. Являясь формой интерактивного образовательного процесса, тренинг ставит своей задачей формирование компетенций, необходимых для эффективного межличностного взаимодействия и демонстрации профессионального поведения в коммуникативных ситуациях [31, с. 84].

Метод мозгового штурма представляет собой креативный подход, применяемый для стимулирования генерации идей и выработки решений посредством коллективного, свободного и ассоциативного мышления. Целью данного метода является содействие инновациям, выявление нестандартных решений проблем и активизация творческого потенциала.

Область применения мозгового штурма охватывает широкий спектр контекстов, включая бизнес-среду и образовательные учреждения. Разработчиком данной техники является Алекс Осборн, американский эксперт в области рекламы и новатор в сфере креативности. Концепция мозгового штурма была впервые представлена им в его работе под названием «Your Creative Power», опубликованной в 1948 г.

Психогимнастика представляет собой комплекс специализированных занятий, включающих этюды, упражнения и игры. Эти занятия направлены на развитие и исправление различных аспектов психики индивида, охватывая как когнитивные, так и эмоционально-личностные области [25, с. 101].

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы позволил разработать дерево целей исследования. На основании дерева целей была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем». Модель предполагает последовательную реализацию четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

#### Выводы по главе 1

В первой главе представлен анализ психолого-педагогической литературы по теме эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Эмоциональное выгорание представляет собой сложный термин, не имеющий четкого определения. В рамках данного исследования мы за основу берем следующее определение: эмоциональное выгорание – это специфический синдром, развивающийся в процессе профессиональной деятельности личности и характеризующийся эмоциональным и физическим истощением, формированием отчуждения и дистанцирования в межличностных отношениях, а также потерей перспектив

профессионального развития и ощущением крушения профессиональных устремлений.

В современной психологии, как отечественной, так и зарубежной, существуют различные методологические подходы к анализу категории эмоционального выгорания. Преобладающее большинство исследователей рассматривают эмоциональное выгорание как негативное явление, провоцирующее стрессовые реакции и дезадаптацию организма, связывая данный феномен с профессиональной деятельностью человека.

Эмоциональное выгорание сказывается не только на падении стимула и вовлеченности человека в работу, но и на ухудшении общения в коллективе, замедлении рабочих процессов и отрицательной динамике основных результатов деятельности.

Как правило, выделяют пять основных категорий симптомов эмоционального выгорания: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие и мотивационные.

В силу специфики своей работы, педагоги сталкиваются с множеством неблагоприятных факторов, связанных с рабочей средой и непосредственно трудовым процессом, включая ответственность за обучающихся, высокие требования к профессиональной компетентности и самоотдаче, а также интенсивное взаимодействие с различными категориями людей.

Исследования, посвященные изучению эмоционального выгорания у педагогов, акцентируют внимание на значимости возрастного аспекта в развитии данного синдрома. При этом в научных работах, как правило, большее значение придается влиянию продолжительности трудового стажа на формирование эмоционального выгорания, в то время как возраст рассматривается как второстепенный фактор.

Синдром эмоционального выгорания у педагогов можно рассматривать как отрицательную динамику личностных изменений, проявляющуюся как в индивидуальном плане (в виде негативных чувств,

эмоционального истощения, деперсонализации, низкой самооценки, усталости, апатии, когнитивных проблем и т.д.), так и в профессиональной сфере (в форме ухудшения продуктивности и результативности работы, негативного отношения к профессии, потери интереса к выбранной области, осознанного сужения профессионального кругозора и т.п.).

Анализ психолого-педагогической литературы и целеполагание позволили разработать дерево целей исследования. Генеральная цель: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем». На основании дерева целей была разработана модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», которая состоит из четырёх блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ»**

### **2.1 Этапы, методы и методики исследования**

Психолого-педагогическое исследование проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по выбранной теме. На данном этапе были подобраны психодиагностические методики с учетом возрастных особенностей выборки и темы работы. Построена модель исследования эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение диагностики и интерпретация результатов. Были использованы следующие методики: «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога» (разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова), «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения», разработанный Т.А. Немчиным.

3. Контрольно-обобщающий этап: проведен качественный и количественный анализ полученных результатов; произведена математико-статистическая обработка полученных данных, их теоретическое обоснование, формулирование выводов, проверка гипотезы.

В ходе исследования были использованы следующие методы:

1. Теоретические методы – анализ психолого-педагогической литературы и обобщение найденной информации, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы – констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической

устойчивости педагога» (разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова), «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

Охарактеризуем использованные методы.

Анализ представляет собой расчленение объекта на отдельные элементы (характеристики, свойства) для их детального исследования. Для всестороннего понимания объекта важно изучить его компоненты в их взаимодействии, взаимозависимости и сопряжении. Эта более высокая стадия исследования именуется синтезом [37, с. 30].

Изучение литературы призвано сформировать понимание исследуемой проблемы, расширить эрудицию в выбранной области. Итоги анализа литературы по каждому аспекту могут быть представлены в форме заметок, цитат, отражающих сущность изучаемого феномена [38, с. 132].

Установление общих характеристик и свойств у различных объектов представляет собой процесс обобщения. В философии понятие «общее» описывает повторяющиеся и похожие признаки, которые присущи отдельным явлениям или всем элементам конкретной категории [37, с.50]. В основе обобщения лежит анализ и синтез, ориентированные на выделение ключевых особенностей объекта, а также сравнение, позволяющее идентифицировать и объединить общие атрибуты объектов.

Целеполагание – это процесс выбора наиболее эффективных методов трансформации окружающей реальности из текущего состояния в желаемое, учитывая специфику рассматриваемой проблемы. Этот выбор должен быть оптимальным для достижения поставленных целей [4, с. 78].

Моделирование представляет собой процесс исследования объекта посредством создания и анализа его аналога (модели), который заменяет оригинал, его характеристики и функции [37, с. 63].

Модель – это материальный или воображаемый объект, используемый в процессе исследования вместо реально изучаемого объекта, при этом сохраняются существенные для исследования свойства.

Эмпирические методы представляют собой подходы к познанию, которые опираются на практический опыт. Эти исследовательские инструменты помогают обнаруживать объективные взаимосвязи, которые влияют на динамику разнообразных процессов. В основе эмпирического подхода лежит чувственное восприятие [61, с. 40].

Эксперимент представляет собой сложный метод, гарантирующий научную объективность и подтверждение гипотезы, выдвинутой в начале исследования. Автор считает, что именно экспериментальный подход позволяет выявить устойчивые, повторяющиеся и необходимые связи между явлениями, что способствует изучению закономерностей, свойственных образовательному процессу [4, с. 61].

Констатирующий эксперимент ставит своей целью зафиксировать актуальное состояние и степень развития конкретных психологических параметров на момент проведения изыскания [70, с. 52].

Формирующий эксперимент представляет собой исследовательский подход, нацеленный на изучение изменений и развития изучаемого психологического аспекта или процесса через целенаправленное воздействие исследователя на контекст, в котором происходит деятельность [69, с.52].

Тестирование является способом исследования, использующим унифицированные инструменты измерения. Процедура тестирования обычно состоит из трех этапов: сначала, выбор подходящего теста (основывается на задачах исследования, а также на соответствии теста критериям достоверности и устойчивости); во-вторых, непосредственное проведение тестирования (в точном соответствии с правилами, прилагаемыми к тесту); в-третьих, анализ полученных данных [38, с. 150].

Охарактеризуем используемые в исследовании психодиагностические методики.

«Опросник оценки нервно-психической устойчивости педагога» был создан в ЛВМА имени С.М. Кирова. Основная задача этого инструмента –

идентификация индивидуумов, демонстрирующих признаки нервно-психической неустойчивости. Он предоставляет возможность обнаружить отдельные ранние признаки личностных нарушений, а также спрогнозировать вероятность их развития и влияния на поведение и деятельность человека. Участнику предлагается в течение получаса дать ответы «да» или «нет» на 84 вопроса. Изучение ответов позволяет конкретизировать некоторые биографические данные, поведенческие особенности и состояние психической деятельности в различных обстоятельствах. Итогом применения этой методики является определение уровня нервно-психической устойчивости педагога.

Следующей используемой методикой была «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, которая помогает диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Методика состоит из 84 суждений, на которые нужно отвечать «да» или «нет». Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания. Выделяют 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов: фаза напряжения, резистентности, истощения.

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

Для оценки уровня нервно-психического напряжения применялся «Опросник нервно-психического напряжения» авторства Т.А. Немчина. Этот инструмент позволяет установить текущий уровень нервно-психического напряжения, принимая во внимание особенности сложившейся ситуации. Опросник представляет собой список индикаторов нервно-психического напряжения, разработанный на основе клинико-психологических исследований. В него включены 30 ключевых характеристик, отражающих состояние нервно-психического напряжения в трех различных степенях выраженности.

Таким образом, психолого-педагогическое исследование педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. В работе был использован комплекс методов и методик: теоретические – анализ и обобщение литературы, целеполагание, моделирование; эмпирические – констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина. Представленные этапы, методы и методики отвечают цели и задачам исследования.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации реализовано на базе МАОУ «СОШ № 153 г. Челябинска», в структурном подразделении на базе «Челябинской областной детской клинической больницы». В исследовании приняли участие 43 педагога в возрасте от 24 до 73 лет, из них 40 женщин и 3 мужчин.

Охарактеризуем выборку исследования. Респонденты выбирались вне зависимости от занимаемой в образовательной организации должности и квалификационной категории, учитывался лишь факт ведения преподавательской деятельности.

Все педагоги работают в госпитальной школе. Госпитальная школа представляет собой организацию, осуществляющая образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, в которой обучаются дети, нуждающиеся в длительном лечении.

В госпитальных школах работают специально подготовленные педагогические кадры – тьюторы. Это люди, которые имеют не только основную предметную квалификацию учителя, воспитателя или педагога дополнительного образования, но и дополнительную квалификацию по тьюторскому сопровождению ребёнка, находящегося на длительном лечении.

К особой компетенции тьютора госпитальной школы относится владение навыками общения с больным ребёнком и его родителями, а также использование стратегий взаимодействия с медицинскими работниками.

Например, в московском проекте «УчимЗнаем» тьюторы ежедневно обучают ребят математике, русскому, истории, иностранному языку, географии и другим предметам. Также есть программа для начальных классов, дошкольные отделения и дополнительные творческие уроки.

Ещё одна особенность работы госпитального педагога – умение оказывать психолого-педагогическую поддержку ученику. Учитель без специальной подготовки не будет готов к выстраиванию общения с тяжелобольным ребёнком.

Средний возраст участников исследования составил 50 лет, что соответствует старению коллектива – это одна из значимых проблем школы. При этом 93 % опрошенных составляют женщины.

47 % опрошенных имеют стаж работы более 25 лет, у 10 человек стаж работы приходится на 20-25 лет, 10-20 лет стажа имеют 3 человека, как и 5-10 лет стажа, всего у 16 % стаж работы составляет менее 5 лет, что говорит о большом педагогическом опыте кадрового состава школы.

Молодыми специалистами являются 4 респондента (не имеют квалификацию), наиболее распространенная квалификационная категория опрошенных преподавателей – первая, её имеет 28 опрошенных учителей. 11 педагогов имеют высшую квалификационную категорию. Таким образом, более 90 % опрошенных учителей имеют первую и высшую

квалификационные категории, это свидетельствует о профессиональной компетентности педагогического состава.

В исследования вошли педагоги, которые работают в следующих отделениях госпитальной школы: онкогематологическом, хирургическом, травматолого-ортопедическом, соматическом, гастроэнтерологическом, аллергологическом, пульмонологическом, нефрологическом, неврологическом, реабилитации.

В школе работает сплоченный, творческий, профессионально-компетентный коллектив педагогов. В большинстве случаев сотрудники образовательного учреждения относятся друг к другу доброжелательно, сотрудничают и поддерживают друг друга. При возникновении конфликтов, основанных на чувстве соперничества, решают проблему словесно.

Коллектив разделён на небольшие группировки, предположительно по личным интересам. В целом социально-психологический климат в коллективе дружелюбный, характеризуется высокой продуктивностью, близостью эмоциональных контактов и честному взаимодействию между работниками.

Констатирующий эксперимент на данном этапе позволил нам определить уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Результаты исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко).

Изучение эмоционального выгорания показало следующие результаты, которые представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 Приложение 2.

По результатам данной методики можно сделать вывод о том, что в коллективе преобладает средний (умеренный) уровень (44 %) эмоционального выгорания, что означает, что он только формируется и находится в разной степени развития, разной силы выраженности. Для

данной группы сотрудников необходимо составление программы предотвращения дальнейшего формирования синдрома выгорания.

У 26 % сотрудников синдром выгорания не сформирован, то есть в данное время эти сотрудники не испытывают психотравмирующие воздействия в ходе педагогической деятельности и не подвержены действию механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения. Для данной группы сотрудников рекомендована профилактическая работа по предотвращению возможности формирования выгорания.

У 9 сотрудников (21 %) синдром эмоционального выгорания практически сформировался, он имеет место быть, более или менее выражен. А 9 % уже имеет сформировавшийся синдром эмоционального выгорания и является сильным стрессогенным фактором. Полученные данные свидетельствует о том, что для этих сотрудников необходимы срочные меры по преодолению уже сложившегося синдрома.

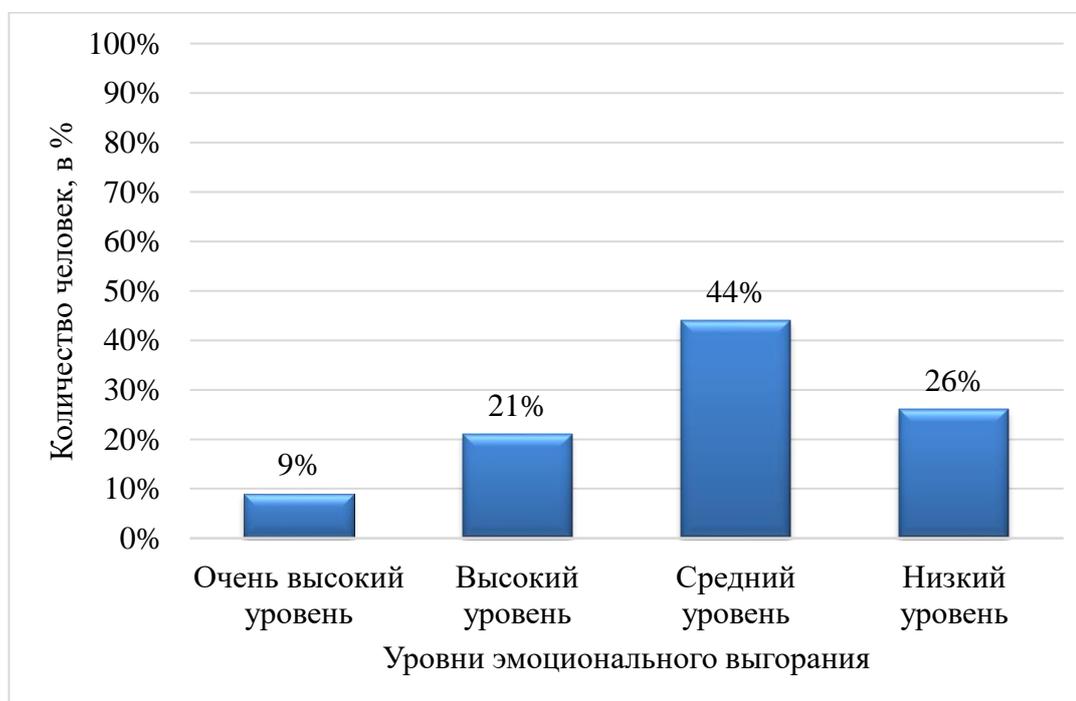


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)

Изучение показателей фаз развития стресса: напряжение, резистенция, истощение – показало следующие результаты, представленные на рисунке 4.

Изучение симптомов эмоционального выгорания показало, что напряжение у сотрудников образовательной организации проявилось следующим образом. На этапе формирования эмоциональное выгорание обнаруживается у четверти сотрудников, и лишь у 7 % оно полностью сформировано. У значительной части этой группы – 29 человек – фаза напряжения отсутствует, что означает, что большинство сотрудников в процессе работы не подвержены тревожным и депрессивным состояниям, а также не чувствуют неудовлетворенности собой. Тем не менее, 14 человек отмечают значительное воздействие психотравмирующих факторов, возникающих в ходе выполнения рабочих задач, которое вызывает сильные переживания и проявляется в усилении тревоги и недовольства своей профессиональной деятельностью.

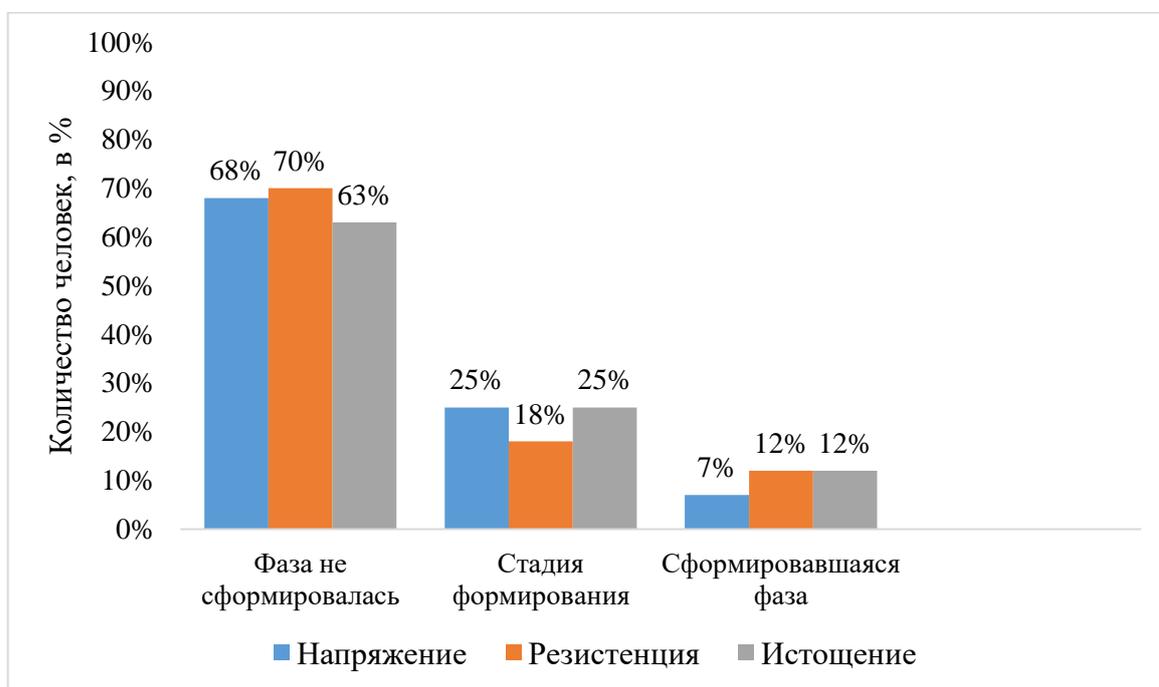


Рисунок 4 – Результаты исследования фаз эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)

Анализ фазы резистенции показал, что у 5 сотрудников данная фаза сформирована, а у 8 находится в стадии формирования, что указывает на избыточное эмоциональное истощение части работников, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным, дает ощущение постоянной усталости. Тем не менее у большей части (70 %) симптомы формирования фазы резистенции не были выявлены, то есть данная группа сотрудников чувствует себя на рабочем месте и в ходе выполнения своей деятельности психологически комфортно.

Фаза истощения, характеризующаяся более или менее выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы, полностью сформирована у 5 сотрудников образовательной организации, и находится уже в стадии формирования еще у 11 педагогов. Таким образом, 16 работников – одна треть исследуемой группы (37 %) – начинают испытывать опустошенность, развивают циничное отношение к коллегам и обучающимся, у них нарушена профессиональная коммуникация. Кроме это развиваются психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие расстройств сна, головная боль и проблемы с давлением.

Таким образом, анализ сформированности фаз выгорания по методике В.В. Бойко показал, что у половины группы сотрудников образовательной организации (44 %) синдром эмоционального выгорания начинает формироваться, у 21 % практически сформировался, а у 4 респондентов (9 %) сформирован полностью. Только у 23 % он не выявлен. Наиболее сформированной в исследуемой группе является фаза истощения, наименее – фаза резистенция.

Результаты исследования по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», которая была разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова.

Результаты диагностики оценки нервно-психической устойчивости сотрудников образовательной организации представлены на рисунке 5 и в таблице 2.2 Приложение 2.

По результатам методики можно сделать вывод, что в коллективе преобладает средний уровень (47 %) нервно-психической устойчивости сотрудников образовательной организации. Это может говорить о том, что для большей части педагогов нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях, это удовлетворительная нервно-психическая устойчивость. Возможно, такой результат связан с тем, что исследование проводилось в конце учебного года, когда педагоги чаще всего подвергаются всевозможным стрессам, на их плечах лежит большая учебная нагрузка.

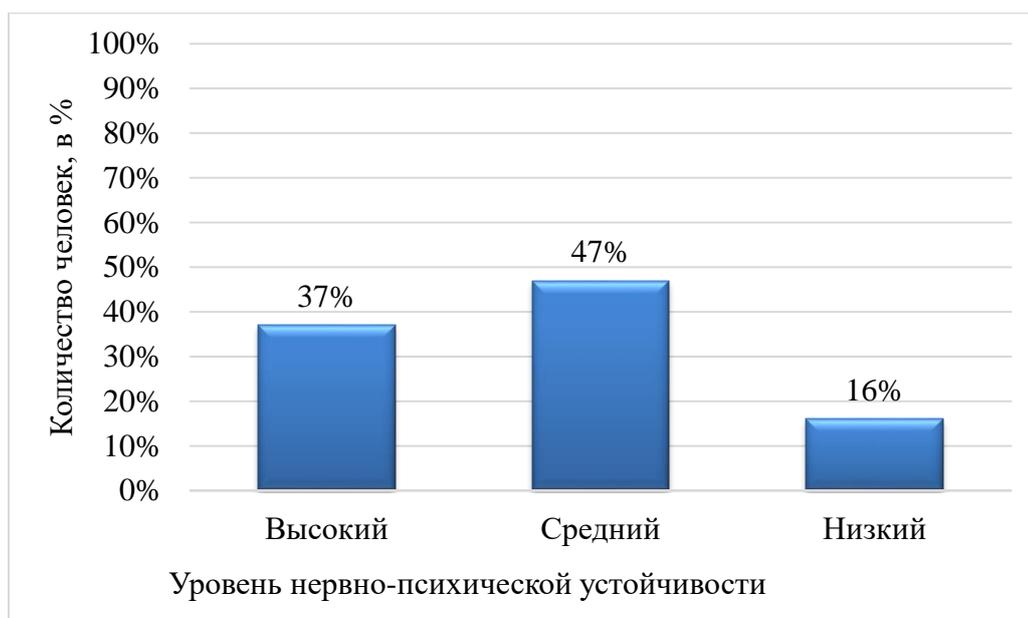


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня нервно-психической устойчивости педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова

У части опрошенных, а именно у 37 % (13 человек), отмечается высокая нервно-психическая устойчивость к нервным и психическим нагрузкам, что делает срывы в этой области маловероятными. Данный факт позволяет говорить о работнике образовательной сферы как о

профессионале, обладающем адекватным восприятием себя и окружающего мира, а также демонстрирующем высокий уровень контроля над своим поведением.

В то же время, у 16 % респондентов (10 человек) наблюдается неудовлетворительная нервно-психическая устойчивость, что выражается в повышенной вероятности возникновения нервных и психических расстройств. Рекомендуется дополнительное медицинское обследование психиатра, невропатолога. Нервно-психическая неустойчивость оказывает отрицательное влияние на личностное развитие, изменяет качество жизни, дезорганизует профессиональную деятельность педагогов. Эти сотрудники находятся в тревожном эмоциональном фоне, склоны тяжело переживать неудачи, они чаще остальных раздражаются, быстро утомляются.

Таким образом, на основе проведенного анализа и обработки полученных данных методики, мы можем сделать вывод, что большинство педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» на данный момент имеют удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости, а также достаточно высокий показатель неудовлетворительного уровня нервно-психической устойчивости, что свидетельствует о больших перенесенных нагрузках педагогов за весь учебный год, склонность к нервным срывам, неустойчивости. Лишь небольшая группа сотрудников показала высокий уровень нервно-психической устойчивости.

Результаты исследования по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин).

Результаты диагностики нервно-психического напряжения представлены на рисунке 6 и в таблице 2.3 Приложение 2.

Исходя из результатов, представленных на рисунке 6, можно сделать вывод о том, что почти половина испытуемых (49 %) имеют вторую степень нервно-психического напряжения, которая характеризуется ощущением подъема, готовности к работе, сдвиг в сторону

симпатикотонии. Большинство людей из коллектива чувствует повышение продуктивности педагогической деятельности, активизацию когнитивной деятельности, соматических функций, причем у женщин это выражено менее интенсивно, чем у мужчин.

У 32 % сотрудников образовательной организации первая степень нервно-психического напряжения, что свидетельствует об относительной сохранности характеристик психического и соматического состояния. Сотрудники ощущают психический комфорт.

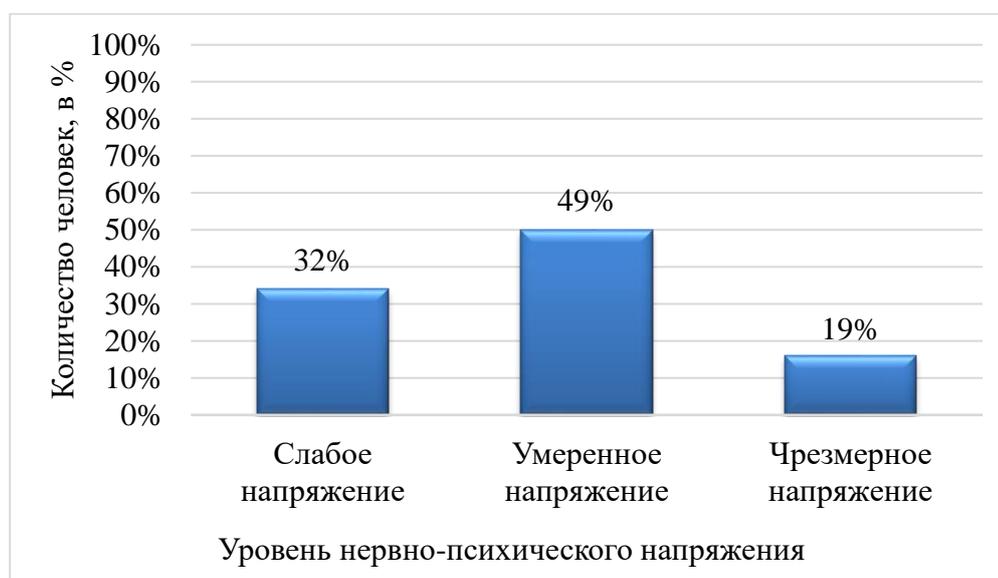


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня нервно-психического напряжения педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т. А. Немчин)

У небольшой части сотрудников (19 %) третья степень нервно-психического напряжения, т.е. происходит дезорганизация психической деятельности и снижение продуктивности деятельности. Также выявлены нарушения в эмоциональной сфере, соматических функций. Сотрудники в целом ощущают физический и психический дискомфорт на рабочем месте. Резко снижаются интеллектуальные и энергетические ресурсы организма, падает иммунитет. Сотрудникам сложно сосредоточиться, сконцентрировать внимание, что-то запомнить. Проявляются личностные черты, которые мешают продуктивному общению.

Таким образом, диагностические исследования свидетельствуют о необходимости психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

## Выводы по главе 2

Психолого-педагогическое исследование эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» проходило в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

В ходе исследования был использован комплекс методов и методик: теоретические методы – анализ психолого-педагогической литературы и обобщение полученной информации, целеполагание, моделирование; эмпирические методы – констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога» (разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова), «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

В исследовании приняли участие 43 педагога в возрасте от 24 до 73 лет, из них 40 женщин и 3 мужчин. Все педагоги работают в госпитальной школе. Госпитальная школа – это организация, осуществляющая образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, в которой обучаются дети, нуждающиеся в длительном лечении.

В госпитальных школах работают специально подготовленные педагогические кадры – тьюторы. К особой компетенции тьютора госпитальной школы относится владение навыками общения с больным ребёнком и его родителями, а также использование стратегий взаимодействия с медицинскими работниками. Ещё одна особенность работы госпитального педагога – умение оказывать психолого-

педагогическую поддержку ученику. Учитель без специальной подготовки не будет готов к выстраиванию общения с тяжелобольным ребёнком.

По результатам методики «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, анализ сформированности фаз выгорания показал, что у половины группы сотрудников образовательной организации (44 %) синдром эмоционального выгорания начинает формироваться, у 21 % практически сформировался, а у 4 респондентов (9 %) сформирован полностью. Только у 23 % он не выявлен. Наиболее сформированной в исследуемой группе является фаза истощения, наименее – фаза резистенция.

По методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога» (разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова), можно сделать вывод, что большинство сотрудников образовательной организации на данный момент имеют удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости, а также достаточно высокий показатель неудовлетворительного уровня нервно-психической устойчивости, что свидетельствует о больших перенесенных нагрузках педагогов за весь учебный год, склонность к нервным срывам, неустойчивости. Лишь небольшая группа сотрудников показала высокий уровень нервно-психической устойчивости.

Исходя из результатов «Опросника нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина, можно сделать вывод о том, что почти половина испытуемых (49 %) имеют вторую степень нервно-психического напряжения, которая характеризуется ощущением подъема, готовности к работе. У 32 % сотрудников образовательной организации первая степень нервно-психического напряжения, что свидетельствует об относительной сохранности характеристик психического и соматического состояния. Сотрудники ощущают психический комфорт, лишь небольшая часть сотрудников (19 %) имеет третью степень нервно-психического напряжения, т.е. происходит дезорганизация психической деятельности и снижение продуктивности деятельности.

Диагностические исследования свидетельствуют о необходимости проведения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

### **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ГОСПИТАЛЬНЫХ ШКОЛ РОССИИ «УЧИМЗНАЕМ»**

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Составленная психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» строилась на основе опытно-экспериментального исследования и результатов диагностики учителей. Программа направлена на формирование благоприятного психологического климата в коллективе, развитие коммуникативных навыков у педагогов, формирование навыков эмоциональной саморегуляции, самопознания и саморазвития личности.

Цель программы: коррекция эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Задачи:

1. Сформировать благоприятный психологический климат в группе.
2. Познакомить педагогов с термином «эмоциональное выгорание», теорией синдрома эмоционального выгорания и причинами его возникновения.
3. Развить коммуникативные навыки.
4. Сформировать умение регулировать собственные эмоциональные реакции, отношение к своим эмоциогенным переживаниям.
5. Обучить приемам саморегуляции.

б. Развить у педагогов мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности.

Программа проводилась на базе МАОУ «СОШ № 153 г. Челябинска», участниками стали педагоги-участники проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» в возрасте от 24 до 75 лет, она состояла из 8 занятий по 1,5 часа 1 раз в неделю.

Форма работы: групповая. Групповая форма работы эффективна, в первую очередь, потому что развивает мышление. Мыслительный процесс начинается тогда, когда перед нами возникает задача или проблема, у которой нет готового способа решения. Основным смыслом групповой работы – в продуцировании мышления, и, притом, коллективного мышления. Коллективное мышление предполагает использование коммуникации, понимания, работу с разными мыслительными предложениями, следовательно, защиту своей точки зрения, последующую рефлексию [50, с. 187].

Первый этап программы направлен на выстраивание коммуникации между педагогами, снятие барьеров, которые препятствуют продуктивному взаимодействию, устранение эмоционального напряжения.

Второй этап программы ориентирован на осознание своих жизненных и профессиональных целей, ценностных ориентаций и личных приоритетов. Подобранные упражнения позволяют выработать навыки эффективного общения в различных сферах своей деятельности и обучить способам саморегуляции эмоционального состояния.

Третий этап позволяет гармонизировать взаимоотношения в группе, формирует позитивный эмоциональный климат, акцентирует внимание на закреплении способов регуляции психоэмоционального состояния.

Организация деятельности педагога-психолога в рамках программы строится с учетом следующих принципов [45, с. 15]:

1. Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач.

При формулировании целей и задач коррекционно-развивающей деятельности необходимо учитывать не только текущие затруднения и проблемы в развитии личности, но и опираться на ближайший прогноз его перспективного развития. Помимо этого, любая программа психологического воздействия должна быть ориентирована не только на коррекцию уже имеющихся отклонений и их профилактику, но и на обеспечение благоприятных условий для максимальной реализации потенциала гармоничного развития личности.

2. Принцип единства коррекции и диагностики.

Первичная диагностика предшествует любому коррекционному вмешательству, позволяя установить специфику и степень выраженности проблем, а также сформулировать гипотезы. На базе полученных данных разрабатываются цели и задачи программы коррекции и развития. Непрерывный мониторинг динамики изменений является неотъемлемой частью коррекционного процесса.

3. Принцип учета возрастнo-психологических и индивидуальных особенностей.

Принцип учета возрастных и индивидуально-психологических характеристик индивида гармонизирует необходимость соответствия динамики психического и личностного становления общепринятым нормам развития, с одной стороны, и признание абсолютной уникальности и неповторимости траектории личностного роста каждого человека – с другой. Принимая во внимание индивидуальные психологические особенности личности, представляется возможным разработать, в рамках возрастной нормы, программу оптимизации развития для конкретной личности.

4. Принцип комплексности методов психологического воздействия.

Данный принцип акцентирует внимание на целесообразности интеграции широкого спектра методологических подходов, техник и процедур, составляющих инструментарий практической психологии. После критического анализа и адаптации, данные методы могут служить эффективным инструментом для оказания психологической помощи клиентам, сталкивающимся с разнообразными проблемами.

#### 5. Принцип программированного обучения.

Программы, структурированные как последовательность шагов, демонстрируют наибольшую эффективность, когда их реализация включает первоначальное взаимодействие с психологом с последующим переходом к самостоятельной практике, что способствует развитию требуемых навыков и компетенций.

#### 6. Учет эмоциональной сложности материала.

Мероприятия, включающие игры, специализированные занятия и упражнения, а также используемые учебные материалы, должны обеспечивать благоприятную эмоциональную атмосферу, активизируя позитивные эмоциональные реакции. Завершение каждого коррекционного занятия должно происходить на позитивной эмоциональной ноте.

Занятия психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» выстраиваются в рамках четкой структуры, которая включает в себя 4 взаимосвязанных этапа:

1. Приветствие. Этот этап работы обеспечивает сплоченность педагогов, включенных в группу, оптимизирует эмоциональный климат, формирует настрой на дальнейшую продуктивную работу.

2. Основная часть. В рамках основной части обеспечивается реализация упражнений и различных функциональных техник.

3. Рефлексия. На этапе рефлексии педагогам необходимо дать свою оценку состоявшемуся занятию с двух сторон. Первая сторона – эмоциональная. Участникам необходимо озвучить, понравилась или не

понравилась им проделанная работа. Вторая сторона – смысловая. Педагоги рассуждают о том, было ли состоявшееся занятие для них значимо, чему им удалось научиться, и какая часть работы больше закрепились у них в памяти.

4. Прощание. Этап прощания предполагает смысловое завершение занятия [31, с. 64].

Методы: формирующий эксперимент, ролевые игры, дискуссии, консультационная беседа, активное и эмпатическое слушание, психогимнастические упражнения.

Содержание психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Занятие 1: «Созвездие личностей».

Цели: создание благоприятной эмоциональной атмосферы принятия и доверительности общения; знакомство друг с другом; установление правил работы в группе; предложение программы занятий.

Приветствие (30 минут).

Цель: знакомство с участниками программы. Налаживание первичного контакта. Короткий рассказ о программе и плана последующих занятиях.

Упражнение «Я знаю, Я умею, Я люблю...».

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств.

Каждый участник обязан последовательно взаимодействовать со всеми присутствующими, обмениваясь фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...».

Упражнение «Ожидания и опасения».

Цель: выявление ожиданий участников тренинга. Корректировка запроса.

В рамках начального этапа тренинга, каждый участник формулирует личные ожидания от программы и обозначает потенциальный вклад в ее реализацию. Данный процесс предусматривает возможность корректировки запросов участников с целью оптимизации соответствия содержания тренинга их потребностям. Эффективность усвоения материала и достижение поставленных целей во многом определяется уровнем вовлеченности и активности каждого участника.

Упражнение «Привила группы».

Цель: познакомить участников с особенностями предстоящей формы работы, обсудить правила взаимодействия участников группы между собой.

Основная часть (40 минут).

Упражнение «Аплодисменты».

Цель: повышение настроения и самооценки, активизация участников группы.

Ведущий просит выполнить определённое задание тем, кто обладает определенным умением или качеством. Остальные участники в это время аплодируют другим.

Упражнение «Мозговой штурм».

Цель: выяснение причин и симптомов эмоционального выгорания.

Участники делятся на две группы по своему усмотрению и дают каждой группе наименование. Затем, используя метод коллективной генерации идей, определяют причины и симптомы, связанные с развитием синдрома эмоционального выгорания.

Упражнение «Пантомима».

Цель: развиваем активность и инициативность в группе.

Продолжаем работать в группах. Каждая группа придумывает 5 наиболее эффективных способов на тему: «Регуляция эмоционального состояния или о том, как поднять себе настроение». И демонстрируют эти

способы при помощи пантомимы. Участники 2 группы отгадывают демонстрируемые способы.

Упражнение «Голосовая разрядка».

Цель: знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела.

Упражнение выполняется стоя с выпрямленной спиной, спокойное, расслабленное состояние. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук. Произносим следующие звуки: а, е, и, о, у, я, м, х, ха.

Рефлексия (10 минут).

На этапе рефлексии ребята должны дать свою оценку тренингу, исходя из двух компонентов: эмоционального и смыслового.

Прощание (10 минут).

На этапе прощания ребята должны мысленно закончить фразы психолога о состоявшемся тренинге: больше всего мне сегодня понравилось..., в процессе работы я ощутил..., у меня вызвало удивление то, что...

Занятие 2: «Осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими».

Цель: включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия.

Приветствие (20 минут)

Упражнение «Пять добрых слов»

Цель: получение обратной связи от группы, повышение самооценки, самопознание.

Основная часть (50 минут):

Упражнение «Список эмоций».

Цель: осознание и принятие своих чувств.

Упражнение «Проективный рисунок».

Цель: способствовать выработке у участников более объективной самооценки.

Упражнение «Ассоциации»

Цель: принятие мнения о себе.

Упражнение «Рекламный ролик».

Цель: отработка навыков самопрезентации.

Рефлексия (10 минут).

Прощание: упражнение «Мне сегодня...» (10 минут).

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Занятие 3: «Светя другим, не сгорай сам!».

Цель: создание условий для сохранения и укрепления психологического здоровья педагогов, формирования навыков регуляции психоэмоциональных состояний, коррекция эмоционального выгорания в педагогической деятельности.

Вступление: упражнение «Я тебя понимаю» (20 минут).

Цель: активизация эмпатии друг к другу, стремления услышать и понять собеседника.

Основной этап (40 минут):

Упражнение «Я учусь у тебя».

Цель: поддержание положительного эмоционального настроения друг к другу.

Упражнение «Удовольствие».

Цель: помочь педагогам увидеть и понять, что приносит им «маленькие радости», которые на самом деле являются ресурсом восстановления собственных сил.

Упражнение «12 – Я».

Цель: создать условия для самопознания педагогов, оптимизировать самооценку.

Упражнение «Управление дыханием».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Упражнение «Управление мышцами, движением».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Упражнение «Рассмеши коллегу».

Цель: получение положительных эмоций.

Рефлексия (15 минут).

Прощание: упражнение «Я хвалю себя за то, что...» (15 минут).

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Занятие 4: «Избавление от негативных эмоций».

Цель: создание условий для развития ресурсов педагога.

Приветствие: упражнение «Луч света» (10 минут).

Цель: снять утомление, обрести внутреннюю стабильность.

Основная часть: упражнение 2 «Тело и настроение» (50 минут).

Цель: избавление от негативных эмоций.

Упражнение «Выколачиваю гнев».

Цель: обучение способам выражать свои эмоции безопасным, социально приемлемым способом.

Упражнение «Маска недовольства».

Цель: расслабить мышцы лица и тела.

Рефлексия с анализом притчи (15 минут).

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Прощание: упражнение «Я желаю себе» (15 минут).

Цель: Завершение тренинга.

Занятие 5: «Эмоциональная культура педагога».

Цель: развитие навыков эмпатии, повышение эффективности образовательно-воспитательного процесса через сохранение и укрепление эмоционального благополучия педагогов.

Приветствие: упражнение «Пойми другого» (10 минут).

Цель: Развитие эмпатии и способности понимать эмоции других людей.

Основная часть: упражнение «Любящий взгляд» (50 минут).

Цель: осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала.

Упражнение «Эпитеты».

Цель: развитие способности определять эмоции других людей.

Ролевая игра.

Цель: развитие эмпатии, освоения новых алгоритмов, моделей, способов поведения.

Упражнение «Стекло».

Цель: формирование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Рефлексия (15 минут).

Прощание: «Спасибо за приятное занятие» (15 минут).

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Занятие 6: «Приёмы снятия эмоционального напряжения у педагогов».

Цель: снятие эмоционального напряжения для укрепления психологического здоровья педагога.

Приветствие: упражнение-разминка (10 минут).

Цель: настроить участников на активную деятельность.

Основная часть: упражнение «Плюс-минус» (60 минут)

Цель: осознание позитивных моментов педагогической деятельности.

Упражнение «Мусорная корзина».

Цель: избавление от негативных эмоций.

Упражнение «Зажимы по кругу».

Цель: снятие мышечных зажимов, напряжение.

Упражнение «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Упражнение «Самоконтроль внешнего выражения эмоций».

Цель: развитие самоконтроля в напряженных ситуациях.

Рефлексия: (10 минут).

Прощание: упражнение «Волшебная шкатулка» (10 минут).

Цель: поднятие настроения.

Занятие 7: «Просто поверь в себя».

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех.

Приветствие: упражнение «Имена-качества» (10 минут)

Цель: обмен положительными эмоциями и чувствами.

Основная часть: упражнение «Я – дома, я – на работе» (50 минут).

Цель: упражнение позволяет отметить возможную проблемность, «перекося» в распределении психической энергии.

Упражнение «Откровенно говоря».

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Упражнение «Поплавок в океане».

Цель: расслабление, снятие эмоционального напряжения, усталости.

Упражнение «Баланс реальный и желаемый».

Цель: осознание своих возможностей и ресурсов.

Рефлексия (15 минут).

Прощание: упражнение «Мне сегодня...».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Занятие 8: «Завершение».

Цель: подвести итоги тренинга и рефлексиию.

Приветствие: упражнение «Пожелание друга» (15 минут).

Цель: осознание участником группы необходимости пребывания в данной тренинговой группе.

Основная часть: упражнение «Ода себе» (45 минут).

Цель: укрепление самооценки.

Упражнение «Последняя встреча».

Цель: закрепление позитивных эмоциональных впечатлений о тренинге.

Упражнение «Моечная машина».

Цель: Эмоциональная разрядка, снятие напряжения, усталости.

Рефлексия (15 минут).

Прощание: упражнение «Чемодан» (15 минут).

Цель: создать положительную обратную связь.

Первое занятие оказалось многообещающим для всех присутствующих. Специалист-психолог продемонстрировал готовность к работе, а участники проявили заинтересованность во взаимодействии.

Финальное занятие прошло плодотворно, все участники с энтузиазмом обсуждали изученные вопросы. Все педагоги, участвовавшие в программе, смогли наладить контакт друг с другом, даже с теми, с кем ранее их общение было минимальным и ограничивалось учебными темами.

После серии тренингов, направленных на коррекцию эмоционального выгорания, в группе улучшилась атмосфера, участники стали более оптимистичными и энергичными. Заметно улучшилось качество их межличностных отношений.

Таким образом, психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» создана с учетом возрастных особенностей, направлена на коррекцию эмоционального выгорания и обучению навыкам саморегуляции.

### 3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После завершения констатирующего эксперимента и внедрения комплекса мер по коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» была осуществлена повторная оценка состояния педагогов с использованием того же диагностического инструментария. Эта повторная диагностика была необходима для анализа и систематизации результатов опытно-экспериментальной работы, а также для подготовки отчета о психолого-педагогическом эксперименте.

Согласно методике В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности», были получены определенные результаты в ходе опытно-экспериментального исследования (см. Приложение 4, Таблица 4.1). Данные, полученные после реализации программы, отражены на рисунке 7.

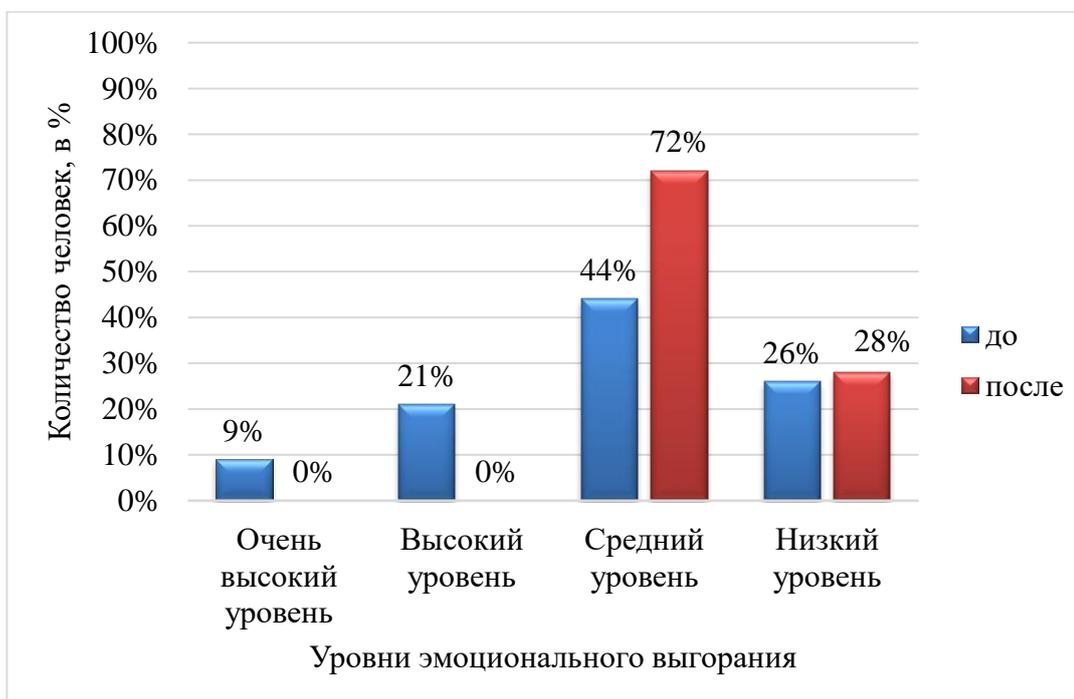


Рисунок 7 – Сравнительные результаты исследования уровня эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) до и после реализации программы

Анализ рисунка 7 демонстрирует существенные изменения в уровне эмоционального выгорания педагогов. Доля педагогов, испытывающих очень высокий уровень выгорания, сократилась с 9 % (4 человека) до полного нуля, аналогичная тенденция наблюдается и для педагогов с высоким уровнем выгорания – снижение с 21 % (9 человек) также до 0 %. Одновременно с этим, отмечен рост числа педагогов, находящихся на среднем уровне эмоционального выгорания: их процент увеличился с 44 % (19 человек) до 72 % (31 человек). В противоположность этому, количество педагогов с низким уровнем выгорания незначительно возросло после реализации программы, с 26 % (11 человек) до 28 % (12 человек).

Данное обстоятельство свидетельствует о том, что у 13 человек после реализации программы наблюдается тенденция к снижению уровня эмоционального выгорания. Педагоги до сих пор могут испытывать усталость и демонстрировать циничное отношение к работе, но их характеризует более выраженная самостоятельность и гибкость. В условиях меняющейся обстановки, их реакция отличается адекватностью. Целеполагание и ее реализация происходят у них на сознательном уровне. Благодаря сильной мотивации к успеху, они разрабатывают уникальный стиль саморегуляции. Этот стиль позволяет им нивелировать воздействие индивидуальных черт характера, которые могли бы помешать в достижении поставленных задач.

Для оценки статистической достоверности сдвигов, возникших в результате проведения эксперимента, применим критерий Т-Вилкоксона. В фокусе нашего внимания – степень эмоционального выгорания педагогов. Подробные вычисления Т-критерия Вилкоксона можно найти в Приложении 4.

Предлагаем следующие гипотезы для проверки:

H0: Интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания в направлении увеличения не превосходит интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания в направлении увеличения превосходит интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение T попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}$  (0,01). Графически представим результаты на оси значимости рисунок 8.

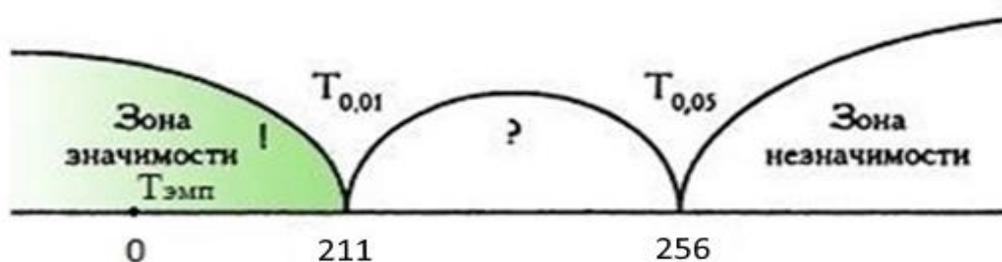


Рисунок 8 – Ось значимости расчёта T-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В.Бойко), уровень эмоционального выгорания у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Гипотеза H1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

С помощью методики «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) мы выявили показатель фазы развития стресса – Напряжение. Диагностические показатели исследования после реализации психологической программы мы представили в Приложении 4, таблице 4.5 и отобразили на рисунке 9.

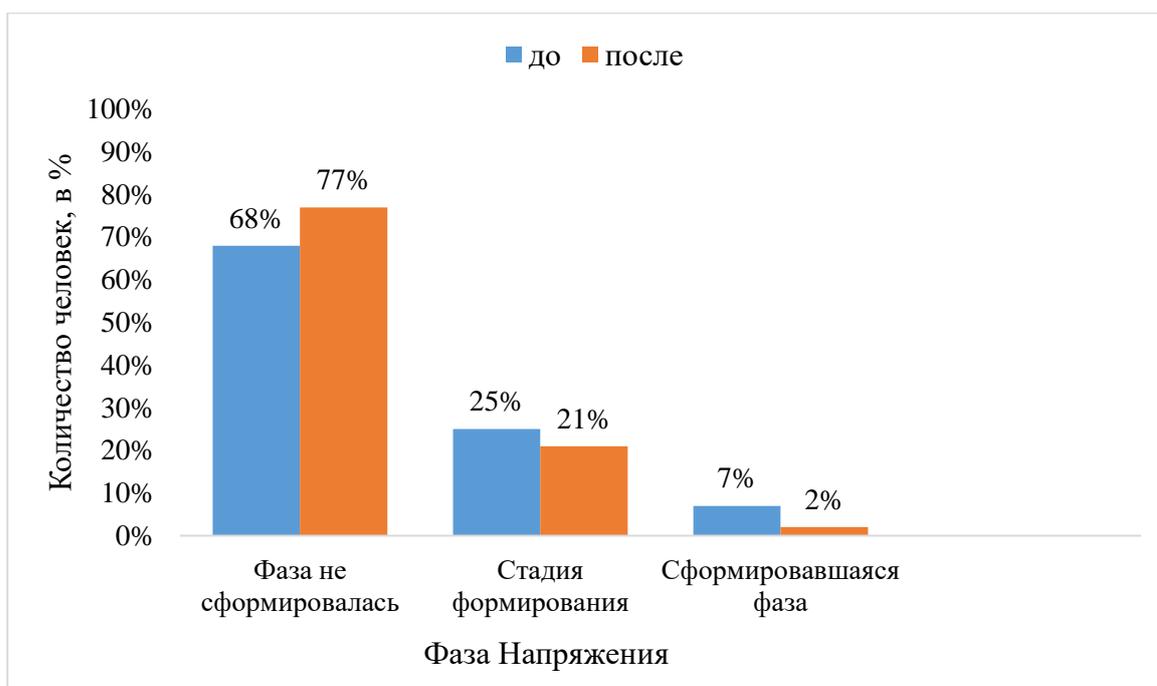


Рисунок 9 – Сравнительные результаты исследования фазы Напряжения у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после реализации программы

Из рисунка 9 видно, что с 68 % (29 человек) до 77 % (33 человека) увеличилось количество человек, у которых фаза Напряжения оказалась не сформирована, также уменьшилось количество педагогов с полностью сформированной фазы с 7 % (3 человека) до 2 % (1 человек), что говорит о том, что испытуемые реже испытывают ощущение эмоционального истощения, вызванного собственной профессиональной деятельностью. Многие отмечают, что чаще стали испытывать удовлетворение от педагогической работы, от своей значимости как профессионала.

Для оценки статистической достоверности сдвигов, возникших в результате проведения эксперимента, применим критерий Т-Вилкоксона. В фокусе нашего внимания – фаза Напряжения. Подробные вычисления Т-критерия Вилкоксона можно найти в Приложении 4.

Предлагаем следующие гипотезы для проверки:

H0: Интенсивность сдвигов показателей фазы Напряжения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей фазы Напряжения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение критерия T- Вилкоксона попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Графически представим результаты на оси значимости, рисунок 10.

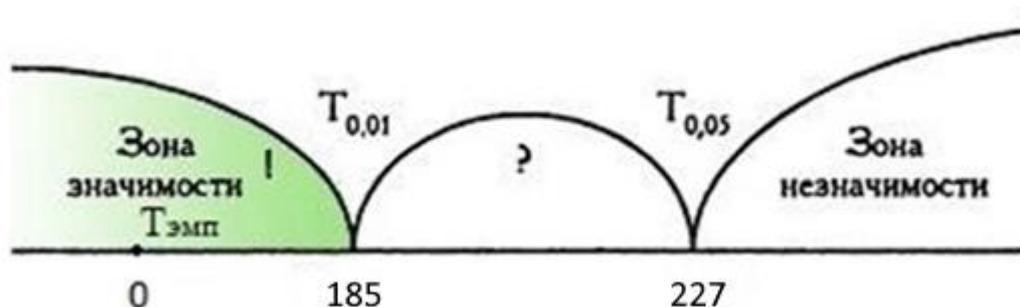


Рисунок 10 – Ось значимости расчёта T-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В.Бойко), фаза Напряжения у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Гипотеза H1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (представленная В.В. Бойко) помогла определить показатель такой фазы эмоционального выгорания как Резистенция после реализации психологической программы мы представили в приложении 4, таблице 4.6 и отобразили на рисунке 11.

На основании данных, изображенных на рисунке 11, можно сделать вывод, что увеличилось количество педагогов с несформированной фазой Резистенция, на это указывает повышение процентов с 70 % (30 человек) до 84 % (36 человек), а также уменьшение количества испытуемых в сформировавшейся фазе, где показатели упали до 5 % (2 человека) с 12 %

(5 человек). Таким образом, многие участники исследования отмечают, что стали более открытыми, эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации больше не вызывает чувство избыточного переутомления, появилось адекватное стремление тратить свои силы на выполнение рабочих обязанностей.

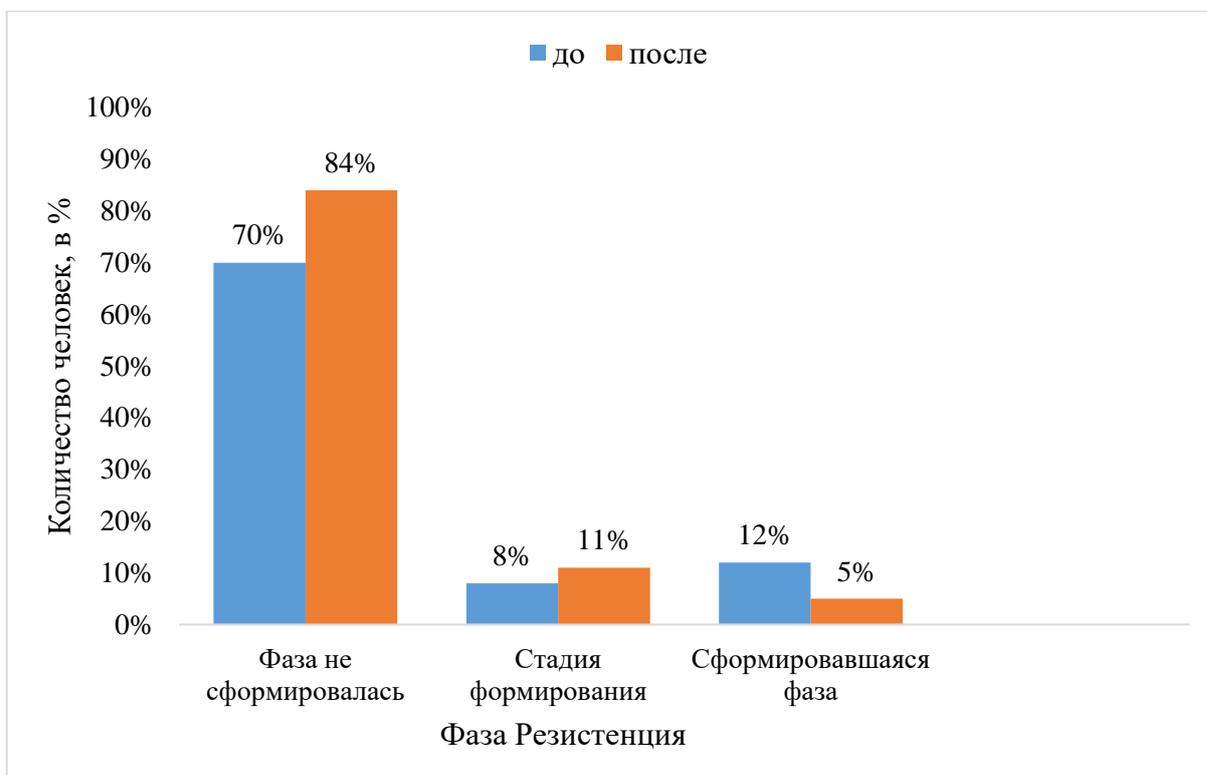


Рисунок 11 – Сравнительные результаты исследования фазы Резистенция у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после реализации программы

Для оценки статистической достоверности сдвигов, возникших в результате проведения эксперимента, применим критерий Т-Вилкоксона. В фокусе нашего внимания – фаза Резистенция. Подробные вычисления Т-критерия Вилкоксона можно найти в Приложении 4.

Предлагаем следующие гипотезы для проверки:

Н<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Резистенция в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей фазы Резистенция в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение критерия Т-Вилкоксона попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Графически представим результаты на оси значимости, рисунок 12.

Гипотеза H1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

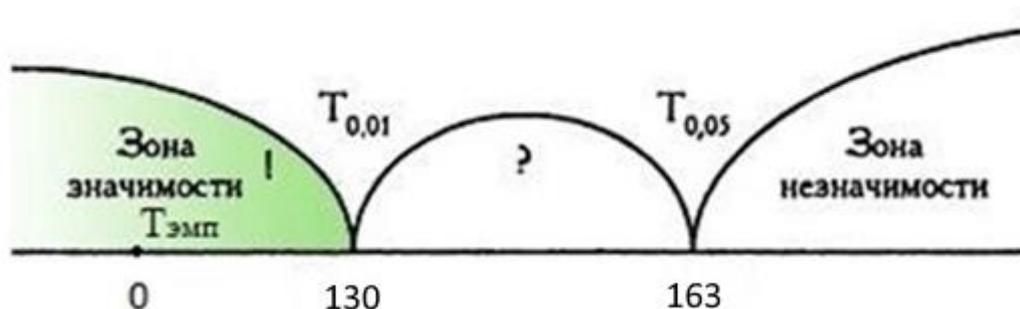


Рисунок 12 – Ось значимости расчёта Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В.Бойко), фаза Резистенция у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

По методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) мы проанализировали показатель фазы Истощения эмоционального выгорания после реализации психологической программы, которую мы представили в приложении 4, таблице 4.7 и отобразили на рисунке 13.

Из рисунка 13 видно, что 5 педагогов (12 %), имеющих сформировавшуюся фазу Истощения, после реализации программы перешли в стадию формирования из несформированности, увеличилось количество испытуемых, где фаза не сформировалась, с 63 % (27 человек) до 77 % (33 человека), что указывает на преодоление проблем с падением общего энергетического тонуса. Многие профессионалы отметили, что к ним снова пришло ощущение способности к эмоциональной помощи другим субъектам своей деятельности, они могут соучаствовать и

сопереживать. Кроме того, был замечен эмоциональный отклик на рабочие события.

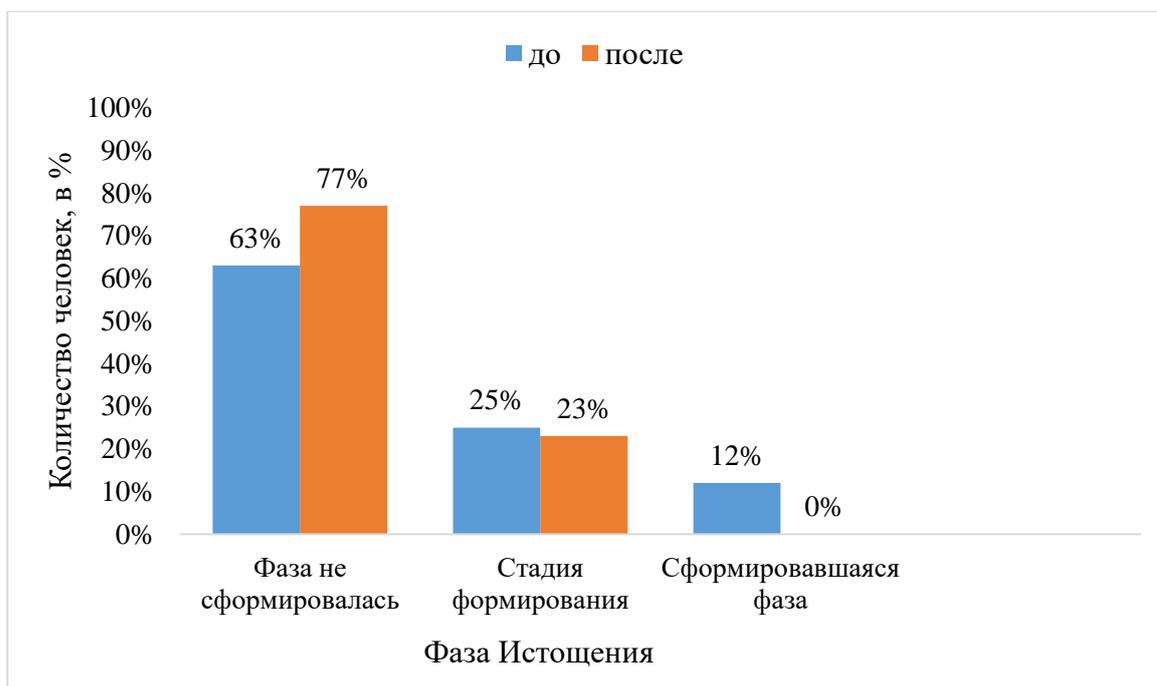


Рисунок 13 – Сравнительные результаты исследования фазы Истощения у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после реализации программы

T-критерия Вилкоксона поможет определить достоверность данных изменений по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фазы Истощения. В Приложении 4 представлен полный расчет T-критерия Вилкоксона.

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Истощения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Истощения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение критерия T-Вилкоксона попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Графически представим результаты на оси значимости, рисунок 14.

Гипотеза  $H_1$  принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

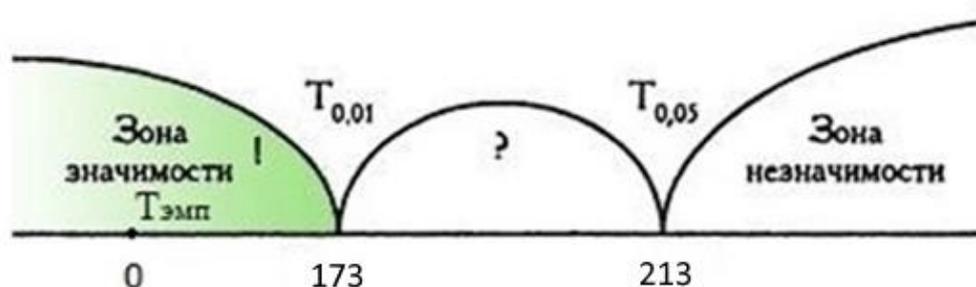


Рисунок 14 – Ось значимости расчёта T-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В.Бойко), фаза Истощения у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

В Приложении 4 (таблица 4.2) можно ознакомиться с результатами, полученными при использовании «Анкеты оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанной в ЛВМА им. С.М. Кирова. После завершения программы были проанализированы данные, визуализированные на рисунке 15.

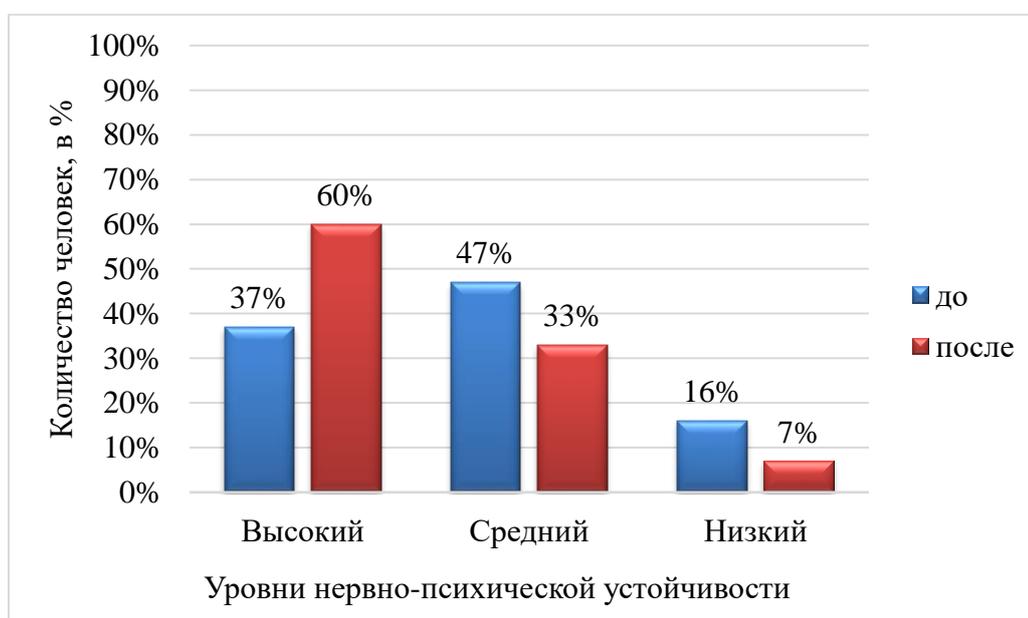


Рисунок 15 – Сравнительные результаты исследования уровня нервно-психической устойчивости педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, до и после реализации программы

По результатам методики можно сделать вывод, что в коллективе преобладает высокий уровень нервно-психической устойчивости, который после реализации программы повысился с 37 % (16 человек) до 60 % (26 человек). Что свидетельствует о том, что у респондентов маловероятны нервно-психические срывы. Это характеризует педагогов как специалистов с адекватной самооценкой и оценкой окружающей действительности, у них высокий уровень поведенческой регуляции.

Также уменьшился низкий уровень нервно-психической устойчивости, до реализации программы 7 человек (16 %) находились в этой категории, а после проведенной программы низким уровнем обладают всего 3 педагога (7 %). Они имеют неудовлетворительную нервно-психическую устойчивость, которая характеризуется высокой вероятностью нервно-психических срывов. Эти сотрудники находятся в тревожном эмоциональном фоне, склонны тяжело переживать неудачи, они чаще остальных раздражаются, быстро утомляются.

Статистическую достоверность изменений по итогам реализации эксперимента проверим с помощью Т-критерия Вилкоксона. Нас интересует уровень нервно-психической устойчивости педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова. В Приложении 4 представлен полный расчет Т-критерия Вилкоксона.

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психической устойчивости в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психической устойчивости в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение Т-критерия Вилкоксона попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Графически представим результаты на оси значимости, рисунок 16.

Гипотеза  $H_1$  принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

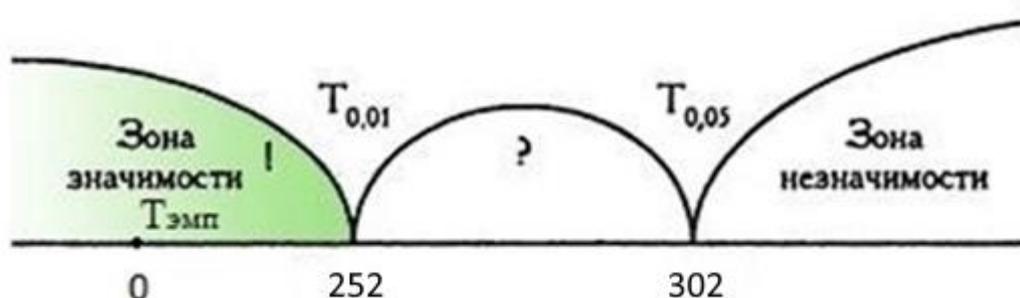


Рисунок 16 – Ось значимости расчёта Т-критерия Вилкоксона по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Результаты по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т. А. Немчин) представлены в Приложении 4, таблица 4.3 и отображены на рисунке 17.

Исходя из результатов, представленных на рисунке 17, можно сделать вывод о том, что произошло уменьшение количества педагогов с чрезмерным нервно-психическим напряжением с 19 % (8 человек) до 7 % (3 человека). Если проанализировать данные респондентов со слабым уровнем нервно-психического напряжения, то можно сделать вывод, что в этой группе выросли показатели после программы: 25 человек (58 %) вместо 14 человек (32 %). В умеренном уровне нервно-психического напряжения также произошли изменения: до программы 49 % (21 человек) имели вторую степень нервно-психического напряжения, а после проведенной программы 35 % обладают этими показателями.

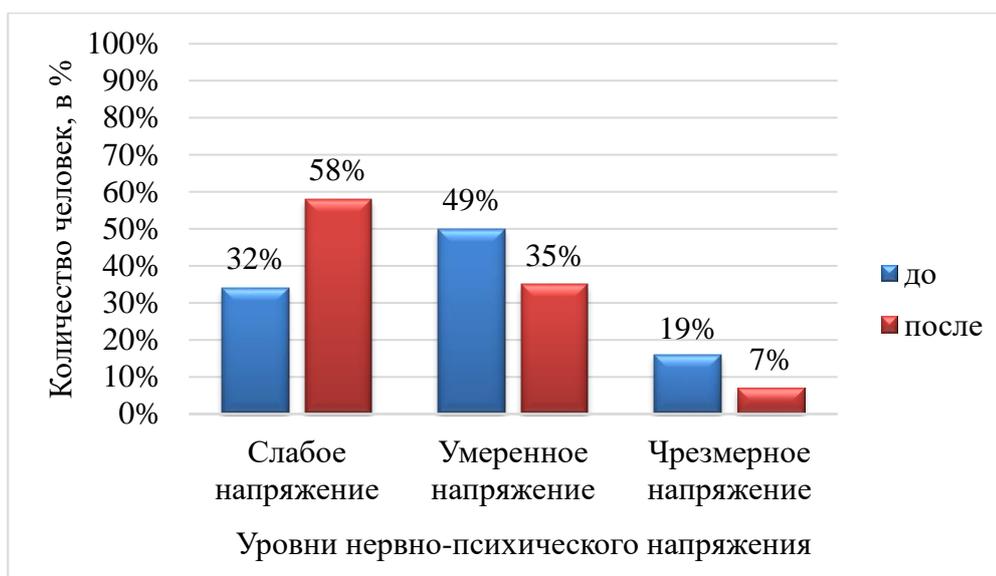


Рисунок 17 – Сравнительные результаты исследования уровня нервно-психического напряжения педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин) до и после реализации программы

Таким образом, большинство педагогов чувствует повышение продуктивности педагогической деятельности, активизацию когнитивной деятельности. Сотрудники ощущают психический комфорт. Лишь 3 человека ощущают физический и психический дискомфорт на рабочем месте, снижение интеллектуальных и энергетических ресурсов организма.

С помощью Т-критерия Вилкоксона проверим достоверность данных изменений по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин). В Приложении 4 представлен полный расчет Т-критерия Вилкоксона.

Сформулируем гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психического напряжения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психического напряжения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Эмпирическое значение Т-критерия Вилкинсона попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Графически представим результаты на оси значимости, рисунок 18.

Гипотеза Н1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

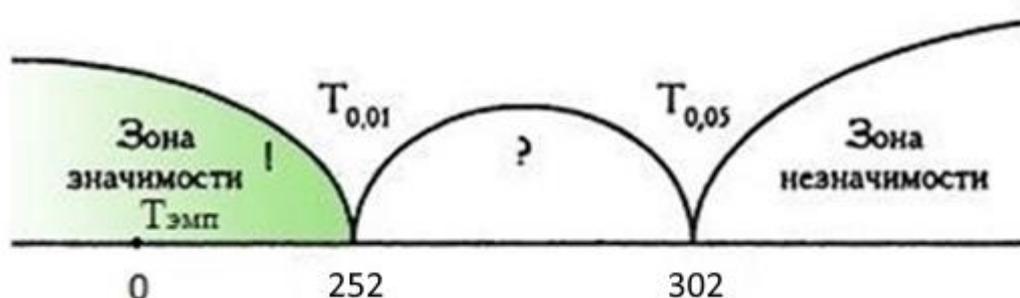


Рисунок 18 – Ось значимости расчёта Т-критерия Вилкоксона по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин) у педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Таким образом, исходя из полученных результатов проведенного исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко), мы можем заметить, что у большинства педагогов снизились показатели очень высокого и высокого уровней эмоционального выгорания: 9 % (4 человека) до 0% и с высоким уровнем с 21 % (9 человек) также до 0 %. Количество респондентов со средним уровнем эмоционального выгорания также выросло с 44 % (19 человек) до 72 % (31 человек). А у 12 человек (28 %) был диагностирован низкий уровень эмоционального выгорания.

Подробнее рассмотрим результаты диагностики по фазам эмоционального выгорания. В фазе Напряжения произошли следующие изменения: с 68 % (29 человек) до 77 % (33 человека) увеличилось количество человек, у которых фаза Напряжения оказалась не сформирована, также уменьшилось количество педагогов с полностью сформировавшейся фазы с 7 % (3 человека) до 2 % (1 человек). Изменились данные фазы Резистенция, где наблюдается рост числа респондентов, у которых не сформирована фаза Резистенции. Об этом

свидетельствует увеличение процентной доли с 70 % (30 человек) до 84 % (36 человек). Параллельно зафиксировано сокращение числа испытуемых, находящихся в сформировавшейся фазе, где показатели снизились с 12 % (5 человек) до 5 % (2 человека). В результате реализации программы, наблюдается редукция числа педагогов, находящихся в сформировавшейся фазе Истощения, с 12 % (5 человек) до стадии формирования или несформированности. Одновременно, зафиксировано увеличение доли испытуемых с несформированной фазой, с 63 % (27 человек) до 77 % (33 человека), что свидетельствует о положительной динамике.

Анализ результатов исследования по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, позволяет констатировать доминирование высокого уровня нервно-психической устойчивости в исследуемой группе. Внедрение разработанной программы способствовало увеличению доли лиц с высоким уровнем устойчивости с 37 % (16 человек) до 60 % (26 человек). Одновременно, зафиксировано снижение представленности низкого уровня нервно-психической устойчивости. Если до начала реализации программы в данной категории находилось 16 % испытуемых (7 человек), то по завершении программы их число сократилось до 7 % (3 педагога). Данные лица демонстрируют показатели, свидетельствующие о недостаточном уровне нервно-психической устойчивости.

Исходя из результатов по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин), можно сделать вывод о том, что произошло уменьшение количества педагогов с чрезмерным нервно-психическим напряжением с 19 % (8 человек) до 7 % (3 человека). Если проанализировать данные респондентов со слабым уровнем нервно-психического напряжения, то можно сделать вывод, что в этой группе выросли показатели после программы: 25 человек (58 %) вместо 14 человек (32 %). В умеренном уровне нервно-психического напряжения также произошли изменения: до программы 49 % (21 человек) имели

вторую степень нервно-психического напряжения, а после проведенной программы 35 % обладают этими показателями.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции, состоящей из теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков; разработать и провести программу психолого-педагогической коррекции, включающей беседу, игры, упражнения, групповую дискуссию, нами был выполнен расчёт Т-критерия Вилкоксона по трем методикам. Все расчёты доказали, что после эксперимента произошли позитивные изменения.

Проведённая программа способствовала психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем». С помощью математической обработки по Т-критерию Вилкоксона, мы выявили статистически значимый сдвиг по показателям.

По результатам формирующего эксперимента наблюдаются положительные изменения у педагогов, что говорит об эффективности программы, дальнейшем ее развитии и возможностью внедрении в образовательные учреждения.

Таким образом, гипотеза исследования была подтверждена результатами повторной диагностики и математической статистикой.

### 3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

На основе проведенного опытно-экспериментального исследования и результатов диагностики учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» была подтверждена эффективность реализованной

программы по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта. На основе полученных данных была разработана технологическая карта, которая позволит воплотить в жизнь результаты психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей, в частности, работающих в госпитальных школах. Подробное описание технологической карты представлено в Приложении 5 настоящей работы.

I этап – целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

В целях реализации данного этапа необходимо выполнить следующие шаги:

1.1. Провести анализ нормативной документации, определяющей деятельность образовательной организации и психологической службы школы.

Цель: проанализировать документы и нормативную документацию по теме психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.

1.2. Привести обоснование целей и задач внедрения в практику разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.

Цель: сформулировать и обосновать цели и задачи внедрения в практику разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.

1.3. Осуществить анализ содержания этапов реализации разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Цель: сформулировать этапы реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-

участников проекта «УчимЗнаем» с учетом условий и деятельности психологической службы образовательной организации.

1.4. Дать аналитическую оценку уровню готовности школьного педагога-психолога к внедрению разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Цель: определить готовность школьного педагога-психолога к комплексной реализации разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

II этап – сформировать благоприятную психологическую установку для реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта «УчимЗнаем».

2.1. Создание благоприятной среды для внедрения разработанной программы в образовательную организацию.

Цель: заинтересовать администрацию школы и равнодушных участников к внедрению разработанной психолого-педагогической программы в образовательную организацию.

2.2. Донести и осветить передовой опыт по реализации и внедрению инновационных психолого-педагогических технологий по коррекции эмоционального выгорания среди учителей, объяснить их значимость в условиях нашей образовательной организации.

Цель: положительно настроить на реализацию разработанной программы руководство школы, педагогов и педагога-психолога.

2.3. Популяризация значимости для образовательной организации и системы образования в целом разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.

Цель: донесение до педагогического коллектива и руководства школы ценности внедрения передовых психолого-педагогических технологий в образовательной организации и в системе образования.

III этап – анализ предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

3.1. Анализ документации о предмете внедрения инновационной программы.

Цель: провести анализ документов и материалов о предмете внедрения.

3.2. реализация системного подхода при работе над темой внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, определение ее задач, принципов, содержания, форм и методов.

Цель: анализ сущностных этапов реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания в условиях образовательной организации.

3.3. Освоение системного подхода при работе над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей госпитальных школ.

Цель: изучение методики внедрения разработанной программы.

IV этап – пробное освоение предмета внедрения.

4.1. Определить участников наблюдаемой группы, изучить их психологический портрет.

Цель: создать группу из учителей-участников проекта «УчимЗнаем» для организации процесса опережающего внедрения темы.

4.2. Анализ теории предмета внедрения, сущности системного подхода, методики внедрения.

Цель: закрепить и углубить знания, полученные на предыдущем этапе.

4.3. Провести комплексный анализ созданных условий для опережающего внедрения разработанной инновационной психолого-

педагогической программы коррекции эмоционального выгорания среди учителей.

Цель: создать благоприятные условия для внедрения разработанной программы среди участников инициативной группы педагогов проекта «УчимЗнаем».

4.4 Работа группы по разработанной психолого-педагогической программе коррекции эмоционального выгорания.

Цель: проверить на практике разработанную инновационную психолого-педагогическую программу.

V этап – фронтальное освоение предмета внедрения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания в реалиях психологической службы образовательной организации.

5.1. Анализ работы инициативной группы по внедрению программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Цель: сформировать у педагогов-участников инициативной группы потребность в применении программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

5.2. Актуализировать знания о предмете внедрения программы, методиках внедрения.

Цель: развить знания, полученные на предыдущих этапах.

5.3. Провести анализ условий для фронтального внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания среди учителей проекта «УчимЗнаем».

Цель: создать благоприятные условия для реализации и внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

5.4. Фронтальное освоение предмета внедрения.

Цель: провести среди всех педагогических работников образовательной организации психолого-педагогическую коррекцию эмоционального выгорания.

VI этап – совершенствование работы по программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

#### 6.1. Улучшение знаний и умений по системному подходу.

Цель: совершенствование знаний и умений, которые были сформированы на предыдущих этапах работы по созданию и внедрению программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

6.2. Провести анализ зависимости итоговых результатов от внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания от созданных для этого условий.

Цель: определить эффективность созданных условий для реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

6.3. Создание единого психолого-методического обеспечения для внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания среди учителей-участников проекта «УчимЗнаем» госпитальных школ России.

Цель: повысить эффективность внедрения разработанной программы.

VII этап – распространение и популяризация опыта по внедрению разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.

7.1. Исследование и систематизация опыта от реализации разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей образовательной организации.

Цель: изучить и обобщить опыт от внедрения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания.

7.2. Передача полученного опыта педагогам-психологам других образовательных организаций.

Цель: поделиться успешным опытом внедрения разработанной программы коррекции эмоционального выгорания среди учителей и педагогов-психологов других образовательных организаций.

7.3. Популяризация внедрения разработанной программы в регионе.

Цель: передача полученного от внедрения программы позитивного опыта другим заинтересованным лицам в нашем регионе.

7.4. Обсуждение динамики работы над программой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания.

Цель: отследить динамику позитивных изменений от внедрения программы коррекции эмоционального выгорания.

Составленная психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» строилась на основе опытно-экспериментального исследования и результатов диагностики учителей. Программа направлена на формирование благоприятного психологического климата в коллективе, развитие коммуникативных навыков у педагогов, формирование навыков эмоциональной саморегуляции, самопознания и саморазвития личности.

Содержание психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» состояло из восьми занятий.

После серии тренингов, направленных на коррекцию эмоционального выгорания, в группе улучшилась атмосфера, участники стали более оптимистичными и энергичными. Заметно улучшилось качество их межличностных отношений.

Таким образом, психолого-педагогическая программа коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» создана с учетом возрастных особенностей,

направлена на коррекцию эмоционального выгорания и обучению навыкам саморегуляции.

В нынешних непростых геополитических условиях и общей напряженности в обществе крайне важно поддерживать оптимальный рабочий настрой в коллективе. Педагогический коллектив за счет постоянного контакта с детьми, а тем более коллективы педагогов из госпитальных школ, вынужденные работать с тяжелобольными детьми, сильно подвержены эмоциональному истощению и эмоциональному выгоранию. Учитель, который эмоционально пуст, будет проводить занятия неэффективно, неинтересно и не сможет полноценно сформировать у учащихся знания, умения и навыки, которые предписываются обновленными ФГОС ООО и ФГОС СОО. Для предотвращения такого явления была разработана программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Разработанная программа показала свою эффективность на примере рассматриваемой инициативной группы, что говорит о высоком уровне проработанности материала и качественно составленной психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания.

### Выводы по главе 3

Для создания условий коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» нами была разработана психолого-педагогическая программа.

Исходя из полученных результатов проведенного повторного исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко), мы можем заметить, что у большинства педагогов снизились показатели очень высокого и высокого уровней эмоционального выгорания: 9 % (4 человека) до 0 % и с высоким уровнем с 21 % (9

человек) также до 0 %. Количество респондентов со средним уровнем эмоционального выгорания также выросло с 44 % (19 человек) до 72 % (31 человек). А у 12 человек (28 %) был диагностирован низкий уровень эмоционального выгорания.

Подробнее рассмотрим результаты диагностики по фазам эмоционального выгорания. В фазе Напряжения произошли следующие изменения: с 68 % (29 человек) до 77 % (33 человека) увеличилось количество человек, у которых фаза Напряжения оказалась не сформирована, также уменьшилось количество педагогов с полностью сформировавшейся фазы с 7 % (3 человека) до 2 % (1 человек). Изменились данные фазы Резистенция, где наблюдается рост числа респондентов, у которых не сформирована фаза Резистенции. Об этом свидетельствует увеличение процентной доли с 70 % (30 человек) до 84 % (36 человек). Параллельно зафиксировано сокращение числа испытуемых, находящихся в сформировавшейся фазе, где показатели снизились с 12 % (5 человек) до 5 % (2 человека). В результате реализации программы, наблюдается редукция числа педагогов, находящихся в сформировавшейся фазе Истощения, с 12 % (5 человек) до стадии формирования или несформированности. Одновременно, зафиксировано увеличение доли испытуемых с несформированной фазой, с 63 % (27 человек) до 77 % (33 человека), что свидетельствует о положительной динамике.

Анализ результатов исследования по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, позволяет констатировать доминирование высокого уровня нервно-психической устойчивости в исследуемой группе. Внедрение разработанной программы способствовало увеличению доли лиц с высоким уровнем устойчивости с 37 % (16 человек) до 60 % (26 человек). Одновременно, зафиксировано снижение представленности низкого уровня нервно-психической устойчивости. Если до начала реализации программы в данной категории находилось 16 % испытуемых (7 человек),

то по завершении программы их число сократилось до 7 % (3 педагога). Данные лица демонстрируют показатели, свидетельствующие о недостаточном уровне нервно-психической устойчивости.

Исходя из результатов по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т. А. Немчин), можно сделать вывод о том, что произошло уменьшение количества педагогов с чрезмерным нервно-психическим напряжением с 19 % (8 человек) до 7 % (3 человека). Если проанализировать данные респондентов со слабым уровнем нервно-психического напряжения, то можно сделать вывод, что в этой группе выросли показатели после программы: 25 человек (58 %) вместо 14 человек (32 %). В умеренном уровне нервно-психического напряжения также произошли изменения: до программы 49 % (21 человек) имели вторую степень нервно-психического напряжения, а после проведенной программы 35 % обладают этими показателями.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции, состоящей из теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков; разработать и провести программу психолого-педагогической коррекции, включающей беседу, игры, упражнения, групповую дискуссию, нами был выполнен расчёт Т-критерия Вилкоксона по трем методикам. Все расчёты доказали, что после эксперимента произошли позитивные изменения.

Проведённая программа способствовала психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем». С помощью математической обработки по Т-критерию Вилкоксона, мы выявили статистически значимый сдвиг по показателям.

По результатам формирующего эксперимента наблюдаются положительные изменения у педагогов, что говорит об эффективности программы, дальнейшем ее развитии и возможностью внедрении в образовательные учреждения.

Гипотеза исследования была подтверждена результатами повторной диагностики и математической статистикой.

На основе полученных результатов была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», также были разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам по профилактике эмоционального выгорания.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного исследования нами было установлено, что под эмоциональным выгоранием понимается специфический синдром, формирующийся в ходе профессиональной деятельности личности и выражается эмоциональным и физическим истощением, возникновением дистанции и отчужденности в отношениях с другими людьми, а также утратой перспектив профессионального роста и ощущением краха профессиональных надежд.

В теоретических подходах к изучению эмоционального выгорания наблюдается изменение: фокус внимания перемещается с анализа внешних факторов, таких как специфика трудовой деятельности, на исследование внутренних, индивидуально-личностных характеристик, предрасполагающих к развитию данного синдрома. В ранних работах исследователя К. Маслач акцентировалось внимание на характеристиках рабочей среды, в то время как Х. Фрейденбергер рассматривал выгорание как индикатор психологического нездоровья.

А.А. Рукавишников рассматривал проявление симптомов на 3 уровнях: индивидуальном, межличностном и организационном, при этом он выделяет 5 видов симптомов: аффективные, когнитивные, физические, поведенческие, мотивационные. Аффективные проявления включают переживание подавленности и грусти, повышенную тревожность, отсутствие чувства безопасности в профессиональной деятельности, нервное возбуждение, а также различные фобии. Когнитивные симптомы характеризуются ослаблением памяти, увеличением количества ошибок и снижением концентрации внимания, затруднение в решении профессиональных задач, склонность к уходу в фантазии и возрастание вероятности агрессивного поведения. Физические симптомы подразделяются на три категории реакций: физический дистресс, физиологические реакции и психосоматические расстройства.

Поведенческие симптомы проявляются в повышенной возбудимости, импульсивности и затруднениях с концентрацией внимания, приводящих к неусидчивости. Отмечаются изменения в пищевом поведении. Прокрастинация и нерешительность становятся рутинными явлениями в рабочих процессах. Мотивационные симптомы включают снижение мотивации и интереса к работе, утрату энтузиазма и инициативности.

К причинам эмоционального выгорания относят, прежде всего, интенсивное взаимодействие с большим числом людей, повышенную рабочую нагрузку, дефицит поддержки со стороны коллег и руководства, нечеткие требования на рабочем месте, конфликтную атмосферу в коллективе, взаимодействие с «трудными» клиентами, отсутствие хобби и дисбаланс между затраченными ресурсами на выполнение профессиональных задач и получаемым вознаграждением.

Педагоги, по роду своей деятельности, подвергаются воздействию различных неблагоприятных факторов рабочей среды и самого трудового процесса (ответственность за учащихся, повышенные требования к профессиональной компетенции, самоотдаче, большое количество контактов с разными людьми).

Исследования, посвященные изучению эмоционального выгорания среди педагогов, акцентируют внимание на значимости возрастного фактора в развитии данного синдрома. В то же время акцент в исследованиях часто делается на влиянии стажа работы на формирование эмоционального выгорания, при этом фактор возраста рассматривается как второстепенный. Феномен выгорания у педагогических работников можно рассматривать как негативную тенденцию индивидуальной деформации, проявляющуюся как на личностном уровне (в форме негативных переживаний, эмоционального истощения, деперсонализации, снижения самооценки, усталости, отсутствия мотивации, когнитивных трудностей и т.д.), так и в профессиональной деятельности (в снижении достижений и

результатов труда, негативном отношении к профессии, разочаровании в ней, сознательном ограничении возможностей и т.п.).

Опытно-экспериментальное исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. В ходе исследования был использован комплекс методов и методик: теоретические методы – анализ психолого-педагогической литературы и обобщение полученной информации, целеполагание, моделирование; эмпирические методы – констатирующий эксперимент, тестирование по методикам «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога» (разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова), «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина. Представленные этапы, методы и методики отвечают задачам и цели исследования.

На первом этапе исследования проходил поиск научной литературы для теоретической части работы, определялось место проведения исследования.

На опытно-экспериментальном этапе осуществлялась сама диагностика, позволяющая изучить конфликтное поведение и конформность у подростков.

На контрольно-обобщающем этапе происходил анализ работы, подведение итогов, интерпретация результатов исследования.

В исследовании приняли участие 43 педагога в возрасте от 24 до 73 лет, из них 40 женщин и 3 мужчин. Все педагоги работают в госпитальной школе. Госпитальная школа – это организация, осуществляющая образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, в которой обучаются дети, нуждающиеся в длительном лечении.

В госпитальных школах работают специально подготовленные педагогические кадры – тьюторы. К особой компетенции тьютора

госпитальной школы относится владение навыками общения с больным ребёнком и его родителями, а также использование стратегий взаимодействия с медицинскими работниками. Ещё одна особенность работы госпитального педагога – умение оказывать психолого-педагогическую поддержку ученику. Учитель без специальной подготовки не будет готов к выстраиванию общения с тяжелобольным ребёнком.

По результатам диагностики эмоционального выгорания, выясняется, что у половины сотрудников образовательной организации начинает развиваться синдром эмоционального выгорания, у одной трети этот синдром уже практически сформировался, а у четырех участников он полностью развился. Лишь у 23 % обследованных данный синдром не обнаружен.

По результатам диагностики нервно-психической устойчивости педагога, можно сделать вывод, что большинство сотрудников образовательной организации на данный момент имеют удовлетворительный уровень нервно-психической устойчивости, а также достаточно высокий показатель неудовлетворительного уровня нервно-психической устойчивости, что указывает на значительные нагрузки, которые были перенесены преподавателями в течение учебного года, а также на предрасположенность к эмоциональным срывам и нестабильности. Только небольшая группа сотрудников проявила высокий показатель нервно-психической устойчивости.

Согласно результатам исследования нервно-психического напряжения, можно констатировать, что почти у 50 % респондентов обнаруживается вторая степень напряжения, которая характеризуется ощущением энергетического подъема и готовностью к выполнению рабочих задач. У одной трети работников образовательного учреждения зафиксирована первая степень напряжения, что указывает на относительное сохранение как психических, так и соматических функций. Эти сотрудники испытывают психологический комфорт. При этом лишь

небольшая доля работников сталкивается с третьей степенью напряжения, что свидетельствует о происходящей дезорганизации психической активности и снижении продуктивности их труда.

Диагностические исследования свидетельствуют о необходимости проведения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

Для создания условий коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» нами была разработана психолого-педагогическая программа.

Исходя из полученных результатов проведенного повторного исследования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко), мы можем заметить, что у большинства педагогов снизились показатели очень высокого и высокого уровней эмоционального выгорания: 9 % (4 человека) до 0 % и с высоким уровнем с 21 % (9 человек) также до 0 %. Количество респондентов со средним уровнем эмоционального выгорания также выросло с 44 % (19 человек) до 72 % (31 человек). А у 12 человек (28 %) был диагностирован низкий уровень эмоционального выгорания.

Подробнее рассмотрим результаты диагностики по фазам эмоционального выгорания. В фазе Напряжения произошли следующие изменения: с 68 % (29 человек) до 77 % (33 человека) увеличилось количество человек, у которых фаза Напряжения оказалась не сформирована, также уменьшилось количество педагогов с полностью сформировавшейся фазы с 7 % (3 человека) до 2 % (1 человек). Изменились данные фазы Резистенция, где наблюдается рост числа респондентов, у которых не сформирована фаза Резистенции. Об этом свидетельствует увеличение процентной доли с 70 % (30 человек) до 84 % (36 человек). Параллельно зафиксировано сокращение числа испытуемых, находящихся в сформировавшейся фазе, где показатели снизились с 12 %

(5 человек) до 5 % (2 человека). В результате реализации программы, наблюдается редукция числа педагогов, находящихся в сформировавшейся фазе Истощения, с 12 % (5 человек) до стадии формирования или несформированности. Одновременно, зафиксировано увеличение доли испытуемых с несформированной фазой, с 63 % (27 человек) до 77 % (33 человека), что свидетельствует о положительной динамике.

Анализ результатов исследования по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, позволяет констатировать доминирование высокого уровня нервно-психической устойчивости в исследуемой группе. Внедрение разработанной программы способствовало увеличению доли лиц с высоким уровнем устойчивости с 37 % (16 человек) до 60 % (26 человек). Одновременно, зафиксировано снижение представленности низкого уровня нервно-психической устойчивости. Если до начала реализации программы в данной категории находилось 16 % испытуемых (7 человек), то по завершении программы их число сократилось до 7 % (3 педагога). Данные лица демонстрируют показатели, свидетельствующие о недостаточном уровне нервно-психической устойчивости.

Исходя из результатов по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т. А. Немчин), можно сделать вывод о том, что произошло уменьшение количества педагогов с чрезмерным нервно-психическим напряжением с 19 % (8 человек) до 7 % (3 человека). Если проанализировать данные респондентов со слабым уровнем нервно-психического напряжения, то можно сделать вывод, что в этой группе выросли показатели после программы: 25 человек (58 %) вместо 14 человек (32 %). В умеренном уровне нервно-психического напряжения также произошли изменения: до программы 49 % (21 человек) имели вторую степень нервно-психического напряжения, а после проведенной программы 35 % обладают этими показателями.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что уровень эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» изменится, если разработать и реализовать модель психолого-педагогической коррекции, состоящей из теоретического, диагностического, коррекционно-развивающего и аналитического блоков; разработать и провести программу психолого-педагогической коррекции, включающей беседу, игры, упражнения, групповую дискуссию, нами был выполнен расчёт Т-критерия Вилкоксона по трем методикам. Все расчёты доказали, что после эксперимента произошли позитивные изменения.

Проведённая программа способствовала психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем». С помощью математической обработки по Т-критерию Вилкоксона, мы выявили статистически значимый сдвиг по показателям.

По результатам формирующего эксперимента наблюдаются положительные изменения у педагогов, что говорит об эффективности программы, дальнейшем ее развитии и возможностью внедрении в образовательные учреждения.

Гипотеза исследования была подтверждена результатами повторной диагностики и математической статистикой.

На основе полученных результатов была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аксютинa З. А. Проблема эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологии / З. А. Аксютинa, А. В. Ченская, Ю. Е. Шабышева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – № 4 (91). – С. 429–435.
2. Алексеева А. В. Особенности эмоционального выгорания педагогов / А. В. Алексеева // Молодой ученый. – 2023. – № 26 (473). – С. 119–121.
3. Анциферова Л. И. Мудрость и ее проявления в разные периоды жизни человека / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. – 2004. – № 3. – С. 17–24.
4. Афанасьев В. В. Методология и методы научного исследования : учеб. для вузов / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 163 с. – ISBN 978-5-534-17663-6.
5. Белашина Т. В. Личностные предикторы эмоционального выгорания у педагогов / Т. В. Белашина, А. В. Гудзь // Развитие человека в современном мире. – 2023. – № 1. – С. 90–100.
6. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Филинь, 2000. – 154 с. – ISBN 5-900855-60-0.
7. Брешковская К. Ю. Особенности профилактики профессионального выгорания у педагогических работников / К. Ю. Брешковская, Н. С. Бобровникова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – № 5. – С. 1–9.
8. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.

9. Воробьева И. В. Особенности эмоционального выгорания педагогов разных образовательных организаций с учетом возраста и стажа работы / И. В. Воробьева, А. И. Матвеева // Перспективы науки и образования. – 2025. – № 2(74). – С. 659–671.

10. Воробьева И. В. Эмоциональное выгорание педагогов с учетом их возраста, стажа и уровня образовательной организации / И. В. Воробьева, А. И. Матвеева, Д. Д. Шевалдина // Герценовские чтения : психологические исследования в образовании. – 2024. – № 7. – С. 616–622.

11. Вьюнова Н. И. Эмоциональная устойчивость будущих педагогов-психологов: критерии и показатели / Н. И. Вьюнова, В. Ю. Плотникова, С. И. Пуртова // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. Серия «Педагогика, психология». – 2018. – № 1 (32). – С. 38–42.

12. Гавриленко Т. И. Особенности развития синдрома эмоционального выгорания педагогов-психологов в процессе профессиональной деятельности / Т. И. Гавриленко // Экстремальная психология в экстремальном мире. – Москва : Спутник+, 2024. – С. 30–35.

13. Гаврилова Е. В. Психологические особенности педагога высшей школы с выраженным синдромом эмоционального выгорания / Е. В. Гаврилова // Коллекция гуманитарных исследований. – 2024. – № 1(38). – С. 41–46.

14. Гальченко А. И. Анализ взаимосвязи эмоционального интеллекта и уровня эмоционального выгорания сотрудников / А. И. Гальченко // Фундаментальные и прикладные аспекты развития современной науки. – Уфа, 2024. – С. 471–488.

15. Гашилова О. О. Эмоциональное выгорание педагога, работающего с детьми с ограниченными возможностями здоровья / О. О. Гашилова // Наука и образование. – Томск : Томский государственный педагогический университет, 2024. – С. 155–159.

16. Гольева Г. Ю. Формирование эмоциональной устойчивости личности: учеб. пособие / Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Библиотека А. Миллера, 2021. – 105 с. – ISBN 978-5-91940-929-8.

17. Гончар Н. Н. Эмоциональное выгорание преподавателей иностранного языка / Н. Н. Гончар, О. Н. Торгованова, А. Е. Шабанова. – 2023. – №5 (80). – С. 1–7.

18. Гусельцева М. С. Психологическая устойчивость личности в свете психологии ценностей : диалектика постоянства и изменчивости / М. С. Гусельцева // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2023. – Т. 13. – С. 290–309.

19. Долгова В. И. Моделирование эмоциональной личности / В. И. Долгова // Healhas a factor of qualiti and life time of biological species : сб. труд. Междунар. виртуальной Интернет-конф. – Великобритания, 2012. – С. 67–70.

20. Долгова В. И. Развитие эмоциональной устойчивости личности в условиях агрессивной транспропаганды / В. И. Долгова, В. С. Дмитриева // Вестник ЮрГГПУ. – 2023. – № 2 (174). – С. 259–277. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=kkoxxf> (дата обращения: 16.04.2024).

21. Егорышев С. А. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности / С. А. Егорышев // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер. : Социология. – 2023. – Т. 23, № 1. – С. 61–73.

22. Емельянова М. Ф. Основные подходы к пониманию эмоциональной устойчивости / М. Ф. Емельянова, Т. А. Филь // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11, № 2. – URL : <https://mir-nauki.com/PDF/54PSMN223.pdf> (дата обращения: 16.04.2024).

23. Журавлев А. Л. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва : Институт психологии РАН, 2019. – 512 с. – ISBN 978-5-9270-0218-4.

24. Загвязинский В. И. Методология педагогического исследования : учеб. пособие для вузов / В. И. Загвязинский. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2024. – 105 с. – ISBN 978-5-534-07865-7.
25. Ибрагимов Г. И. Методология и методы педагогического исследования : учеб. / Г. И. Ибрагимов. – Москва : Кнорус, 2022. – 280 с. – ISBN 978-5-406-09629-1.
26. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 784 с. – ISBN 978-5-4237-0059-1.
27. Кольцова Е. С. Взаимосвязь профессиональной мотивации и эмоционального выгорания у молодых педагогов / Е. С. Кольцова // Сборник статей XIII Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза : Наука и Просвещение, 2024. – С. 46–50.
28. Коняева Е. А. Модели и методы математической статистики как условие повышения качества управления образовательными организациями / Е. А. Коняева // Наука. Технологии. Инновации. – Челябинск : Международный Институт Дизайна и Сервиса, 2023. – С. 96–98.
29. Коржова Е. Ю. Представления о здоровье личности в отечественных психологических подходах / Е. Ю. Коржова // Вестник Смоленского государственного университета. – 2012. – Т. 20, №4. – С. 16–20.
30. Коробкова А. А. Профессиональное выгорание педагога как фактор развития школьной неуспешности обучающихся : сб. тр. конф. // А. А. Коробкова. – Чебоксары : ИД «Среда». – 2024. – С. 362–366.
31. Кретьева Э. В. Эмоциональное выгорание и как с ним жить / Э. В. Кретьева // Молодой ученый. – 2023. – № 3(450). – С. 51–53.
32. Кулакова Ю. Е. Синдром профессионального выгорания у современного педагога : теоретический аспект / Ю. Е. Кулакова // Вестник науки и образования. – 2020. – №13-2(91). – С. 54–57.

33. Кусакина Е. А. Эмоциональная устойчивость как условие профессионального становления / Е. А. Кусакина // Сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. – 2023. – № 10 (24). – С. 56–58.
34. Ланцевская Н. Ю. Приемы саморегуляции эмоционального состояния как важный ресурс психологического здоровья личности / Н. Ю. Ланцевская // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2022. – № 1(53). – С. 91–94.
35. Линевич Т. И. Синдром эмоционального выгорания у учителей общеобразовательных учреждений / Т. И. Линевич // Вестник науки. – 2022. – Т. 1. – № 11(56). – С. 69–73.
36. Математическая обработка психологического эксперимента : учеб. пособие / отв. ред. А. И. Сотников. – Кызыл : Тувинский государственный университет, 2020. – 99 с. – ISBN 978-5-6875-1.
37. Методология и методы научных исследований в психологии и педагогике : учеб. пособие / отв. ред. Т. Д. Красова. – Елец : Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2021. – 68 с. – ISBN 978-5-00151-236-3.
38. Методология современной психологии. Вып. 17 / под ред. В. В. Козлова. – Ярославль : ЯрГУ, ЛКИИСИ РАН, МАПН, 2023. – 371 с.
39. Мыцына Ю. Ю. Исследование феномена «эмоционального выгорания» педагогов в современной науке / Ю. Ю. Мыцына // Международный научный студенческий журнал. – 2023. – № 17. – С. 94–97.
40. Никандров В. В. Экспериментальная психология / В. В. Никандров. – Санкт-Петербург, 2003. – 480 с. – ISBN 978-5-9268-0551-1.
41. Переверзева Ю. О. Особенности коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогов в МДОУ / Ю. О. Переверзева //

Региональная наука : тенденции развития глазами молодежи. – Череповец : Череповецкий государственный университет, 2024. – С. 124–125.

42. Писаревская М. А. Профессионально-эмоциональное выгорание педагогов как проявление их эмоциональной неустойчивости / М. А. Писаревская // Научное мнение. – 2023. – № 9. – С. 97–103.

43. Проничева М. М. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов (возрастной аспект) / М. М. Проничева // Мир науки. Педагогика и психология. – 2018. – № 6. – С. 1–8.

44. Психология смысла жизни : школа В. Э. Чудновского / под ред. Т. А. Поповой, Н. Л. Карповой, Г. А. Вайзер [и др.]; ФГБНУ Психологический институт РАО. – Москва : Смысл, 2021. – 676 с.

45. Психолого-педагогические программы и технологии в образовательной среде / под ред. В. В. Рубцова, Е. С. Романовой. – Москва : ФГБОУ ВО МГППУ, 2021. – 278 с. – ISBN 978-5-94051-264-6.

46. Реан А. А. Позитивно-психологический подход как фактор стимулирования психологического благополучия и редуцирования рисков профессионального выгорания педагога / А. А. Реан, А. А. Ставцев, Р. Г. Кузьмин // Психология человека в образовании. – 2021. – Т. 3. – С. 461–473.

47. Ребрилова Е. С. Практикум по математической статистике и математическим методам в психологических исследованиях : учеб. пособие / Е. С. Ребрилова. – Тверь : Тверской государственный университет, 2023. – 171 с. – ISBN 978-5-7609-1815-4.

48. Рокицкая Ю. А. Развитие адаптационного потенциала эмоциональной устойчивости в профессиональном самоопределении студентов : дисс. канд. психол. наук : 19.00.07 / Рокицкая Юлия Александровна ; науч. рук. В. И. Долгова ; УрГПУ. – Екатеринбург, 2010. – 215 с.

49. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва : АСТ, 2020. – 960 с. – ISBN 978-5-6505-815-4.
50. Смирнова Е. И. Профилактика эмоционального выгорания учителя как одно из направлений профессионально-прикладной физической подготовки в педагогическом вузе / Е. И. Смирнова, О. А. Сухостав // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 6. – С. 40–44.
51. Стебловская А. В. Теоретическое представление понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе / А.В. Стебловская // ИСОМ. – 2017. – № 1-1 (9). – С. 140–146.
52. Степанова М. А. Эмоциональное выгорание педагога: причины и противодействие / М. А. Степанова // Технологизация социо-экономической сферы. – 2024. – Т. 2, № 4(5). – С. 25–27.
53. Фаустова А. Г. Психологическая устойчивость и феноменологически близкие категории / А. Г. Фаустова, А. Э. Афанасьева, И. С. Виноградова // Личность в меняющемся мире : здоровье, адаптация, развитие. – 2021. – Т. 9, № 1 (32). – С. 18–27.
54. Филиппова С. А. Эмоциональная устойчивость будущих педагогов к негативному влиянию современной информационной среды / С. А. Филиппова, С. В. Пазухина, Т. И. Куликова, Н. А. Степанова // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24, № 5. – С. 80–90.
55. Филясова Ю. А. Профессиональная деятельность и эмоциональное выгорание преподавателя университета / Ю. А. Филясова // Проблемы современного образования. – 2021. – № 4. – С. 55–69.
56. Христидис Т. В. Методы математической статистики в педагогических исследованиях : теория и практика применения / Т. В. Христидис, М. С. Новашина // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2023. – № 2(112). – С. 111–122.

57. Цюхай Е. И. Роль профессиональной востребованности в профилактике эмоционального выгорания педагогов / Е. И. Цюхай, К. Г. Цыдик // Информационное общество и духовная культура молодёжи. – Витебск : Витебский государственный университет им. П. М. Машерова, 2023. – С. 141–143.

58. Чебыкина О. А. Профилактика эмоционального выгорания педагогов МБОУ «лицей №1» с использованием арт-терапии в работе педагога-психолога / О. А. Чебыкина // Психология образования : проблемы и перспективы развития. – Шадринск : Шадринский государственный педагогический университет, 2024. – С. 164–169.

59. Черкасская Е. Ф. Детерминанты эмоциональной устойчивости и ее значения в педагогической деятельности / Е. Ф. Черкасская // РЕМ : Psychology. Educology. Medicine. – 2020. – № 4. – С. 17–31. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/determinanty-emotsionalnoy-ustoychivosti-i-eyo-znachenie-v-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 16.04.2024).

60. Шаяхметова В. К. Проблема формирования эмоциональной устойчивости старших школьников / В. К. Шаяхметова, Е. В. Мельник // Современная наука : актуальные проблемы теории и практики. Сер. : Познание, 2023. – № 5. – С. 62–65.

61. Шебанова Т. А. Профилактика эмоционального выгорания педагогов, работающих с детьми с ОВЗ в рамках инклюзивного образования / Т. А. Шебанова // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2023. – № 2(31). – С. 36–38.

62. Шпаковская О. А. Инновационное поведение учителя в современном образовательном процессе : как не получить эмоциональное выгорание / О. А. Шпаковская // Тенденции развития науки и образования. – 2023. – № 95-2. – С. 45–48.

63. Щеглова Г. С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы / Г. С. Щеглова // Концепт. – 2015. – № 8. – 2015. – С. 12–16.
64. Эмоциональное выгорание современного педагога: причины и стадии / Е. А. Рыбина, А. И. Торопова, А. И. Семененко [и др.] // Психология, социология и педагогика. – 2022. – № 1(85). – С. 90–93.
65. Яковлева Ю. А. Тренинг по развитию эмоциональной устойчивости как способ здоровьесбережения педагогов / Ю. А. Яковлева // Вестник Саратовского областного института развития образования. – 2016. – № 4 (8). – С. 92–95.
66. Bing H. Self-efficacy and emotion regulation as predictors of teacher burnout among English as a foreign language teachers: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology* / H. Bing, B. Sadjadi, M. Afzali, J. Fathi. – 2022. – Т. 98. – Р. 10–17. – URL : <http://www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35664188> (дата обращения: 15.04.2024)
67. Dolgova V. I. Study of emotionality of teachers employed with a special remedial educational institution / V.I. Dolgova, E. V. Melnik, I. I. Kuzmina, N.A. Belquusova, N.V.Mamylna, V. I. Sivakov // *European proceedings of social and behavioural sciences epsbs*. – 2021. – Т. 107. – Р. 355–362. – URL : [http://www.dissers.info/abstract\\_399689](http://www.dissers.info/abstract_399689) (дата обращения: 16.04.2024).
68. Hemati Allamdarloo G. Job Burnout in Public and Special School Teachers / G. Hemati Allamdarloo, S. Moradi // *Clinical Psychology and Special Education*. – 2021. – Vol. 10, No. 2. – P. 63–75.
69. Sorochan S. P. Age changes in the success of swimming coaches and their impact on burnout / S. P. Sorochan // *Modern University Sport Science : Materials of The XVII Annual International Conference for Students and Young Researchers*. – Moscow : RUS «GTSOLIFK», 2023. – P. 359–362.

70. Sowa M. Wypalenie zawodowe pielęgniarek jako problem pracy w ramach oddziału szpitalnego / M. Sowa, A. Shpakou // Współczesne problemy higieny, promieniowania i medycyny środowiskowej. – 2021. – No. 11. – P. 209–225. – URL : [journals.viamedica.pl/chirurgia\\_polska/article/viewFile/28920/23689](https://journals.viamedica.pl/chirurgia_polska/article/viewFile/28920/23689) (дата обращения: 21.01.2025).

71. Zhunusbekova A. Experimental study of emotional burnout of secondary school teachers / A. Zhunusbekova, S. Askarkyzy // Intellect, Idea, Innovation. – 2023. – No. 3. – P. 176–184.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики диагностики эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

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

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Таблица 1.1 – Фазы стресса по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В.Бойко

Фаза стресса	№	Симптом
Напряжение	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
Резистенция	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей
Истощение	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

Инструкция: прочтите суждения и, в случае согласия отвечайте «Да», а в случае несогласия – «Нет».

#### Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения: хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
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 мне 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 я сделать все как надо, не сократят ли и т. д.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним

или меньше уделять ему внимания.

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

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

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи на работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на приятных и неприятных.

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. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение психического и физического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы (была жалоба) в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое происходящее 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 которыми 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 оттого, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мною.
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 меня от чужих страданий, и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я -достигаю в

силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация данных:

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

Таблица 1.2 – Ключ к методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания»  
В.В.Бойко

Напряжение													
Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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»													

Продолжение таблицы 1.2

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 эмоциональное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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 эмоций													
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													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
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+	5
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 «эмоционального выгорания». Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

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

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

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как 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, несколько

каждая 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 можно рассмотреть следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют,
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»,
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами,
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение,
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога. Методика разработана в ЛВМА им. С.М. Кирова и предназначена для первоначального выделения лиц с признаками нервно-психической неустойчивости.

Испытуемому предлагается тест из 84 вопросов, на каждый из которых необходимо ответить «да» или «нет». Предлагаемые вопросы касаются самочувствия, поведения или характера.

На выполнение задания отводится 30 минут.

Вопросы анкеты:

1. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
2. Запоры у меня бывают редко (или не бывают совсем).
3. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
4. Бывают случаи, что я не сдерживаю своих обещаний.
5. У меня часто болит голова.
6. Иногда я говорю неправду.
7. Раз в неделю или чаще я безо всякой видимой причины ощущаю жар во всем теле.
8. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

9. Бывает, что я сержусь.
10. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
11. Бывает, что я откладываю на завтра то, что нужно сделать сегодня.
12. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Самая трудная борьба для меня – борьба с самим собой.
14. Мышечные судорога и подергивания у меня бывают редко (или не бывают совсем).
15. Иногда, когда я неважно себя чувствую, я бываю раздражительным.
16. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
17. В гостях я держусь за столом лучше, чем дома.
18. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.
19. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
20. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
21. В детстве у меня была такая компания, где все старались всегда и во всем стоять друг за друга.
22. В игре я предпочитаю выигрывать.
23. Последние несколько лет большую часть времени я чувствую себя хорошо.
24. Сейчас мой вес постоянен (я не полнею и не худею).
25. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных друзей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
26. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности.
27. С моим рассудком творится что-то неладное.
28. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
29. Когда я пытаюсь что-то сказать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
30. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как прежде.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
32. Думаю, что я человек обреченный.
33. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
34. Бывает, что я с кем-нибудь немного посплетничаю.
35. Часто я вижу сны, о которых лучше никому не рассказывать.

36. Бывает, что при обсуждении некоторых вопросов я особенно не задумываюсь, соглашаюсь с мнением других.

37. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

38. Моя внешность меня в общем устраивает.

39. Я вполне уверен в себе.

40. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным или взволнованным.

41. Кто-то управляет моими мыслями.

42. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.

43. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.

44. Счастливее всего я бываю, когда я один.

45. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

46. Я люблю сказки Андерсена.

47. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.

48. Меня злит, когда меня торопят.

49. Меня легко привести в замешательство.

50. Я легко теряю терпение с людьми.

51. Часто мне хочется умереть.

52. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.

53. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.

54. К вопросам религии я отношусь равнодушно, она меня не занимает.

55. Приступы плохого настроения бывают у меня редко.

56. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.

57. У меня были очень необычные мистические переживания.

58. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

59. У меня бывают периоды, когда из-за волнения я теряю сон.

60. Я человек нервный и легковозбудимый.

61. Мне кажется, что обоняние у меня такое же, как и у других (не хуже).

62. Все у меня получается плохо, не так, как надо.

63. Я почти всегда ощущаю сухость во рту.

64. Большую часть времени я чувствую себя усталым.

65. Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву.

66. Меня очень раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.

67. Я очень внимательно отношусь к тому, как я одеваюсь.

68. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.

69. Мне очень трудно приспособиться к новым условиям жизни, работы, переход к любым новым условиям жизни, работы, учебы кажется невыносимо трудным.

70. Мне кажется, что по отношению именно ко мне особенно часто поступают несправедливо.

71. Я часто чувствую себя несправедливо обиженным.

72. Мое мнение часто не совпадает с мнением окружающих.

73. Я часто испытываю чувство усталости от жизни, и мне не хочется жить.

74. На меня обращают внимание чаще, чем на других.

75. У меня бывают головные боли и головокружения из-за переживаний.

76. Часто у меня бывают периоды, когда мне никого не хочется видеть.

77. Мне трудно проснуться в назначенный час.

78. Если в моих неудачах кто-то виноват, я не оставлю его безнаказанным.

79. В детстве я был капризным и раздражительным.

80. Мне известны случаи, когда мои родственники лечились у невропатологов, психиатров.

81. Иногда я принимаю валериану, элениум и другие успокаивающие средства.

82. Среди моих близких родственников есть лица, привлекавшиеся к уголовной ответственности.

83. У меня были приводы в милицию.

84. В школе я учился плохо, бывали случаи, когда меня хотели оставить (оставляли) на второй год.

Таблица 1.3 – Обработка результатов по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости»

Шкала искренности нет (-)	Шкала нервно-психической устойчивости да (+)	Нет (-)
1,4,6,8,9, 11,16,17, 18, 22,25, 31,34,36,43	3,5,7,10,15, 20, 26, 27, 29, 32, 33, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50,51,52,53,56, 57, 59, 60, 62,63, 64,65,66, 67,69, 70,71,72, 73, 74, 75,76,77,78,79,80,81,82, 83,84	2,12,13,14, 19,21,23,24, 28, 30, 38, 39, 46,54,55,58, 61,68

Показатель по шкале НПУ получают путем простого суммирования положительных и отрицательных ответов, совпадающих с «ключом».

Характеристика уровней НПУ по данным анкеты «Прогноз.

Баллы Заключение и рекомендации:

– 29 и более – высокая вероятность нервно-психических срывов. Необходимо дополнительное медобследование психиатра, невропатолога,

– 14-28 – нервно-психические срывы вероятны, особенно в экстремальных условиях. Необходимо учитывать этот факт при вынесении заключения о пригодности,

– 13 и менее – нервно-психические срывы маловероятны. При наличии других положительных данных можно рекомендовать на специальности, требующие повышенной НПУ.

Методика определения НПУ представлена в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Методика определения нервно-психической устойчивости по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости»

Оценка по 10-балльной шкале	Сумма ответов по шкале НПУ	Группа НПУ	Прогноз
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	5 и менее	Высокая НПУ	Благоприятный
2	6	Высокая НПУ	–
3	7-8	хорошая НПУ	–
4	9-10	хорошая НПУ	–
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
5	11-13	хорошая НПУ	–
6	14-17	удовлетворительная НПУ	–
7	18-22	–	–
8	23-28	–	–
9	29-32	Неудовлетворительная НПУ	неблагоприятный
10	33 и более	–	–

«Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

Цель: определение уровня НПН в данный период времени с учетом характеристики актуальной ситуации.

Опросник представляет собой перечень признаков нервно-психического напряжения, составленный по данным клинико-психологического наблюдения. В опросник включены 30 основных характеристик этого состояния, разделенных на три степени выраженности.

1. Наличие физического дискомфорта:

- а) полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений;
- б) имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе;
- в) наличие большого количества неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе.

2. Наличие болевых ощущений:

- а) полное отсутствие каких-либо болей;

б) болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе;

в) имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе.

3. Температурные ощущения:

а) отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела;

б) ощущение тепла, повышения температуры тела;

в) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство «озноба».

4. Состояние мышечного тонуса:

а) обычный мышечный тонус;

б) умеренное повышение мышечного тонуса, чувство некоторого мышечного напряжения;

в) значительное мышечное напряжение, подергивания отдельных мышц лица, шеи, руки (тики, тремор);

5. Координация движений:

а) обычная координация движений;

б) повышение точности, легкости, координированности движений во время письма, другой работы;

в) снижение точности движений, нарушение координации, ухудшение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности.

6. Состояние двигательной активности в целом:

а) обычная двигательная активность;

б) повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений;

в) резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте, суетливость, стремление ходить, изменять положение тела.

7. Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы:

а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца;

б) ощущения усиления сердечной деятельности, не мешающие работе;

в) наличие неприятных ощущений со стороны сердца – учащение сердцебиений, чувство сжатия в области сердца, покалывание, боли в сердце.

8. Проявления со стороны желудочно-кишечного тракта:

а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе;

б) единичные, быстро проходящие и не мешающие работе ощущения в животе – подсасывание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое «урчание»;

в) выраженные неприятные ощущения в животе – боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды.

9. Проявления со стороны органов дыханий:

а) отсутствие каких-либо ощущений;

б) увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе;

в) значительные изменения дыхания – одышка, чувство недостаточности вдоха, «комков в горле».

10. Проявления со стороны выделительной системы:

а) отсутствие каких-либо изменений;

б) умеренная активизация выделительной функции – более частое желание воспользоваться туалетом, при полном сохранении способности воздержаться (терпеть);

в) резкое учащение желания воспользоваться туалетом, трудность или даже невозможность терпеть.

11. Состояние потоотделения:

а) обычное потоотделение без каких-либо изменений;

б) умеренное усиление потоотделения;

в) появление обильного «холодного» пота.

12. Состояние слизистой оболочки полости рта:

а) обычное состояние без каких-либо изменений;

б) умеренное увеличение слюноотделения;

в) ощущение сухости во рту.

13. Окраска кожных покровов:

а) обычная окраска кожи лица, шеи, рук;

б) покраснение кожи лица, шеи, рук;

в) побледнение кожи лица, шеи, появление на коже кистей рук «мраморного» (пятнистого) оттенка.

14. Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям:

а) отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность;

б) умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе;

в) резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях.

15. Чувство уверенности в себе, в своих силах:

а) обычное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях;

- б) повышение чувства уверенности в себе, вера в успех;
- в) чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала.

16. Настроение:

- а) обычное настроение;
- б) приподнятое, повышенное настроение, ощущение подъема, приятного удовлетворения работой или другой деятельностью;
- в) снижение настроения, подавленность.

17. Особенности сна:

- а) нормальный, обычный сон;
- б) хороший, крепкий, освежающий сон накануне;
- в) беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне.

18. Особенности эмоционального состояния в целом:

- а) отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств;
- б) чувство озабоченности, ответственности за исполняемую работу, «азарт», активное желание действовать;
- в) чувство страха, паники, отчаяния.

19. Помехоустойчивость:

- а) обычное состояние без каких-либо изменений;
- б) повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех;
- в) значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях.

20. Особенности речи:

- а) обычная речь;
- б) повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества (логичности, грамотности и т.д.);
- в) нарушения речи – появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос.

21. Общая оценка психического состояния:

- а) обычное состояние;
- б) состояние собранности, повышенная готовность к работе, мобилизованность, высокий психический тонус;
- в) чувство усталости, несобранности, рассеянности, апатии, снижение психического тонуса.

22. Особенности памяти:

- а) обычная память;
- б) улучшение памяти – легко вспоминается то, что нужно;
- в) ухудшение памяти.

23. Особенности внимания:

- а) обычное внимание без каких-либо изменений;
- б) улучшение способности к сосредоточению, отвлечение от посторонних дел;
- в) ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость.

24. Сообразительность:

- а) обычная сообразительность;
- б) повышение сообразительности, хорошая находчивость;
- в) снижение сообразительности, растерянность.

25. Умственная работоспособность:

- а) обычная умственная работоспособность;
- б) повышение умственной работоспособности;
- в) значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость.

26. Явления психического дискомфорта:

- а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психики в целом;
- б) чувство психического комфорта, подъема психической деятельности, либо единичные, слабовыраженные, быстро проходящие и не мешающие работе явления;
- в) резко выраженные, разнообразные и многочисленные серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики.

27. Степень распространенности (генерализованность) признаков напряжения:

- а) единичные, слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание;
- б) отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но, напротив, способствующие ее продуктивности;
- в) большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма.

28. Частота возникновения состояния напряжения:

- а) ощущения напряжения не развиваются практически никогда;

б) некоторые признаки напряжения развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций;

в) признаки напряжения развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин.

29. Продолжительность состояния напряжения:

а) весьма кратковременное, не более нескольких минут, быстро исчезает еще до того, как миновала сложная ситуация;

б) продолжается практически в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнения необходимой работы, прекращается вскоре после ее окончания;

в) весьма значительная продолжительность состояния напряжения, непрекращающегося в течение длительного времени после сложной ситуации.

30. Общая степень выраженности напряжения:

а) полное отсутствие или весьма слабая степень выраженности;

б) умеренно выраженные, отчетливые признаки напряжения;

в) резко выраженное, чрезмерное напряжение.

Обработка данных.

После заполнения бланка производится подсчет набранных испытуемым баллов путем их суммирования. При этом за отметку «+», поставленную испытуемым против пункта «а», начисляется 1 балл, против пункта «б» – 2 балла и против пункта «в» – 3 балла. Минимальное количество баллов, которое может набрать испытуемый, равно 30, а максимальное – 90.

Согласно статистическим данным, представленным Т. А. Немчиным, по сумме набранных очков индексу НПН (ИН) выделяются три степени НПН и их характеристики:

–  $ИН < 42,5$  – первая степень НПН – относительная сохранность характеристик психического и соматического состояния;

–  $42,6 > ИН < 75$  – вторая степень НПН – ощущение подъема, готовности к работе и сдвиг в сторону симпатикотонии;

–  $ИН > 75$  – третья степень НПН – дезорганизация психической деятельности и снижение продуктивности деятельности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты исследования эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Таблица 2.1 – Результаты проведения методики В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» сотрудников образовательной организации

№ п/п	Имя испытуемого	Напряжение				Резистенция				Истощение			
		ПП О	Н С	З К	Т Д	НЭ Р	ЭН Д	РСЭ Э	РП О	Э Д	Э О	Л О	ПП Н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	К.О.Н	2	8	5	5	10	2	5	5	15	10	5	7
2	Р.П.Н	7	2	10	5	2	5	10	12	5	7	7	10
3	Р.Р.К	3	3	2	2	2	5	5	2	2	3	3	3
4	В.А.П	5	5	10	12	2	2	4	4	10	5	2	2
5	А.А.А	13	10	15	8	8	7	5	10	8	7	7	2
6	П.К.В	15	5	2	10	12	13	12	13	10	12	15	7
7	В.Д.В	30	20	22	2	10	27	22	30	22	16	15	8
8	П.К.Р	22	3	4	5	15	2	5	4	12	12	15	20
9	Е.П.Р	13	13	10	3	10	12	15	15	4	2	7	10
10	В.Т.Н	3	5	2	2	5	3	3	2	5	5	2	5
11	О.Р.Р	27	10	15	12	22	13	2	10	15	12	20	15
12	Г.П.Р	7	13	15	20	7	2	12	10	10	15	15	15
13	В.А.В	20	15	2	5	5	7	15	15	10	15	8	7
14	Ц.Я.А	22	20	15	10	22	20	30	15	22	15	12	10
15	Л.Л.В	3	10	2	7	3	7	5	7	2	5	5	2
16	Г.П.Р	2	2	4	5	2	5	3	2	7	7	5	2
17	Е.К.В	5	15	2	4	2	10	7	7	10	5	7	5
18	У.А.М	13	10	10	10	15	12	7	5	15	5	5	5
19	Ф.Ф.А	7	2	2	5	2	3	3	3	2	3	6	6
20	Д.Г.А	10	2	2	2	5	3	15	7	5	5	5	7
21	О. Е. А	10	3	7	6	7	2	5	5	5	5	10	15
22	О. К. В	13	5	10	3	15	10	10	10	13	15	10	12
23	Ш. Г. И	2	2	5	5	3	3	3	7	3	5	7	7
24	В. Г. И	22	3	20	5	22	10	15	15	22	15	15	12
25	Н. Г. Б	12	10	8	7	10	8	7	10	7	5	8	7
26	Ж.Т.Т	13	5	5	10	15	5	10	3	15	7	2	3
27	Т.Т.Н	15	13	8	8	5	7	7	7	10	5	5	10
28	Н.Г.Н	30	15	20	15	20	15	15	15	15	15	28	12
29	Ч.О. Р	7	13	30	5	2	3	10	5	20	15	15	5
30	Д.А.Д	8	8	2	5	2	7	7	5	5	7	5	5
31	К.А.А	12	7	7	5	2	3	3	5	3	3	7	7
32	Х. Ф.П	13	13	15	12	15	10	10	12	12	10	7	10
33	Е.Е.А	8	4	8	2	2	4	5	5	5	3	3	2
34	Ч. Л.Р	5	3	5	2	3	15	15	15	2	3	3	12

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
35	Н.Г.Р	5	20	12	15	10	5	2	2	20	15	10	15
36	И.И.Р	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5
37	А.Р.Р	2	4	2	2	2	5	5	2	2	4	4	5
38	П. М.В	20	10	15	15	23	15	15	22	20	20	20	25
39	Щ. А.Н	13	7	2	5	7	2	3	3	15	15	5	7
40	З. З.П	7	8	2	5	8	3	5	3	5	7	5	7
41	М. Е. П	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	3	5
42	У. В. В	5	2	4	4	10	5	5	5	10	5	5	7
43	Г.И. В	5	2	3	2	2	3	3	2	7	7	7	5

Таблица 2.2 – Результаты диагностики по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова

№ п/п	Имя испытуемого	Значения	Уровень НПУ
1	2	3	4
1	К.О.Н	17	средний
2	Р.П.Н	15	средний
3	Р.Р.К	33	низкий
4	В.А.П	23	средний
5	А.А.А	5	высокий
6	П.К.В	10	высокий
7	В.Д.В	2	высокий
8	П.К.Р	12	высокий
9	Е.П.Р	10	высокий
10	В.Т.Н	29	низкий
11	О.Р.Р	9	высокий
12	Г.П.Р	22	средний
13	В.А.В	12	высокий
14	Ц.Я.А	12	высокий
15	Л.Л.В	16	средний
16	Г.П.Р	20	средний
17	Е.К.В	24	средний
18	У.А,М	22	средний
19	Ф.Ф.А	12	высокий
20	Д.Г.А	14	средний
21	О. Е. А	16	средний
22	О. К. В	15	средний
23	Ш. Г.И	30	низкий
24	В. Г. И	5	высокий
25	Н. Г.Б	2	высокий
26	Ж.Т.Т	27	средний
27	Т.Т.Н	22	средний
28	Н.Г.Н	12	высокий
29	Ч.О. Р	16	средний

Продолжение таблицы 2.2

1	2	3	4
30	Д.А.Д	30	низкий
31	К.А.А	15	средний
32	Х. Ф.П	10	высокий
33	Е.Е.А	9	высокий
34	Ч. Л.Р	24	средний
35	Н.Г.Р	20	средний
36	И.И.Р	29	низкий
37	А.Р.Р	31	низкий
38	П. М.В	7	высокий
39	Щ. А.Н	25	средний
40	З. З.П	20	средний
41	М. Е. П	15	средний
42	У. В. В	10	высокий
43	Г.И. В	31	низкий
			высокий: 16 средний: 20 низкий: 7

Таблица 2.3 – Результаты исследования по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин)

№ п/п	Имя испытуемого	Значения	Уровень нервно-психического напряжения
1	2	3	4
1	К.О.Н	51	умеренное
2	Р.П.Н	54	умеренное
3	Р.Р.К	72	чрезмерное
4	В.А.П	63	умеренное
5	А.А.А	30	слабое
6	П.К.В	33	слабое
7	В.Д.В	42	слабое
8	П.К.Р	45	слабое
9	Е.П.Р	32	слабое
10	В.Т.Н	72	чрезмерное
11	О.Р.Р	51	умеренное
12	Г.П.Р	57	умеренное
13	В.А.В	47	слабое
14	Ц.Я.А	50	слабое
15	Л.Л.В	67	умеренное
16	Г.П.Р	53	умеренное
17	Е.К.В	56	умеренное
18	У.А,М	74	чрезмерное
19	Ф.Ф.А	41	слабое
20	Д.Г.А	66	умеренное
21	О. Е. А	61	умеренное
22	О. К. В	55	умеренное
23	Ш. Г.И	72	чрезмерное

Продолжение таблицы 2.3

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
24	В. Г. И	73	чрезмерное
25	Н. Г.Б	33	слабое
26	Ж.Т.Т	60	умеренное
27	Т.Т.Н	61	умеренное
28	Н.Г.Н	43	слабое
29	Ч.О. Р	72	чрезмерное
30	Д.А.Д	79	чрезмерное
31	К.А.А	51	умеренное
32	Х. Ф.П	41	слабое
33	Е.Е.А	39	слабое
34	Ч. Л.Р	64	умеренное
35	Н.Г.Р	58	умеренное
36	И.И.Р	67	умеренное
37	А.Р.Р	83	чрезмерное
38	П. М.В	41	слабое
39	Щ. А.Н	58	умеренное
40	З. З.П	56	умеренное
41	М. Е. П	56	умеренное
42	У. В. В	48	слабое
43	Г.И. В	55	умеренное
			слабое: 14 умеренное: 21 чрезмерное:8

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Занятие №1 – «Созвездие личностей».

Цель занятия: создание благоприятной эмоциональной атмосферы принятия и доверительности общения; знакомство друг с другом; установление правил работы в группе; предложение программы занятий.

Упражнение 1: «Я знаю, Я умею, Я люблю...».

Цель: знакомство, осознание своей сущности, принятие своих качеств

Инструкция: каждый игрок должен подойти по очереди ко всем участникам и обменяться фразой: «Привет, меня зовут ... Я знаю (умею, люблю) делать ...»

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения?

Почему?

Упражнение 2 - «Ожидания и опасения».

Цель: Выявление ожиданий участников тренинга. Корректировка запроса.

Инструкция: постарайтесь коротко сформулировать Ваши личные ожидания и опасения, а мы запишем их, чтобы потом озвучить, что сможем сделать сегодня, что спланируем к следующей встрече, к чему нужно быть особенно внимательными. Подумайте ещё, что готовы Вы вложить в тренинг?

Участники по кругу проговаривают свои ожидания от тренинга и вклад. Коррекция запросов. Многое также будет зависеть от Вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

Упражнение 3 – «Привила группы».

Цель: познакомить участников с особенностями предстоящей формы работы, обсудить правила взаимодействия участников группы между собой.

Например:

- доверительный стиль общения;

- общение по принципу «здесь и сейчас»;
- добровольное участие в играх и упражнениях;
- говорить по одному, при желании высказаться необходимо поднять руку;
- лаконичность;
- конфиденциальность всего происходящего в группе;
- активность;
- обращаться друг к другу по имени;
- во время занятия не разговаривать по мобильному телефону.

#### Упражнение 4 – Упражнение «Аплодисменты».

Цель: повышение настроения и самооценки, активизация участников группы.

Инструкция: Ведущий просит выполнить определённое задание тем, кто обладает определённым умением или качеством. Остальные участники в это время аплодируют другим.

- Поднимите правую руку, кто любит посещать театр.
- Поднимите левую руку, кто знает, что обозначает его имя.
- Руки в стороны у кого дома есть домашнее животное.
- Руки за голову кто по утрам любит поспать.
- Поднимите обе руки, кто занимается физкультурой или спортом.
- Закройте руками глаза, кому не хочется ходить на работу.
- Наклонитесь вправо, кто любит читать книги.
- Наклонитесь влево, у кого глаза серого и голубого цвета.
- Опустите голову вниз, кто любит шоколадные конфеты.
- Встаньте все те, у кого сегодня хорошее настроение.

#### Упражнение 5 – «Мозговой штурм».

Цель: выяснение причин и признаков эмоционального выгорания.

Инструкция: объединитесь по желанию в две группы и придумайте название группе.

Далее участники с помощью метода «мозговой штурм» обозначают причины и признаки возникновения «эмоционального выгорания».

1 группа пишет: «Причины возникновения эмоционального выгорания»

2 группа пишет: «Признаки возникновения эмоционального выгорания»

Обсуждение.

Саморегуляция – это управление своим психоэмоциональным состоянием и воздействие на себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

Упражнение 7 – «Пантомима».

Цель: развиваем активность и инициативность в группе.

Инструкция: продолжаем работать в группах. Каждая группа придумывает 5 наиболее эффективных способов на тему: «Регуляция эмоционального состояния или о том, как поднять себе настроение». И демонстрируют эти способы при помощи пантомимы.

Участники: 2 группы отгадывают демонстрируемые способы.

Упражнение 8 – «Голосовая разрядка».

Цель: знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела.

Инструкция: Упражнение выполняется стоя с выпрямленной спиной, спокойное, расслабленное состояние. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Произносим следующие звуки:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

Упражнение 9 – «Окончание».

Цель: провести рефлексия.

Занятие №2 – Осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими

Цель: Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения занимающихся.

Упражнение 1 – Приветствие «Пять добрых слов»

Цель: Получение обратной связи от группы, повышение самооценки, самопознание, возможность сделать приятное другому человеку.

Инструкция: каждый из вас должен обвести свою руку на листе бумаги и на ладонке написать свое имя. Потом вы передаете лист соседу справа, а сами получаете рисунок от соседа слева. В одном из пальчиков полученного чужого рисунка вы

пишете какое-нибудь привлекательное на ваш взгляд, качество его обладателя. Другой человек делает запись на другом пальчике и т.д., пока лист не вернется к владельцу. Упражнение можно продолжить. Когда будет сделано по 4 надписи, тот участник, которому принадлежит рисунок, подписывает пятаю. Ведущий собирает рисунки и зачитывает «комплименты», а группа должна догадаться, кому они предназначаются. В конце упражнения участники забирают листы со своими «ладошками», еще одну памятку на «черный день».

Рефлексия: Какие чувства, когда читал надписи на своей «руке»? Все ли достоинства, о которых написали другие, были тебе известны?

Упражнение 2 – «Список эмоций».

Цель: осознание и принятие своих чувств; работа с негативными чувствами; освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.

Инструкция: группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию – все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

– какое слово было труднее всего показать?

– У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции?

Почему?

– Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример).

Упражнение 3 – «Проективный рисунок».

Цель: способствовать выработке у участников более объективной самооценки.

Инструкция: ведущий предлагает участникам нарисовать себя. Так, чтобы этот рисунок показал личность рисующего, отразил его характер и его образ жизни. (Участники рисуют себя так, чтобы никто не видел. После этого рисунки собираются и смешиваются. Производится обмен впечатлениями по каждому рисунку).

Упражнение 4 – «Ассоциации» (по желанию, может вызвать агрессию).

Цель: принятие мнения о себе.

Вы знаете, что такое ассоциации? В психологии ассоциация - связь двух представлений, когда одно, появившись, вызывает в сознании другое (ассоциация идей).

Инструкция: сейчас я раздам вам листочки, подпишите их внизу и листок заверните так, чтобы остался чистый лист сверху. Сейчас я буду задавать вам вопросы, а вы должны посмотрев на фамилию написать то, с чем ассоциируется у вас этот человек.

Вопросы:

- с каким животным?
- Цветком?
- Машиной?
- Цветом?
- Насекомым?
- Время года?
- Какая профессия подошла бы этому человеку?
- Драгоценный камень?
- Фрукт?
- Сказочный герой?

Упражнение 5 – «Рекламный ролик».

Цель: отработка навыков самопрезентации.

Инструкция: у любого уважающего себя бренда есть имидж и слоган, а у компании, которой он принадлежит – миссия. Задача участников - разработать идею, а затем создать концептуальный ролик бренда «Я» (вместо «Я» нужно вставить свое имя и фамилию или ник), выделить свои конкурентные преимущества, придумать девиз, создать само-презентацию (для вдохновения ведущий показывает рекламные ролики, которые победили на каком-нибудь солидном фестивале).

(Ведущий акцентирует внимание на том, что чем тщательнее будет проделана эта работа, чем больше в ней будет оригинальных идей, тем больше пользы можно нее извлечь, ведь каждому участвующему всегда будет, что возразить своему «внутреннему критику»).

Упражнение 6 – рефлексия «Мне сегодня...».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Инструкция: Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...».

Занятие №3 – «Светя другим, не сгорай сам!».

Цель: создание условий для сохранения и укрепления психологического здоровья сотрудников образовательной организации, формирования навыков регуляции психоэмоциональных состояний, профилактики эмоционального выгорания в

педагогической деятельности.

Упражнение 1 – «Я тебя понимаю».

Цель: активизация эмпатии друг к другу, стремления услышать и понять собеседника.

Инструкция. Каждый член группы выбирает себе партнера и затем в течение 3-4 мин. в устной форме описывает его состояние, настроение, чувства, желания в данный момент. Тот, чье состояние описывает партнер, должен или подтвердить правильность предположений, или опровергнуть их. Работа может происходить как в парах, так и в общем круге.

Обсуждение:

- получилось ли выполнить упражнение?
- Что было самым сложным во время выполнения упражнения?
- Что помогло выполнить упражнение?

Упражнение 2 – «Я учусь у тебя».

Цель: поддержание положительного эмоционального настроя друг к другу.

Инструкция. Педагоги встают в круг, ведущий бросает каждому мяч со словами: «Я учусь у тебя ...». Участники называют профессиональное или личностное качество человека, которое действительно обладает ценностью, привлекательностью для говорящего. Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться ...» или «Да, я могу научить ...». Затем он бросает мяч другому участнику.

Обсуждение:

- Какие трудности возникали при выполнении упражнения?
- Что было сложнее: подметить качества человека или самому подтвердить их наличие у себя?

Упражнение 3 – «Удовольствие».

Цель: помочь педагогам увидеть и понять, что приносит им «маленькие радости», которые на самом деле являются ресурсом восстановления собственных сил.

Инструкция. Одним из распространенных стереотипов житейской психогигиены является представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления являются наши увлечения, любимые занятия, хобби. Число их обычно ограничено, т. к. у большинства людей есть не более 1-2 хобби. Многие из таких занятий требуют особых условий, времени или состояния самого человека. Однако существует много других возможностей отдохнуть и восстановить свои силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги, и предлагается написать 5 видов повседневной деятельности,

которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия. Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил.

Обсуждение:

- Что было сложным при выполнении данного упражнения?
- Удалось ли найти что-то новое и интересное для себя в презентации своих коллег?

Упражнение 4 – «12 - Я».

Цель: создать условия для самопознания педагогов, оптимизировать самооценку.

Инструкция. На листе бумаги выпишите в столбик 12 «Я». Далее добавьте к каждой букве «Я» прилагательное, которое характеризует вас.

Как только все участники закончат, необходимо дать дальнейшую инструкцию. Сейчас распределите свои 12 «Я» по направлениям: разум, душа, эмоции, тело. По желанию педагоги могут поделиться результатами.

Обсуждение:

- Тяжело ли было выписать прилагательные?
- Какие направления у вас преобладают?

Предлагаю познакомиться со способами регуляции эмоционального состояния.

Упражнение 6 – «Управление дыханием».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Инструкция: медленное и глубокое дыхание способствует расслаблению. Частое дыхание, наоборот, обеспечивает активность человека. Обычно, когда человек бывает расстроен, он начинает сдерживать дыхание.

Сейчас мы будем учиться расслабляться с помощью дыхания. Закройте глаза, медленно и глубоко. На вдохе посчитайте про себя до 7, на выдохе – до 9. Прodelайте это пять-шесть раз, представляя, что все неприятности и беспокойства улечиваются, потом медленно откройте глаза и спокойно посидите одну-две минуты.

Упражнение 7 – «Управление мышцами, движением».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: Умение расслаблять мышцы позволяет снять напряженность, быстро восстановить силы. Выполните следующее упражнение: сложите руки в «замок» за спиной, напрягите руки и спину, потянитесь, расслабьте плечи и руки, сбросьте напряжение с кистей. Наверняка каждый из вас видел, как отряхивается промокшая собака. Начинайте отряхивать ладони, локти, плечи, туловище. Потрясите головой. При этом представьте, что плохие чувства, мысли, все неприятности слетают с

вас.

Упражнение 8 – «Рассмеши коллегу».

Цель: развитие эмоциональной устойчивости, получение положительных эмоций.

Инструкция: участники разбиваются на пары и садятся напротив друг друга. Один из них настраивается, принимает спокойное выражение лица и говорит: «Я готов – начали». Другой начинает его смешить с помощью мимики: корчить рожи, делать гримасы. Первый должен не поддаваться эмоциональному воздействию со стороны второго: нельзя смеяться, разрешается только моргать. Проверяется, в течение какого времени испытуемый способен быть эмоционально устойчивым. Затем происходит смена ролей. Другой вариант: участники пытаются рассмешить друг друга с помощью речи.

Упражнение 9 – «Я хвалю себя за то, что...».

Цель: способствовать формированию позитивного самоощущения.

Инструкция: ведущий предлагает участникам вспомнить одну жизненную ситуацию, в которой они показали себя с лучшей стороны, и похвалить себя за это: «Мы так редко себя хвалим, считая это неудобным, неправильным, неприкрытым. Сейчас у вас есть редкая возможность забыть об ограничениях и похвалить себя за что-нибудь. Продолжите фразу «Я хвалю себя за то, что...».

Обсуждение:

- Трудно ли было хвалить себя?
- Какие чувства вы испытывали при этом?

Упражнение 10 – Рефлексия.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Инструкция: каждый участник отвечает на следующие вопросы:

- Я узнал (а) сегодня...
- Мне понравилось / не понравилось сегодня... Мне хотелось бы...

Занятие №4 – Избавление от негативных эмоций.

Цель: создание условий для развития ресурсов эмоциональной устойчивости педагогов.

Упражнение 1 – «Луч света».

Цель: снять утомление, обрести внутреннюю стабильность.

Инструкция: упражнение выполняется индивидуально. Для того, чтобы выполнять упражнение, надо принять удобную позу, сидя или стоя в зависимости от того, как вам буде удобнее. Представьте, что внутри Вашей головы, в верхней ее части,

возникает светлый луч, который медленно и последовательно движется сверху вниз и медленно, постепенно освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и расслабляющим светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабляется складка на лбу, опадают брови, “охлаждаются” глаза, ослабляются зажимы в углах губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Внутренний луч как бы формирует новую внешность спокойного, освобожденного человека, удовлетворенного собой и своей жизнью, профессией и учениками.

Выполните упражнение несколько раз - сверху вниз. Выполняя упражнение, вы получите удовольствие, даже наслаждение. Заканчивайте упражнение словами: «Я стал новым человеком! Я стал молодым и сильным, спокойным и стабильным! Я все буду делать хорошо!»

Упражнение 2 – «Тело и настроение».

Цель: избавление от негативных эмоций.

Техника проведения: участники повторяют за психологом упражнение.

Инструкция: сядьте, согнувшись вперед и обхватив руками голову, после чего, находясь в таком положении, четко произнесите фразу «Человек - звучит гордо», после чего прислушайтесь к своим ощущениям. Насколько они соответствуют пафосному характеру этой фразы.

Теперь выполните вторую часть упражнения. Выпрямитесь, шире расставьте ноги, раскиньте руки в стороны и сладко потянитесь, как это делают люди после долгого сна. Теперь, оставаясь в том же положении, улыбнитесь и вслух произнесите: «Как паршиво я себя чувствую». Как ощущения? Вы поверили своим словам?

Анализ:

- понравилось ли вам это упражнение?
- легко ли было выполнять упражнение?
- что вы чувствуете после выполнения этого упражнения?

Упражнение 3 – «Выколачиваю гнев».

Цель: обучение способам выражать свои эмоции безопасным, социально приемлемым способом.

Техника проведения: выполнение упражнения на выплеск гнева.

Упражнение энергозатратное. После него нужен перерыв: убрать растерзанные газеты (или боксерские груши, маты), привести себя в порядок, попить, отдышаться.

Инструкция: «Вы, наверное, знаете, что японцы первыми придумали таких надувных кукол, которые можно колотить, если ты очень зол. И при этом ты не

ударисься. Хорошо! Поколотил, душу отвел, и при этом все целы.

Ну вот... Японцам хорошо. А нам-то что делать? Мы же люди цивилизованные. Получается, что мы должны весь этот гнев держать в себе. А мы уже знаем, что это вредно. Да и не всегда удается удержаться, и мы срываемся... А что делать?!

А выход есть. Мы тоже можем колотить что-нибудь. Да еще не просто кулаками, а целой скалкой! Например, боксерскую грушу. Или обыкновенную кипу старых газет. Или старое одеяло, связанное валиком.

Сейчас мы займемся выколачиванием своего гнева. Представьте предмет, который вы хотите колотить, потом мысленно возьмите в руки то, чем вы собираетесь колотить, закрывайте глаза, мысленно соберите весь свой негатив в руки и начинайте колотить свой предмет. Еще можно кричать».

Анализ:

– понравилось ли вам это упражнение?

– Легко ли было выполнять упражнение?

– Что вы чувствуете после выполнения этого упражнения? Поделитесь своими впечатлениями.

Теоретическое разъяснение.

«Гнев – самая опасная эмоция – и для самого человека, и для его окружающих. Но, с другой стороны, гнев – это нормальная человеческая эмоция, и мы имеем право его переживать. Поэтому дома всегда нужно иметь такой «валик для битья». А еще, когда мы будем злиться, мысль о валике для битья поможет нам сдержаться. Потом мы придем домой и... ох и достанется же этому валику!»

Упражнение 4 – «Маска недовольства».

Цель: расслабить мышцы лица и тела.

Инструкция: со вдохом постепенно сжимать зубы, плотно сомкнуть губы, поджать мышцы подбородка и опустить углы рта – сделать маску недовольства, зафиксировать напряжение. Произнести про себя: «Челюсти сжаты, губы напряжены». С выдохом расслабить мышцы лица – разомкнуть зубы. Произнести про себя: «Мышцы лица расслаблены». Повторить упражнение несколько раз.

Упражнение 5 – «Я желаю себе».

Цель: Завершение тренинга.

Инструкция: Участники тренинга встают в круг. Педагог –психолог присоединяется к ним. Мы закончили тренинг. Предлагаю вам упражнение, которое поможет вам закрепить открытия сегодняшнего занятия. У меня в руках мяч. Мы будем передавать его друг другу. Тот, у кого он оказывается, громко произносит свое имя и

говорит: «Я желаю себе ...» и произносит, то, что он желает себе. Это довольно важный момент в тренинге и я прошу поддерживать стремление наших коллег аплодисментами.

Упражнение 6 – Рефлексия с анализом притчи.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Инструкция: каждый участник высказывает свое мнение.

Притча о колодце. Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками – ведь вытащить ослика из колодца было невозможно. Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю». Недолго думая, он пригласил своих соседей – все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец. Однако очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину – каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

Запомните пять простых правил:

1. Освободите свое сердце от ненависти – простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений – большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Желаю дальнейших творческих успехов! Здоровья! Радости!

Занятие №5 – Эмоциональная культура педагога.

Цель: развитие навыков эмпатии, повышение эффективности образовательно-воспитательного процесса через сохранение и укрепление эмоционального благополучия педагогов.

Упражнение 1 – «Пойми другого».

Цель: развитие эмпатии и способности понимать эмоции других людей.

Инструкция: каждый участник должен в течение 2-3 минут описать настроение кого-либо в группе. Представить себе, прочувствовать человека, его состояние, эмоции, переживания и все это изложить на бумаге. Затем все описания зачитываются вслух и подтверждается их достоверность.

Упражнение 2 – «Любящий взгляд».

Цель: осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала.

Инструкция: один участник выходит за дверь. Его задача – определить, кто из группы будет смотреть на него «любящим» взглядом. Ведущий назначает в его отсутствие 2-3 человек. Затем выбирается другой отгадывающий. Количество смотрящих любящим взглядом увеличивается.

Упражнение 3 – «Эпитеты».

Цель: развитие способности определять эмоции других людей.

Материал: набор фотографий с изображением людей, испытывающих различные эмоциональные состояния.

Инструкция: каждому участнику раздается фото эмоционального состояния.

Рассмотрите внимательно фотографии и охарактеризуйте их. Требуется характеристика не каких-то отдельных частей лица, а личности в целом. Подберите не менее 7 эпитетов, раскрывающих характер человека и его эмоциональное состояние. Например: этот человек: спокойный, уживчивый, слабый, бесхитростный, дружелюбный, покладистый, простой, веселый, радостный, беззаботный.

Упражнение 4 – Ролевая игра.

Цель: развитие эмпатии, освоения новых алгоритмов, моделей, способов поведения.

Инструкция: ролевая игра, имитирующая психолого-педагогическую ситуацию, требующую проявления педагогической эмпатии, может служить действенным средством ее развития. Экспертная оценка (по пятибалльной системе) успешности выполнения педагогической задачи в ролевой игре отражает степень адекватности понимания ситуации неблагополучия, наличие эмоциональной реакции, анализ гуманистического содержания действий, учет общего стиля поведения, фиксирование времени, затраченного на принятие решения и достижение цели.

Ситуация «Цветы».

Как обычно, вхожу в класс, здороваюсь, спрашиваю:

– Кто сегодня отсутствует?

Впрочем, и так вижу, что двоих нет – самых озорных. Но тут дверь распахнулась и в класс ворвались запыхавшиеся мальчишки, в руках – ветки сирени.

– Это Вам! – сказали они, протягивая мне цветы.

– Спасибо, но по какому поводу?

– Это Вам в день рождения.

– А как вы узнали?

– Ээ... это секрет фирмы.

Но оказалось, что у фирмы есть еще один секрет. Сирень была как-то странно обломана...

– Ребята, а где вы ее взяли?

– Нарвали. За нами дворник до самой школы гнался.

Ситуация «День рождения».

...Однажды на перемене дежурный педагог подвел к классному руководителю Толю:

– Ваш мальчик, Александра Федоровна?

– Мой. А что случилось?

– Полюбуйтесь, все цветы в соседнем дворе оборвал, – и как вещественное доказательство протянул большой букет астр.

Мальчик стоял, опустив голову и часто взмахивал ресницами.

– Зачем ты рвал цветы, Толя? – мягко спросила учительница.

– Я хотел подарить маме. У нее сегодня день рождения. Он поднял полные слез глаза.

После уроков Александра Федоровна попросила Толю подождать ее, чтобы вместе идти домой. Мальчик ждал учительницу.

Он думал о том, какой «подарок» сейчас получит мама, узнав, что он залез в чужой сад.

Ситуация «Исчезнувшая двойка».

...В тот день на уроке литературы в 5-м классе учительница вызвала Славу к доске. Задав вопрос, она открыла дневник мальчика и вдруг спросила:

– А где у тебя двойки по русскому языку?

– Какие двойки? – с удивлением спросил Слава. – Ведь Вы меня не спрашивали.

– Ах, ты еще споришь с учителем! Садись, ставлю тебе единицу.

Ситуация «Не слушал».

На уроке в 6-м классе учитель спрашивал учащихся по предыдущему материалу. Одному из учеников стало скучно, и он начал переговариваться с соседом по парте.

Учитель это заметил. Обращаясь к нему, он попросил повторить заданный вопрос.

Ученик вопроса не слышал.

– Садись! Двойка.

– За что? – спросил ученик.

– За то, что не слушал, – ответил учитель.

– Но ведь я все знаю, – попытался уверить преподавателя шестиклассник.

Ситуация «Укол».

Вы ведете ребенка в больницу на укол. Ребенок боится и плачет. Продумайте Ваши действия, слова, постройте Ваше обращение к ребенку.

Ситуация «Подготовка к уроку»

Ученица на уроке отвечает невпопад. На предыдущем уроке, когда ее спрашивали, молчала. Сегодня она сказала учителю, что готова к занятию, но отвечает слабо, неуверенно. Учитель кричит на нее, обвиняет в лени, безделии. Что чувствует девочка? Ваша версия? Постройте монолог, передающий ее состояние.

Упражнение 5 – «Стекло».

Цель: формирование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Инструкция: участники разбиваются на пары и ведут мимический диалог якобы через толстое стекло, не пропускающее звука. Содержание диалога заранее оговаривается. Приведем один из примеров возможного содержания:

– здравствуй! Как ты поживаешь?

– Спасибо, не очень хорошо...

– Что так?

– Много неприятностей...

– Какие же?

– Поссорился с мамой... кошка заболела... деньги потерял...

– Нужна помощь?

– Спасибо, я как-нибудь сам...

– Успеха тебе в преодолении несчастий!

– Ты очень добр. Спасибо еще раз.

Упражнение 6 – Рефлексия «Спасибо за приятное занятие».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Инструкция: пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас

становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: «Спасибо за приятное занятие!». Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятное занятие!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие № 6 – Приёмы снятия эмоционального напряжения у педагогов.

Цель: снятие эмоционального напряжения для укрепления психологического здоровья педагога.

Упражнение 1 – «Меня зовут... Я делаю так...».

Цель: знакомство, снятие тревожности и напряжения.

Инструкция: упражнение можно выполнять сидя, можно стоя. Каждый участник по кругу называет свое имя и показывает какое-то движение со словами: «Меня зовут... Я делаю так...». Каждый последующий участник повторяет сначала все имена и движения предыдущих, а потом уже называет свое имя и показывает свое движение. Таким образом, последний участник должен повторить имена и движения всех остальных членов группы.

Упражнение 2 – «Продолжи фразу».

Цель: повышение работоспособности, позитивного настроения.

Инструкция: психолог приветствует участников тренинга и предлагает продолжить фразу, перекидывая друг другу мяч и обращаясь ко всем членам группы: «Привет, сегодня замечательный день, потому что...» Следующий участник повторяет высказывание предыдущего и придумывает свое продолжение.

Упражнение 3 – «Плюс-минус».

Цель: осознание позитивных моментов педагогической деятельности.

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

Инструкция: вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета – плюсы своей работы. Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. Затем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось – плюсов педагогической деятельности или минусов – и почему. Ожидаемый результат: педагоги должны увидеть, что плюсов в работе все-таки больше, и прийти к выводу, что работа педагога

тяжела, но приятна. А также увидеть все стороны педагогической деятельности, осознать, что затруднения у педагогов похожи.

Упражнение 4 – «Мусорная корзина».

Цель: избавление от негативных эмоций.

Инструкция: психолог раздает воспитателям листочки и ручки, в центр круга ставится мусорная корзина.

Психолог обращается к участникам с просьбой написать на бумаге те негативные эмоции, которые имеются в настоящий момент у участников (каждый указывает свои эмоции). После этого бумажки выбрасываются в мусорную корзину.

Психолог спрашивает, кто хочет поделиться и рассказать другим участникам содержание своей записки.

В конце упражнения корзина убирается в сторону (но на видное место).

Упражнение 5 – «Зажимы по кругу».

Цель: снятие мышечных зажимов, напряжение.

Инструкция: участники идут по кругу. По команде психолога напрягают левую руку, левую ногу, правую руку, правую ногу, обе ноги, поясницу, все тело.

Напряжение в каждом отдельном случае должно быть сначала слабым, потом постепенно нарастать до предела. В таком состоянии предельного напряжения участники двигаются несколько секунд (15-20), потом по команде психолога сбрасывают напряжение – полностью расслабляют напряженный участок тела.

Упражнение 6 – «Лимон».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Упражнение 7 – «Самоконтроль внешнего выражения эмоций».

Цель: развитие самоконтроля в напряженных ситуациях.

Инструкция: в момент действия напряженных факторов, при росте эмоционального напряжения необходимо задать себе вопросы самоконтроля:

- Как выглядит мое лицо?
- Не скован(а) ли я?

- Не сжаты ли мои зубы?
- Как я сижу?
- Как я дышу?

Если выявлены признаки напряженности, необходимо:

1. Произвольно расслабить мышцы. Для расслабления мимических мышц использовать следующие формулы:

- мышцы лица расслаблены,
- брови свободно разведены,
- лоб разглажен,
- расслаблены мышцы челюстей,
- расслаблены мышцы рта,
- расслаблен язык, расслаблены крылья носа,
- все лицо спокойно и расслаблено.

2. Удобно сесть, стать.

3. Сделать 2-3 глубоких вдоха и выдоха, чтобы «сбить» учащенное дыхание.

4. Установить спокойный ритм дыхания.

Упражнение 8 – «Волшебная шкатулка».

Цель: поднятие настроения.

Инструкция: педагогам предлагается достать по одной записке из волшебной шкатулки (вазы, мешочка), которая подскажет им, что на их ожидает сегодня или что им нужно сделать в ближайшее время.

Варианты пожеланий:

- тебе сегодня особенно повезет!
- Жизнь готовит тебе приятный сюрприз!
- Наступило время сделать то, что ты постоянно откладываешь!
- Люби себя такой, какая ты есть, - неповторимой!
- Сделай себе подарок, ты на него заслуживаешь!
- Сегодня с тобой вместе радость и спокойствие!
- Сегодня твой день, успехов тебе!
- Все твои желания и мечты реализуются, поверь в это!

Можно также пожелать педагогам создать такую шкатулку у себя дома и каждое утро доставать из нее по одной записке. Эти пожелания волшебным образом влияют на настроение людей, подбадривают, придают уверенности.

Упражнение 9 – Рефлексия.

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного участниками.

Инструкция: каждый участник высказывает свое мнение.

Занятие №7 – Просто поверь в себя.

Цель: помочь участнику тренинга в самореализации в качестве личности, ориентированной на успех, обладающей социально необходимыми качествами культурного человека.

Упражнение 1 – «Имена-качества».

Цель: обмен положительными эмоциями и чувствами.

Инструкция: сидя в кругу, участники по очереди называют свое имя и 2-3 положительных качества на первую букву имени. Например: «Марина – мечтательная, миролюбивая».

Примечание: при затруднении участника связать свое имя с качеством ему помогают другие, но при этом педагог-психолог должен помочь завершить словесный ряд положительным качеством участника.

Упражнение 2 – «Я – дома, я – на работе».

Цель: упражнение позволяет отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии.

Инструкция: разделить лист пополам. Составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я - на работе». Как вариант можно предложить составить списки определений «Дома я никогда», «На работе я никогда». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления. Проанализировать:

- похожие черты,
- противоположные черты,
- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях,
- отсутствие общих черт,
- какой список было составлять легче;
- какой получился объемнее?
- каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия.

Упражнение 3 – «Откровенно говоря».

Цель: вербализация и осознание педагогами проблемы эмоционального выгорания.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция: вам нужно вытянуть любую карточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу откровенно и честно:

- откровенно говоря, люди, с которыми я работаю...
- Откровенно говоря, когда я думаю о предстоящей смене...

- Откровенно говоря, когда я готовлюсь к занятиям...
- Откровенно говоря, когда я прихожу домой после работы...
- Откровенно говоря, когда я волнуюсь...
- Откровенно говоря, когда я прихожу на работу ...
- Откровенно говоря, когда я разговариваю с родителями...
- Откровенно говоря, когда ко мне на занятие приходят родители...
- Откровенно говоря, когда ко мне на занятия приходят психолог, старший воспитатель и др.

- Откровенно говоря, когда я провожу родительское собрание...
- Откровенно говоря, когда работа с детьми...
- Откровенно говоря, моя работа...
- Откровенно говоря, когда я думаю о работе...
- Откровенно говоря, мое здоровье...
- Откровенно говоря, когда я разговариваю со старшим воспитателем...
- Откровенно говоря, когда я вижу ребенка...
- Откровенно говоря, после рабочего дня...
- Откровенно говоря, люди, с которыми я работаю...
- Откровенно говоря, когда я собираюсь на работу...
- Откровенно говоря, неприятности на работе...
- Откровенно говоря, успехи на работе...

Упражнение 4 – «Поплавок в океане».

Цель: расслабление, снятие эмоционального напряжения, усталости.

Инструкция: сядьте удобно. Дыхание ровное. Закройте глаза и расслабьтесь. Вообразите, что вы маленький поплавок в океане. У вас нет цели, компаса, карты, руля, весел. Вы двигаетесь туда, куда несет вас ветер и океанские волны. Большая волна может на некоторое время накрыть вас, но вы вновь выныриваете на поверхность... Попробуйте ощутить эти толчки и выныривания... Ощутите движения волны, тепло солнца, капли дождя... подушку моря под вами, поддерживающую вас. Прислушайтесь к своему телу: какие ощущения возникают у вас, когда вы представляете себя маленьким поплавком в большом океане?

Упражнение 5 – «Баланс реальный и желаемый».

Цель: осознание своих возможностей и ресурсов.

Инструкция: Следующее упражнение заставит нас задуматься вот над чем, какое место в вашей жизни занимают работа, дом и личная жизнь.

Участникам раздаются листы, на которых нарисованы два круга. В первом

предлагается, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения). В другом круге – их желаемое соотношение.

Вопросы: есть ли различия? В чем они заключаются? Довольны ли вы положением дел? «Напрягает» ли вас это? Есть ли внутренние противоречия по этому поводу?

Упражнение 6 – Рефлексия «Мне сегодня...».

Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Инструкция: каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...».

Занятие №8 – Завершение.

Цель: подвести итоги тренинга и рефлексиию.

Упражнение 1 – упражнение «Пожелание друга».

Цель: осознание участником группы необходимости пребывания в данной тренинговой группе.

Инструкция: необходимо сосредоточить свое внимание на целях пребывания в тренинге. Закройте глаза...Пусть вам вспомнится тот, кто желает вам добра и искренне заинтересован в ваших успехах. Теперь представьте, что он говорит о том, чему вы научитесь на тренинге. Выберите из его пожеланий два, наиболее важные для вас.

Упражнение 2 – «Ода себе».

Цель: укрепление самооценки.

Инструкция: Возьмите лист бумаги. Напишите себе хвалебную оду. Хвалите себя! Желайте себе добра, успехов в работе и в любых других делах, здоровья и всего остального. Форма изложения – небольшие предложения из 5-10 слов, содержащие законченную мысль. Будет это в прозе или стихах – совершенно не имеет значения. Главное – не душийте свой творческий порыв.

Упражнение 3 – «Последняя встреча».

Цель: закрепление позитивных эмоциональных впечатлений о тренинге.

Инструкция: выключается свет и зажигается свеча.

Педагог-психолог говорит всем: «Закройте глаза и представьте, что занятия в группе заканчиваются. Подумайте: что вы хотели, но не успели сказать группе. Через несколько минут откройте глаза и честно расскажите о своих сомнениях».

Участники говорят о том, о чем раньше хотели, но не смогли сказать.

Рефлексия упражнения.

Подведение итогов всего тренинга.

Упражнение 4 – «Моечная машина».

Цель: Эмоциональная разрядка, снятие напряжения, усталости.

Инструкция: Участники становятся в «ручеек». Это и есть моечная машина.

Один из участников играет роль автомобиля, который необходимо «помыть». Он входит в строй между товарищами. Они прикасаются по очереди к нему ладонями и говорят ему ласковые слова и добрые пожелания на будущее. На выходе из «машины» его ждет «сушилка» (один из участников тренинга), которая должна его обнять. После этого происходит смена ролей «сушилки» и «автомобиля».

Упражнение считается законченным тогда, когда все члены группы побывают в заданных ролевых образах.

Упражнение 5 – «Чемодан».

Цель: создать положительную обратную связь.

Инструкция: Один из участников выходит из комнаты, другие начинают собирать ему в дорогу «чемодан», складывая положительные качества, которые группа особенно ценит в этом человеке, то, что поможет товарищу в общении с людьми.

Но отъезжающему обязательно напоминают, что будет мешать ему в дороге: те отрицательные качества, которые ему надо побороть, чтобы его жизнь стала лучше. Затем «отъезжающему», который все это время находился в другой комнате, зачитывается и передается весь список. У него есть право задавать любой вопрос по прочитанному списку. Затем выходит следующий участник и процедура повторяется до тех пор, пока все участники не получат по «чемодану».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Результаты опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»

Таблица 4.1 – Результаты проведения методики В. В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», на этапе формирующего эксперимента

№ п/ п	Имя испытуемог о	Напряжение				Резистенция				Истощение			
		ПП О	Н С	З К	Т Д	НЭ Р	ЭН Д	РСЭ Э	РП О	Э Д	Э О	Л О	ПП Н
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>
1	К.О.Н	2	6	4	2	7	2	4	7	10	8	4	9
2	Р.П.Н	6	6	8	8	4	4	5	14	4	6	7	8
3	Р.Р.К	3	2	2	2	2	5	6	2	2	2	2	2
4	В.А.П	4	4	8	10	2	2	2	2	8	4	2	2
5	А.А.А	10	8	13	8	8	4	7	8	6	5	5	2
6	П.К.В	14	6	2	8	14	10	8	11	8	9	14	6
7	В.Д.В	25	15	20	8	8	24	15	15	16	12	9	2
8	П.К.Р	12	4	2	2	10	2	3	2	3	4	9	15
9	Е.П.Р	10	10	10	3	10	9	7	7	4	2	4	8
10	В.Т.Н	3	7	2	2	3	3	2	2	5	5	2	2
11	О.Р.Р	20	12	16	8	12	10	2	8	8	10	12	10
12	Г.П.Р	6	10	9	10	9	6	10	8	8	10	10	17
13	В.А.В	20	17	6	7	2	2	10	10	10	12	8	4
14	Ц.Я.А	20	15	10	8	17	15	20	10	15	10	10	8
15	Л.Л.В	2	8	2	5	3	5	3	5	2	5	5	2
16	Г.П.Р	2	2	4	3	2	5	3	2	3	3	5	2
17	Е.К.В	5	8	2	4	2	7	7	9	7	5	7	5
18	У.А.М	9	7	7	5	9	10	7	5	10	3	3	3
19	Ф.Ф.А	5	2	2	5	2	3	3	3	2	3	2	2
20	Д.Г.А	5	2	2	2	5	3	10	7	5	5	5	7
21	О. Е. А	7	3	7	6	7	2	5	5	5	5	7	10
22	О. К. В	9	5	8	3	8	8	7	8	9	9	7	6
23	Ш. Г. И	2	2	5	5	3	3	3	2	3	5	2	2
24	В. Г. И	15	3	10	5	12	8	9	7	13	10	9	8
25	Н. Г. Б	9	7	5	6	9	8	7	8	7	5	6	7
26	Ж.Т.Т	9	5	5	8	9	5	9	3	9	7	2	3
27	Т.Т.Н	10	17	8	8	5	7	7	7	8	5	5	8
28	Н.Г.Н	20	10	9	8	9	12	12	13	7	6	17	9
29	Ч.О.Р	7	9	15	5	2	3	9	5	10	9	9	5
30	Д.А.Д	5	5	2	5	2	5	5	5	5	7	5	5
31	К.А.А	9	7	7	5	2	3	3	5	3	3	7	5

Продолжение таблицы 4.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
32	Х. Ф.П	10	12	10	12	10	10	10	12	9	10	7	10
33	Е.Е.А	3	4	5	2	2	4	2	5	5	3	3	2
34	Ч. Л.Р	5	3	5	2	3	9	9	9	2	3	3	12
35	Н.Г.Р	5	12	10	13	10	5	2	2	10	10	12	10
36	И.И.Р	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5
37	А.Р.Р	2	4	2	2	2	5	5	2	2	4	4	5
38	П. М.В	15	10	12	12	12	10	12	18	16	12	12	15
39	Щ. А.Н	9	7	2	5	7	2	3	3	9	9	5	7
40	З. З.П	7	8	2	5	8	3	5	3	5	7	5	7
41	М. Е. П	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	3	5
42	У. В. В	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	7
43	Г.И. В	5	2	3	2	2	3	3	2	7	7	7	5

Уровни эмоционального выгорания:  
 Очень высокий: 0 чел. (0 %);  
 Высокий: 0 чел. (0 %);  
 Средний: 12 чел. (28 %);  
 Низкий: 31 чел. (72 %).  
 Фаза «Напряжения»:  
 Фаза не сформировалась: 33 чел. (77 %);  
 Стадия формирования: 9 чел. (21 %);  
 Сформировавшаяся фаза: 1 чел. (2 %).  
 Фаза «Резистенция»:  
 Фаза не сформировалась: 36 чел. (84 %);  
 Стадия формирования: 5 чел. (11 %);  
 Сформировавшаяся фаза: 2 чел. (5 %).  
 Фаза «Истощения»:  
 Фаза не сформировалась: 33 чел. (77 %);  
 Стадия формирования: 10 чел. (23%);  
 Сформировавшаяся фаза: 0 чел. (0%).

Таблица 4.2 – Результаты диагностики по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», на этапе формирующего эксперимента

№ п/п	Имя испытуемого	Значения	Уровень НПУ
1	2	3	4
1	К.О.Н	15	средний
2	Р.П.Н	10	высокий
3	Р.Р.К	31	низкий
4	В.А.П	20	средний
5	А.А.А	2	высокий
6	П.К.В	8	высокий
7	В.Д.В	2	высокий
8	П.К.Р	9	высокий
9	Е.П.Р	7	высокий

Продолжение таблицы 4.2

1	2	3	4
10	В.Т.Н	22	средний
11	О.Р.Р	5	высокий
12	Г.П.Р	18	средний
13	В.А.В	8	высокий
14	Ц.Я.А	14	высокий
15	Л.Л.В	10	высокий
16	Г.П.Р	17	средний
17	Е.К.В	19	средний
18	У.А,М	17	средний
19	Ф.Ф.А	10	высокий
20	Д.Г.А	10	высокий
21	О. Е. А	9	высокий
22	О. К. В	7	высокий
23	Ш. Г.И	29	низкий
24	В. Г. И	3	высокий
25	Н. Г.Б	2	высокий
26	Ж.Т.Т	22	средний
27	Т.Т.Н	12	высокий
28	Н.Г.Н	9	высокий
29	Ч.О. Р	9	высокий
30	Д.А.Д	25	средний
31	К.А.А	12	высокий
32	Х. Ф.П	4	высокий
33	Е.Е.А	5	высокий
34	Ч. Л.Р	20	средний
35	Н.Г.Р	11	высокий
36	И.И.Р	22	средний
37	А.Р.Р	27	средний
38	П. М.В	4	высокий
39	Щ. А.Н	20	средний
40	З. З.П	15	средний
41	М. Е. П	10	высокий
42	У. В. В	6	высокий
43	Г.И. В	29	низкий
			высокий: 26 средний: 14 низкий: 3

Таблица 4.3 – Результаты исследования по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин) педагогов-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем», на этапе формирующего эксперимента

№ п/п	Имя испытуемого	Значения	Уровень нервно-психического напряжения
1	2	3	4
1	К.О.Н	44	слабое
2	Р.П.Н	48	слабое
3	Р.Р.К	60	умеренное

Продолжение таблицы 4.3

4	В.А.П	57	умеренное
5	А.А.А	30	слабое
6	П.К.В	31	слабое
7	В.Д.В	37	слабое
8	П.К.Р	40	слабое
9	Е.П.Р	32	слабое
10	В.Т.Н	62	умеренное
11	О.Р.Р	44	слабое
12	Г.П.Р	53	умеренное
13	В.А.В	42	слабое
14	Ц.Я.А	46	слабое
15	Л.Л.В	62	умеренное
16	Г.П.Р	50	слабое
17	Е.К.В	52	умеренное
18	У.А,М	67	умеренное
19	Ф.Ф.А	35	слабое
20	Д.Г.А	60	умеренное
21	О. Е. А	50	слабое
22	О. К. В	49	слабое
23	Ш. Г.И	60	умеренное
24	В. Г. И	71	чрезмерное
25	Н. Г.Б	31	слабое
26	Ж.Т.Т	52	умеренное
27	Т.Т.Н	57	умеренное
28	Н.Г.Н	40	слабое
29	Ч.О. Р	65	умеренное
30	Д.А.Д	75	чрезмерное
31	К.А.А	42	слабое
32	Х. Ф.П	39	слабое
33	Е.Е.А	35	слабое
34	Ч. Л.Р	60	умеренное
35	Н.Г.Р	49	слабое
36	И.И.Р	62	умеренное
37	А.Р.Р	78	чрезмерное
38	П. М.В	39	слабое
39	Щ. А.Н	48	слабое
40	З. З.П	46	слабое
41	М. Е. П	48	слабое
42	У. В. В	40	слабое
43	Г.И. В	52	умеренное
			слабое: 25 умеренное: 15 чрезмерное:3

Расчет Т-критерия Вилкоксона:

1. расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений

по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 38$ ). Переформирование рангов производится в таблице.

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после $- t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
79	65	-14	14	16
82	78	-4	4	2,5
35	32	-3	3	1
63	50	-7	7	6,5
100	84	-16	16	20
126	119	-7	7	6,5
224	169	-55	55	34
119	68	-51	51	33
114	84	-30	30	27,5
42	38	-4	4	2,5
173	128	-45	45	32
141	113	-28	28	26
124	106	-18	18	23,5
250	158	-92	92	38
58	47	-11	11	14
46	36	-10	10	10
79	68	-11	11	14
112	78	-34	34	29
44	34	-10	10	10
68	58	-10	10	10
80	64	-16	16	20
126	87	-39	39	30
52	37	-15	15	17,5
176	109	-67	67	36
99	84	-15	15	17,5
93	74	-19	19	25
100	95	-5	5	4,5
215	132	-83	83	37
130	88	-42	42	31

Продолжение таблицы 4.4

66	56	-10	10	10
64	59	-5	5	4,5
139	122	-17	17	22
51	40	-11	11	14
83	65	-18	18	23,5
131	101	-30	30	27,5
49	49	0	0	-
39	39	0	0	-
220	156	-64	64	35
84	68	-16	16	20
65	65	0	0	-
46	46	0	0	-
67	57	-10	10	10
48	48	0	0	-
Сумма				741

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания в направлении увеличения не превосходит интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей эмоционального выгорания в направлении увеличения превосходит интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\sum = 741$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + n) \cdot n}{2} = \frac{(1 + 38) \cdot 38}{2} = 741 \quad (4.1)$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение T-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t \quad (4.2)$$

Подставляя в формулу (4.2) наше значение, получим:

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n = 38$ :

$$T_{кр} = 211 (0,01) \text{ и } T_{кр} = 256 (0,05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево.

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ .

Гипотеза  $H_1$  принимается. Показатели после эксперимента меньше значений показателей до опыта.

2. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фаза Напряжения.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 36$ ).

Переформирование рангов производится в таблице 4.5.

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерия Вилкинсона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фаза Напряжения, ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после- $t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
20	14	-6	6	18
24	22	-2	2	5,5
10	9	-1	1	1,5
32	26	-6	6	18

Продолжение таблицы 4.5

46	39	-7	7	22,5
32	30	-2	2	5,5
74	68	-6	6	18
34	20	-14	14	29
39	33	-6	6	18
12	10	-2	2	5,5
64	56	-8	8	24,5
55	35	-20	20	34
42	40	-2	2	5,5
70	53	-17	17	31,5
22	17	-5	5	13,5
13	11	-2	2	5,5
26	19	-7	7	22,5
43	28	-15	15	30
16	14	-2	2	5,5
16	11	-5	5	13,5
26	23	-3	3	9,5
31	25	-6	6	18
14	14	0	0	-
50	33	-17	17	31,5
37	27	-10	10	27
33	27	-6	6	18
44	43	-1	1	1,5
80	47	-33	33	36
55	36	-19	19	33
23	17	-6	6	18
31	28	-3	3	9,5
53	44	-9	9	26
22	14	-8	8	24,5
15	15	0	0	-
52	30	-22	22	35
17	17	0	0	-
10	10	0	0	-
60	49	-11	11	28
27	23	-4	4	11,5
22	22	0	0	-
17	17	0	0	-
15	11	-4	4	11,5
12	12	0	0	-
Сумма				666

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Напряжения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Напряжения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\sum = 666$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + 36) \cdot 36}{2} = 666$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – нулевыми. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение Т-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n = 36$ :

$$T_{кр} = 185 (0,01) \text{ и } T_{кр} = 227 (0,05)$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Гипотеза Н1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

3. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фаза Резистенция.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 31$ ).

Переформирование рангов производится в таблице 4.6.

Таблица 4.6 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фаза Резистенция, ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после- $t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
22	20	-2	2	4
29	27	-2	2	4
14	14	0	0	-
12	8	-4	4	9,5
30	27	-3	3	7
50	42	-8	8	18,5
89	62	-27	27	30
26	17	-9	9	20
52	33	-19	19	25,5
13	10	-3	3	7
47	32	-15	15	23
31	29	-2	2	4
42	24	-18	18	24
87	62	-25	25	28
22	16	-6	6	16
12	12	0	0	-
26	25	-1	1	1,5
39	31	-8	8	18,5
11	11	0	0	-
30	25	-5	5	13
19	19	0	0	-
45	31	-14	14	22
16	11	-5	5	13
62	36	-26	26	29
35	30	-5	5	13
33	26	-7	7	17
26	26	0	0	-
65	46	-19	19	25,5
20	19	-1	1	1,5
21	17	-4	4	9,5
13	13	0	0	-
47	42	-5	5	13
16	13	-3	3	7
48	24	-24	24	27
19	19	0	0	-
24	12	-12	12	21
14	14	0	0	-
85	52	-33	33	31
15	15	0	0	-

*Продолжение таблицы 4.6*

19	19	0	0	-
16	16	0	0	-
25	20	-5	5	13
10	10	0	0	-
Сумма				496

Сформулируем гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов показателей фазы Резистенция в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей фазы Резистенция в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\Sigma = 496$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + 31) \cdot 31}{2} = 496$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – нулевыми. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение T-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для  $n = 31$ :

$$T_{кр} = 130 (0,01) \text{ и } T_{кр} = 163 (0,05)$$

Эмпирическое значение T попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Гипотеза H1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

4. Расчет T-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального

выгорания личности» В.В. Бойко, фаза Истощения.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 35$ ).

Переформирование рангов производится в таблице 4.7.

Таблица 4.7 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, фаза истощения, ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после- $t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
37	31	-6	6	15,5
29	25	-4	4	10
11	8	-3	3	6
19	16	-3	3	6
24	18	-6	6	15,5
44	37	-7	7	18
61	39	-22	22	30
59	31	-28	28	33
23	18	-5	5	12,5
17	14	-3	3	6
62	40	-12	12	30
55	45	-10	10	22,5
40	34	-6	6	15,5
59	43	-16	16	26
14	14	0	0	-
21	13	-8	8	20
27	24	-3	3	6
30	19	-11	11	24
17	9	-8	8	20
22	22	0	0	-
35	27	-8	8	20
50	31	-19	19	28
22	12	-10	10	22,5
64	40	-24	24	32

Продолжение таблицы 4.7

27	25	-2	2	2,5
27	21	-6	6	15,5
30	26	-4	4	10
70	39	-31	31	35
55	33	-22	22	30
22	22	0	0	-
20	18	-2	2	2,5
39	36	-3	3	6
13	12	-1	1	1
20	20	0	0	-
60	42	-18	18	27
20	20	0	0	-
15	11	-4	4	10
85	55	-30	30	34
42	30	-12	12	25
24	24	0	0	-
13	13	0	0	-
27	22	-5	5	12,5
26	26	0	0	-
Сумма				630

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Истощения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей фазы Истощения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\sum = 630$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + 35) \cdot 35}{2} = 630$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – нулевыми. В таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение T-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n = 35$ :

$$T_{кр} = 173(0,01) \text{ и } T_{кр} = 213 (0,05)$$

Эмпирическое значение  $T$  попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Гипотеза  $H_1$  принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

5. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова.

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 41$ ).

Переформирование рангов производится в таблице.

Таблица 4.8 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Анкета оценки нервно-психической устойчивости педагога», разработанная в ЛВМА им. С.М. Кирова, ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после- $t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
17	15	-2	2	5
15	10	-5	5	28,5
33	31	-2	2	5
23	20	-3	3	12,5
5	2	-3	3	12,5
10	8	-2	2	5
2	2	0	0	-

Продолжение таблицы 4.8

12	9	-3	3	12,5
10	7	-3	3	12,5
29	22	-7	7	36,5
9	5	-4	4	20,5
22	18	-4	4	20,5
12	8	-4	4	20,5
12	10	-2	2	5
16	10	-6	6	33,5
20	17	-3	3	12,5
24	19	-5	5	28,5
22	17	-5	5	28,5
12	10	-2	2	5
14	10	-4	4	20,5
16	9	-7	7	36,5
15	7	-8	8	39
30	29	-1	1	1
5	3	-2	2	5
2	2	0	0	-
27	22	-5	5	28,5
22	12	-10	10	41
12	9	-3	3	12,5
16	9	-7	7	36,5
30	25	-5	5	28,5
15	12	-3	3	12,5
10	4	-6	6	33,5
9	5	-4	4	20,5
24	20	-4	4	20,5
20	11	-9	9	40
29	22	-7	7	36,5
31	27	-4	4	20,5
7	4	-3	3	12,5
25	20	-5	5	28,5
20	15	-5	5	28,5
15	10	-5	5	28,5
10	6	-4	4	20,5
31	29	-2	2	5
Сумма				861

Сформулируем гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психической устойчивости в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психической устойчивости в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\Sigma = 861$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + 41) \cdot 41}{2} = 861$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – нулевыми. В таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение Т-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n = 35$ :

$$T_{кр} = 252(0,01) \text{ и } T_{кр} = 302 (0,05)$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$ .

Гипотеза Н1 принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

6. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин).

Для подсчета этого критерия нет необходимости упорядочивать ряды значений по нарастанию признака.

Первый шаг в подсчете Т-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «после» из значения «до».

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) первого ряда, произведем их переформирование.

Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения

(больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае  $n = 41$ ).

Переформирование рангов производится в таблице.

Таблица 4.9 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Опросник нервно-психического напряжения» (Т.А. Немчин), ранговые номера

До измерения, $t$ до	После измерения, $t$ после	Разность ( $t$ после- $t$ до)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	2	3	4	5
51	44	-7	7	28,5
54	48	-6	6	24
72	60	-12	12	40,5
63	57	-6	6	24
30	30	0	0	-
33	31	-2	2	3
42	37	-5	5	18,5
45	40	-5	5	18,5
32	32	0	0	-
72	62	-10	10	37
51	44	-7	7	28,5
57	53	-4	4	12
47	42	-5	5	18,5
50	46	-4	4	12
67	62	-5	5	18,5
53	50	-3	3	7
56	52	-4	4	12
74	67	-7	7	28,5
41	35	-6	6	24
66	60	-6	6	24
61	50	-11	11	39
55	49	-6	6	24
72	60	-12	12	40,5
73	71	-2	2	3
33	31	-2	2	3
60	52	-8	8	32
61	57	-4	4	12
43	40	-3	3	7
72	65	-7	7	28,5
79	75	-4	4	12
51	42	-9	9	34,5
41	39	-2	2	3
39	35	-4	4	12
64	60	-4	4	12
58	49	-9	9	34,5
67	62	-5	5	18,5

Продолжение таблицы 4.9

83	78	-5	5	18,5
41	39	-2	2	3
58	48	-10	10	37
56	46	-10	10	37
56	48	-8	8	32
48	40	8	8	32
55	52	-3	3	7
Сумма				861

Сформулируем гипотезы:

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психического напряжения в направлении увеличения не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов показателей нервно-психического напряжения в направлении увеличения превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения.

Сумма по столбцу рангов равна:  $\sum = 861$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1):

$$\sum x_{ij} = \frac{(1 + 41) \cdot 41}{2} = 861$$

Сумма по столбцу и контрольная сумма равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно.

Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – нулевыми. В Таблице эти направления и соответствующие им ранги выделены цветом. Сумма рангов этих «редких» направлений составляет эмпирическое значение T-критерия по формуле (4.2):

$$T = \sum R_t = 0$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для  $n = 41$ :

$$T_{кр} = 252(0,01) \text{ и } T_{кр} = 302(0,05)$$

Эмпирическое значение  $T$  попадает в зону значимости:  $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01)$ .

Гипотеза  $H_1$  принимается. Показатели после эксперимента превышают значения показателей до опыта.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Содержание технологической карты внедрения результатов программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем» в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
I этап: целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем».						
1.1. Провести анализ нормативной документации, определяющей деятельность образовательной организации и психологической службы школы	Изучить нормативную документацию: ФЗ и законы РФ, постановления правительства и иных органов государственной власти в области темы исследования	Анализ, синтез, обобщение	Самостоятельная работа, консультация с руководителем ВКР	1	Сентябрь	Педагог-психолог, администрация школы, научный руководитель ВКР
1.2. Привести обоснование целей и задач внедрения в практику разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей	Формулировка и обоснование целей и задач исследования	Анализ и синтез.	Консультация с научным руководителем	1	Сентябрь	Педагог-психолог, администрация школы, научный руководитель ВКР
1.3. Осуществить анализ содержания этапов реализации разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания	Анализ всех этапов реализации программы, его задач принципов и критериев эффективности	Анализ	Самостоятельная работа, консультация с научным руководителем	1	Октябрь	Педагог-психолог, научный руководитель ВКР

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
1.4. Дать аналитическую оценку уровню готовности школьного педагога-психолога к внедрению разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания	Анализ подготовленности и школьного педагога-психолога и коллектива школы к апробации разработанной программы	Анализ, наблюдение	Консультация с сотрудниками ОУ. Самостоятельная работа	1	Октябрь	Педагог-психолог, администрация школы
II этап: сформировать благоприятную психологическую установку для реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта «УчимЗнаем»						
2.1. Создание благоприятной среды для внедрения разработанной программы в образовательную организацию	Формирование готовности внедрения программы. Психологический подбор субъектов наблюдения	Анализ, синтез, наблюдение, обобщение	Индивидуальные беседы с участниками наблюдения, консультации с педагогами	3	Октябрь	Педагог-психолог, администрация школы
2.2. Донести и осветить передовой опыт по реализации и внедрению инновационных психолого-педагогических технологий по коррекции эмоционального выгорания среди учителей, объяснить их значимость в условиях нашей образовательной организации	Пропаганда уже имеющегося передового опыта по проблеме исследования других ОУ	Обсуждение, беседа	Семинары, презентации, конференции	5	Октябрь	Педагог-психолог, администрация школы
2.3. Популяризация значимости для СОШ и системы образования разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей	Объяснение значения роли проводимого исследования для сотрудников ОУ	Обсуждение, беседа	Семинары, презентации, конференции	5	Ноябрь	Педагог-психолог, администрация школы

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
III этап: анализ предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей-участников проекта госпитальных школ России «УчимЗнаем»						
3.1. Анализ документации о предмете внедрения инновационной программы	Изучение материалов и документов о предмете внедрения программы	Обобщение, синтез, самоанализ	Самостоятельная работа с нормативной документацией	1	Ноябрь	Руководитель ВКР
3.2. реализация системного подхода при работе над темой внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания, определение ее задач, принципов, содержания, форм и методов	С помощью системного подхода определение задач, принципов, содержания, форм и методов разработанной программы	Анализ, синтез, обобщение	Самостоятельная работа, рефлексия	1	Ноябрь	Педагог-психолог
3.3. Освоение системного подхода при работе над темой психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей госпитальных школ	Изучить методику внедрения предмета научного исследования	Анализ, обобщение	Самостоятельная работа	1	Декабрь	Педагог-психолог, руководитель ВКР
IV этап: пробное освоение предмета внедрения						
4.1. Определить участников наблюдаемой группы, изучить их психологический портрет	Создание инициативной группы участников исследования	Наблюдение, анализ, инструктаж	Тестирование, консультирование, собеседование	3	Декабрь	Педагог-психолог
4.2. Анализ теории предмета внедрения, сущности системного подхода, методики внедрения	Изучить теорию предмета внедрения	Анализ, обобщение	Работа с информационными источниками	1	Декабрь	руководитель ВКР

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
4.3. Провести комплексный анализ созданных условий для опережающего внедрения разработанной инновационной психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания среди учителей	Обеспечить наблюдаемой группе условия для успешной апробации разработанной методики	Анализ, рефлексия	Семинары, тренинги, собрания	1	Январь	Педагог-психолог, руководитель ВКР
4.4. Работа группы по разработанной психолого-педагогической программе коррекции эмоционального выгорания	Проверить разработанную методику на инициативной группе	Наблюдение, анализ, эксперимент	Семинары, тренинги	5	Январь	Педагог-психолог
V этап: фронтальное освоение предмета внедрения психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания в реалиях психологической службы образовательной организации						
5.1. Анализ работы инициативной группы по внедрению программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания	Изучение результатов прохождения наблюдаемой группы разработанной программы	Анализ, рефлексия	Семинар, конференция	1	Февраль	Педагог-психолог
5.2. Актуализировать знания о предмете внедрения программы, методиках внедрения	Обновление знаний о предмете исследования, их актуализация	Анализ	Самостоятельная работа	1	Февраль	Педагог-психолог, руководитель ВКР
5.3. Провести анализ условий для фронтального внедрения программы психолого-педагогической коррекции	Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ, обсуждение, наблюдение, проверка результатов	Конференция, обсуждение с руководителем ВКР	1	Март	Педагог-психолог, руководитель ВКР

Продолжение таблицы 5.1

1	2	3	4	5	6	7
эмоционального выгорания среди учителей проекта «УчимЗнаем»						
5.4. Фронтальное освоение предмета внедрения	Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Обмен опытом, групповая рефлексия	Консультации, наставничество	3	Апрель	Педагог-психолог
VI этап – Совершенствование работы по программе психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания						
6.1. Улучшение знаний и умений по системному подходу	Совершенствование знаний по системному подходу к исследованию	Анализ, рефлексия	Обмен опытом, конференция	1	Апрель	руководитель ВКР
6.2. Провести анализ зависимости итоговых результатов от внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания от созданных для этого условий	Определение влияния созданных условий для апробации разработанной программы на результаты исследования	Анализ результатов исследования	Обсуждение, дискуссии, круглый стол	1	Апрель	Педагог-психолог, руководитель ВКР
6.3. Создание единого психолого-методического обеспечения для внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания среди учителей-участников проекта «УчимЗнаем» госпитальных школ России	Совершенствование методики освоения внедрения программы	Самоанализ, рефлексия, анализ	Методическая работа	3	Май	Педагог-психолог, руководитель ВКР
VII этап: распространение и популяризация опыта по внедрению разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания учителей.						
7.1. Исследование и систематизация опыта от реализации разработанной программы	Изучить и обобщить опыт от реализации программы	Анализ, рефлексия	Самостоятельная работа, конференция	5	Май	Педагог-психолог, руководитель ВКР