

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –
филиал Сибирского федерального университета

Кафедра психологии развития личности

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Basal Н.В. Басалаева
подпись инициалы, фамилия
« 01 » 06 2026 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
код – наименование направления

ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Руководитель Basal 01.06.26 зав. каф., канд. психол. наук Н.В. Басалаева
подпись, дата должность, ученая степень инициалы, фамилия

Выпускник Maxim Д.А. Максимова
подпись, дата инициалы, фамилия

Нормоконтролер Y.V. 01.06.2026 Я.В. Виталёва
подпись, дата инициалы, фамилия

Лесосибирск 2026

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации» содержит 110 страниц текстового документа, 50 использованных источников, 5 таблиц, 20 рисунков, 4 приложения.

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС ПЕДАГОГОВ, ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ, САМОРЕГУЛЯЦИЯ, СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ.

Синдром эмоционального выгорания актуален для педагогов из-за высоких нагрузок и стресса в современной образовательной среде. Особенно уязвимы учителя со стажем более 10–15 лет и молодые специалисты. Для профилактики необходимы мероприятия с учётом профессионального стресса, включая групповые занятия для развития личностных ресурсов и навыков саморегуляции.

Цель работы – изучение возможностей профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.

Проанализировав результаты диагностики, выявлено, что 68 % испытуемых демонстрируют сформированность или формирование отдельных фаз синдрома эмоционального выгорания, что подтверждает актуальность проблемы в исследуемой образовательной организации. С целью профилактики эмоционального выгорания нами разработана система занятий, включающая различные техники. Сопоставив результаты первичной и повторной диагностики, мы пришли к выводу о том, что разработанная нами система занятий может быть эффективна при профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты изучения синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации и его профилактики.....	8
1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, характеристика....	8
1.2 Проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	20
1.3 Методы профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	24
2 Экспериментальное исследование и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	30
2.1 Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики.....	30
2.2 Описание системы занятий, направленных на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	40
2.3 Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики.....	47
Заключение.....	60
Список использованных источников.....	63
Приложение А Результаты первичной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	69
Приложение Б Система занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания», направленная на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	74
Приложение В Результаты повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.....	105
Приложение Г Результаты статистического анализа Т-критерия Вилкоксона.....	110

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях совершенствования образования профессиональная деятельность педагога характеризуется высокой интенсивностью, значительными психоэмоциональными нагрузками и повышенными требованиями к личности специалиста. Педагогическая профессия относится к категории «помогающих», где процесс труда строится на взаимодействии по типу «человек-человек» и сопровождается постоянной коммуникативной напряженностью, эмоциональной отдачей и необходимостью оперативного решения многообразных профессиональных задач.

Актуальность проблемы эмоционального выгорания педагогов подтверждается статистическими данными Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ). Синдром эмоционального выгорания официально признан ВОЗ профессиональным феноменом, возникающим в результате хронического стресса на рабочем месте. Преподавательская деятельность относится к числу наиболее стрессогенных профессий: мета-аналитические исследования показывают, что совокупная распространенность выгорания среди учителей в период пандемии достигла 52 % [50]. Приведённые статистические данные подчёркивают потребность в создании результативных диагностических и профилактических программ, направленных на предотвращение синдрома профессионального истощения у педагогических работников в рамках образовательного учреждения.

Научные данные свидетельствуют, что психолого-педагогическое сопровождение педагогов внутри самой образовательной организации выступает в качестве одного из наиболее результативных методов профилактики синдрома эмоционального выгорания. Несмотря на накопленный теоретический и практический опыт в этой области, необходимы дальнейшая систематизация и научное обоснование комплексных поддерживающих программ, учитывающие особенности конкретной школы. Данное

противоречие обусловило необходимость нашего исследования.

Цель исследования: изучение возможностей профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания как психологический феномен.

Предмет исследования: профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.

Гипотеза: мы предполагаем, что профилактика эмоционального выгорания педагогов будет эффективна, если она реализуется в рамках комплексного подхода, учитывающего специфику профессионального стресса и индивидуальные симптомы выгорания, и включает активные методы групповой работы, актуализирующие личностные ресурсы и формирующие навыки саморегуляции, коммуникации и стрессоустойчивости.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы синдрома эмоционального выгорания педагогов в психологической литературе, определить сущность, структуру и факторы развития данного феномена.

2. Описать особенности проявления эмоционального выгорания у педагогов, работающих в современной образовательной среде.

3. Организовать и провести экспериментальное исследование, направленное на изучение синдрома эмоционального выгорания у педагогов, проанализировать результаты исследования.

4. Разработать и реализовать систему занятий, направленную на изменение показателей синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации, оценить её эффективность.

Методы исследования:

1. Анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования.

2. Эмпирические методы: тестирование (методика «Диагностика уровня

эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

3. Методы количественной и качественной обработки результатов, в том числе метод математической статистики (Т-критерий Вилкоксона).

Теоретико-методологическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных психологов по проблеме синдрома эмоционального выгорания (Бойко В.В., Водопьяновой Н.Е., Маслач К. и др.); в области синдрома эмоционального выгорания у педагогов (Бладыко А.В., Бойко В.В., Дикой Л.Г., Кадиевой Р.И. и др.); профилактики синдрома эмоционального выгорания (Дементьевой Е.В., Казанцевой Е.В., Кузнецовой М.В., Минаковой Ю.Ю. и др.).

Экспериментальная база исследования представлена Коммунальным государственным учреждением «ОСШ №4» города Шымкент. Исследование проведено в ноябре 2025 года – апреле 2026 года. Выборка исследования представлена педагогами в количестве 28 человек. Возраст испытуемых: 26-57 лет.

Этапы исследования:

1 этап (октябрь 2025 г. – ноябрь 2025 г.) – изучение теоретических аспектов синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации, определение категориального аппарата, методов и выборки эмпирического исследования, проведение первичной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

2 этап (декабрь 2025 г. – февраль 2026 г.) – разработка и реализация системы занятий, направленной на изменение показателей синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3 этап (март 2026 г. – июнь 2026 г.) – проведение повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов, анализ полученных результатов исследования, оценка эффективности работы с педагогами, формулирование выводов, оформление ВКР.

Результаты исследования представлены на VIII Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития человека в современном обществе» (Лесосибирск, 2025). По теме выпускной квалификационной работы написана 1 статья.

Прикладная значимость ВКР заключается в том, что представленные в ней теоретические и экспериментальные результаты могут служить методической основой для организации профилактической работы. Разработанные материалы ориентированы на педагогов-психологов, социальных работников, педагогов-организаторов и руководителей образовательных учреждений. Главное направление их использования – работа по охране психического здоровья и предотвращению эмоциональных нарушений у педагогических кадров. В качестве эффективного инструмента профилактики синдрома эмоционального выгорания может применяться разработанная и апробированная система занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания», включающая просветительские и коррекционно-развивающие методы работы с педагогами.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включающих 50 наименований, 4 приложения. В работе содержится 5 таблиц, 20 рисунков. Общий объем работы – 110 страниц.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ

1.1 Синдром эмоционального выгорания: понятие, характеристика

Анализируя множество источников психологической литературы, важно отметить, что взаимодействие личности и его трудовой деятельности имеет неоднозначный характер. Процесс становления человека как профессионала может протекать в двух вариантах развития – плодотворной, характеризующейся ростом эффективности труда, и неплодотворной, основанной на формировании неблагоприятных психических новообразований личности, негативно сказывающихся на продуктивности и качестве деятельности. Возникновение трудностей в эффективном осуществлении профессиональной деятельности, что существенно выражается в увеличении риска развития неблагоприятных психических состояний, можно отнести к синдрому эмоционального выгорания.

При изучении данного синдрома, в рамках профессионального становления и реализации личности, особое внимание уделяется его внедрению во все подструктуры личности: мотивационную, эмоциональную, когнитивную, и нарушению их оптимального функционирования [14]. Итак, синдром эмоционального выгорания можно охарактеризовать как процесс личностной деформации, в структуре которого присутствуют устойчивые негативные проявления. Среди серьёзных негативных последствий выделяются: постоянное переживание собственной несостоятельности (и как специалиста, и как личности); закрепление отрицательных социально-психологических стереотипов в отношении работы, семьи и окружающих; утрата жизненных ориентиров с их дальнейшим полным обесцениванием; а также значительное истощение внутреннего энергетического запаса, приводящее к

психосоматическим заболеваниями.

В 2001 году синдром выгорания был предложен Всемирной организацией здравоохранения, который в последующем был включён в Международную классификацию болезней. Данный факт является подтверждением серьёзности проблемы. Согласно позиции ВОЗ, рассматриваемый синдром трактуется как «истощение физических сил, эмоциональной сферы и мотивации, которое проявляется через хроническую усталость, проблемы со сном, частую уязвимость перед соматическими заболеваниями, а также сопровождается снижением рабочей эффективности»[23]. Лицо, демонстрирующее симптомы эмоционального выгорания, нередко прибегает к злоупотреблению спиртными напитками либо другими психоактивными веществами ради облегчения кратковременного облегчения состояния. Подобное поведение, в свою очередь, может повлечь за собой развитие стойкой психологической зависимости и возникновение суицидальных наклонностей [24].

Феномен эмоционального выгорания располагает продолжительной историей своего изучения в теоретическом и эмпирическом ключе, что нашло отражение как в работах российских, так и зарубежных авторов. Среди значительного числа учёных наблюдаются разногласия по поводу понятийного аппарата «выгорания», причём центральное место в этих дискуссиях отводится дефиниции самого определения выгорание [19]. В соответствии с этим, подходы к пониманию данного синдрома представляются обширными и различными по многим критериям. Нам представляется необходимым проанализировать различные точки зрения и определить ту, которую могли бы использовать.

Первоначально следует рассмотреть определение понятия «выгорание», встречающееся в источниках зарубежной психологии. В области психолого-педагогической науки «burnout», что дословно переводится как выгорание, нашло своё применение с 1974 года. Данный термин был введён американским психиатром Дж. Фрейденбергером. Вышеуказанный феномен автор описывает,

опираясь на наблюдения, которые проводились в реабилитационных центрах для людей с психологическими проблемами. В результате тесного общения специалистов с пациентами в эмоционально перегруженной атмосфере происходит истощение энергии, соответственно, психиатр пришёл к следующему выводу: «когда сотрудник физически и эмоционально истощается, независимо от причины, он перестаёт быть эффективным в профессиональной деятельности». На основе приведённых фактов Дж. Фрейденбергер объясняет эмоциональное выгорание как «состояние, включающее в себя прогрессирующее (с накоплением) истощение эмоциональной сферы, сопровождающееся личностными деформациями в области человеческого общения от человека к человеку» [44].

Опираясь на работу Д. Боярле, Т.А. Колтунович трактует выгорание как «постепенно нарастающее состояние, характеризующееся ослаблением психических ресурсов в рамках профессиональной деятельности» [19]. Кроме того, исследователь указывает, что следствием данного феномена могут выступать возникающие у человека чувство неудовлетворенности и последующий уход с работы.

В рамках направления теории стресса рассматриваются исследования Г. Селье и М. Буриша. Первый автор описывает процесс эмоционального выгорания как «накопление большого количества отрицательных эмоций, не имеющих способа для высвобождения» [34]. Обращаясь к работам М. Буриша, А.В. Стебловская отмечает, что данный автор рассматривает синдром эмоционального выгорания как «порождение продолжительного рабочего стресса и кризисных ситуаций, имеющих место внутри профессии» [36, с. 55].

В своих работах О.И. Мезенцева делает акцент на исследованиях, проведенных К. Чернисс. Указанный автор определяет профессиональное выгорание не иначе как следствие стрессового воздействия, характерного для специальностей социальной направленности [25]. К тому же К. Чернисс отмечает, что выгорание способно выступать в роли стратегии преодоления

стресса. Обобщая точки зрения Г. Селье, М. Буриша, К. Чернисс и др. исследователей можно сделать вывод о том, что именно стресс, в профессиях по типу «человек-человек», является ведущим фактором СЭВ.

С 80–ых годов XX века мы можем наблюдать большое количество зарубежных работ по эмоциональному выгоранию. Это связано с изданием опросника «Maslach Burnout Inventory», авторами которого являются К. Маслач и С. Джексон, положившие начало конструктивному и целенаправленному исследованию феномена выгорания. Кристина Маслач, в частности, определила рассматриваемый феномен следующим образом: «выгорание – это синдром, состоящий из физического и эмоционального обессиливания, результатом которого становится отрицательная самооценка, а также негативное отношение к труду, проявляющееся в неспособности к пониманию и сочувствию к людям» [48]. В ее понимании выгорание складывается из трех компонентов: эмоционального истощения, циничного отношения и снижения профессиональной результативности. При этом истощение трактуется как «ощущение перенапряжения и стресса, возникающее при контактах с окружающими людьми в процессе труда», различные искажения во взаимодействии с коллегами и клиентами ведут к формированию цинизма, а неэффективность в профессии проявляется через чувство собственной недостаточной компетентности [49]. Важно отметить, что только проявление всех трёх компонентов говорит об очевидности наличия синдрома выгорания.

Важно отметить высказывание В.Е. Орла в качестве дополнения к пониманию синдрома эмоционального выгорания. Обращаясь к позиции К. Маслач, данный исследователь указывает: сама Кристина Маслач и ее группа коллег выделяют в качестве ключевого момента профессиональный аспект выгорания, интерпретируя его как порождение трудовых трудностей [30]. Из этого следует заключение: выгорание не обусловлено психопатологией и может возникать лишь у индивидов с нормальным психическим здоровьем [29].

Продолжая мысль К. Маслач о том, что синдром выгорания сказывается больше на профессиональной области человека, нежели чем на индивидуальном профиле, Е. Эделвич и А. Бродский сравнивают выгорание с явлением крушения надежд. По мнению авторов, определенные условия труда могут способствовать развитию несоответствия индивидуальных и средовых характеристик [47]. В.Е. Орел, изучая зарубежную психологию, в своих трудах упомянул исследователя Д. Этзион, которая разделяет точку зрения предыдущих авторов, говоря о том, что «выгорание и эмоциональная эрозия тождественны друг другу» [31, с. 37]. Таким образом, схожесть мнений учёных позволяет сделать вывод о характере выгорания, который носит профессиональный аспект и не имеет психопатологической основы.

В результате изучения зарубежных источников по определению выгорания, был получен материал, анализ которого позволил выделить области рассматриваемого феномена: субъектно-психологическая область (предъявление повышенных требований к личности и её возможностям, что вскоре приводит к снижению качества выполняемой работы), социально-психологическая область (чрезмерное общение с другими людьми, что негативно сказывается на дальнейших отношениях с ними, возможно появление сложных конфликтов), структурно-административная область (обесценивание труда, отсутствие вознаграждения работнику, что влечёт к потере самооценности).

Сфера исследований феномена эмоционального выгорания весьма разнообразна и получила также освещение в ряде научных направлений в трудах отечественных специалистов.

Период, которым было охвачено постсоветское пространство в 1980-ых годах, положил начало формированию теоретических и эмпирических исследований проблем, связанных с выгоранием личности. События повлекли за собой введение рыночных отношений в стране, где условия труда потребовали огромного количества расхода ресурсов с целью повышения

производительности. В то же время большинство отечественных психологов приступают к углубленному изучению вопроса эмоционального выгорания.

Стоит отметить, что впервые явление, получившее название «эмоциональное сгорание» было описано Б.Г. Ананьевым. Исследователь характеризовал его как негативное последствие перенасыщенного общения между людьми, проявляющееся у работников сферы «человек-человек» [2].

В конце 1990-х гг. феномен выгорания становится предметом самостоятельного изучения в постсоветской психологии. В частности, вопрос эмоционального выгорания рассматривался российским учёным В.Е. Орлом, который объяснял данный феномен как «проявление ответной реакции на множественные и продолжительные стрессовые ситуации в профессиональной среде. Деструктивность эмоционального выгорания, основанная на физическом, эмоциональном и умственном истощении, является полным регрессом профессионального развития, так как воздействует на личность в целом, разрушая её» [29, с. 114]. Исходя из вышеперечисленного, важно отметить заслугу В.Е. Орла, который использовал системогенетический подход для объяснения генезиса выгорания как одного из видов профессиональных деструкций.

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова определяют СЭВ, как реакцию на продолжительный стресс в межличностном общении [10]. Исследователи полагают, что синдром профессионального истощения включает в себя целый ряд отрицательных психологических феноменов. Данный синдром обусловлен длительным взаимодействием с людьми, насыщенными эмоциональными нагрузками, причем чаще всего он диагностируется у специалистов социального профиля.

Российский исследователь Н.В. Гришина, глубже изучив проблему эмоционального выгорания, определила следствие воздействия описываемого явления на личность, а именно нарушение ценностно-смысловой сферы человека. Автор находит взаимосвязь между явлением эмоционального

выгорания и потерей жизненных ориентиров. При этом следует выделить одно принципиальное видение учёного, состоящее в том, что упомянутый синдром характеризуется также и благотворной стороной. Н.В. Гришина полагает, что «человек, подвергшийся действию синдрома выгорания, обретает потенциал для трансформации прежних установок и переоценки существенных аспектов своей жизнедеятельности» [11, с. 89].

Среди отечественных специалистов целесообразно выделить процессуальную концепцию В.В. Бойко представленную в работах по изучению феномена эмоционального выгорания. Выгорание, по мнению автора, интерпретируется как «психологический защитный механизм, суть которого состоит в полном или частичном отключении эмоциональных реакций – это происходит из-за чрезмерно сильного психотравматического воздействия» [6, с. 48]. В.В. Бойко рассматривает данное явление с учетом имеющегося механизма развития стресса, описывает симптомы и характеризует их для каждой из фаз. Важно отметить, что В.В. Бойко также как и Н.В. Гришина считает эмоциональное выгорание явлением, которое может выступать и с позитивной стороны.

Обращаясь к исследованиям следующего специалиста, стоит определить, что синдром эмоционального выгорания представляет собой многообразное структурно-динамическое образование. Так, Н.В. Мальцева сообщает о проявлениях синдрома выгорания у педагогов, которое формируется в процессе профессиональной деятельности и способно негативно сказаться на ее развитии [23].

А.А. Рукавишников, изучая вопрос профессионального выгорания в педагогической среде, предложил рассматривать явление циничного отношения к субъектам профессиональной деятельности и труду как специфическую форму социальной дезадаптации специалиста, работающего в социальной сфере [33]. При этом автор вслед за В.Е. Орлом отмечал, что человек в стрессовых ситуациях способен работать значительно эффективнее и

продуктивнее в особенности, если считает, что работа важна и значима [29].

Из сказанного становится очевидным то, что синдром выгорания в отечественной психологии представлен преимущественно формированием личностно-профессиональной деформации под влиянием своеобразных рабочих моментов в трудовой деятельности.

Результаты проведенного нами анализа при изучении зарубежной и отечественной литературы позволяют сделать некоторые частные выводы, представляющие интерес для нашего исследования: единым взглядом на проблему синдрома эмоционального выгорания у учёных является наличие стрессовой основы у данного явления, феномен представляет собой регресс личностных и характерологических особенностей, чаще проявляющихся на поздних этапах профессионализации.

Изучив обозначенные выше факторы, мы приходим к необходимости использовать учение К. Маслач. Согласно ему, синдром выгорания – это истощением на физическом и психологическом уровнях, следствием которого становятся негативная самооценка и неблагоприятный взгляд на свою работу. Внешне данное состояние проявляется через потерю эмпатии и понимания по отношению к окружающим.

Ниже нам предстоит рассмотреть феномен в комплексе, учитывая всю многоаспектность этого явления, которое имеет структурное и процессуальное содержание: модели, симптомы, фазы, факторы, группы риска.

В настоящее время существует множество различных моделей эмоционального выгорания. В нашей работе мы опишем два вида моделей, имеющие некоторые различия в структурном плане.

Первоначально обратимся к трехфакторной модели, которая была определена К. Маслач и С. Джексоном. Авторы представляют синдром психического выгорания в форме трехмерного конструкта, содержащего следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений [47].

Таблица 1 – Трехфакторная модель психического выгорания (авторы – К. Маслач, С. Джексон)

Фазы	Симптомы
Эмоциональное истощение	<ul style="list-style-type: none"> - эмоциональное перенапряжение и сопутствующее ему чувство опустошённости; - истощённость эмоциональных ресурсов; - отсутствие мотивации
Деперсонализация/дегуманизация	<ul style="list-style-type: none"> - равнодушное негативное отношение к реципиентам; - контакты принимают сугубо формальный характер; - негативные установки, изначально протекающие в скрытой форме, в дальнейшем прорываются наружу и приводят к конфликтам
Негативное самовосприятие (редукция личных достижений)	<ul style="list-style-type: none"> - по отношению к самому себе проявляется в снижении самооценки, возникает недовольство собой, негативно отражающееся на себе как личности; - в профессиональном аспекте – утрата профессионального мастерства

Обратим наше внимание на следующий вид модели, используемый в трудах В.В. Бойко.

Из этого следует перейти к описанию процессуальной модели эмоционального выгорания, которая представляет собой динамический процесс, изменяющийся и развивающийся во времени. В содержании данной модели выделены фазы/стадии и динамика развития выгорания. В.В. Бойко описывает нарастание эмоциональной усталости через три последовательной фазы выгорания: напряжение, сопротивление и истощение [6].

Вслед за В.В. Бойко, продолжая описывать симптоматику синдрома выгорания, обратимся к работе Е. Махер, который ещё более дополняет имеющийся перечень. В качестве симптомов он выделил: эмоциональные симптомы, психосоматические недомогания, неприятие профессиональной деятельности, нарушение социальных связей, злоупотребление химическими веществами, нарушение познавательных процессов деятельности и негативную Я-концепцию [46].

Как считает О.И. Мезенцева, К. Чернисс, придерживаясь упомянутой нами теории стресса, формулирует следующие признаки эмоционального выгорания: 1) потеря чувства компетентности; 2) апатия; 3) цинизм; 4) ригидность [25].

Таблица 2 – Синдром эмоционального выгорания (автор – В.В. Бойко)

Фаза	Симптомы
Напряжение	<ul style="list-style-type: none"> - нежелание влиять на ход обстоятельств, на фоне имеющейся неудовлетворённости собой; - повышенная тревожность, сигнализирующая о максимальном энергетическом напряжении; - возникают различного рода обстоятельства, вызывающие раздражение; - множество малоудачных попыток преодолеть синдром, приводящие к чувству безысходности
Соппротивление	<ul style="list-style-type: none"> - предпринимаются попытки упростить, сократить, облегчить свои должностные обязанности; - неадекватное эмоциональное реагирование; контроль эмоций; - эмоционально-нравственная дезориентация
Истощение	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие эмоций в профессиональной деятельности, полная механизация при выполнении работы; - в негативном отношении меняется система личностных ценностей и принципов; - психосоматические нарушения являются завершающим симптомом синдрома эмоционального выгорания

Систематизируя полученные данные, мы пришли к мнению, что существует 6 ключевых групп симптомов, характеризующих СЭВ: физические (нарушение сна, физическое утомление, воспалительные заболевания и т.д.); эмоциональные (безразличие, агрессивность, депрессия, чувство вины, душевные страдания и мн.др.); поведенческие (привычка брать работу на дом,

снижение работоспособности и продуктивности, равнодушие к еде и т.п.), психологические (потеря энтузиазма, чувство не востребованности, дистанцированность от коллег и т.д.); симптомы, относящиеся к интеллектуальному состоянию (отказ от участия в развивающих экспериментах, безразличие к новшествам); социальные (социальные контакты, ограничивающиеся только работой, изолированность от общества).

Имея представление о структуре и признаках синдрома, мы в дальнейшем намерены рассмотреть факторы, воздействующие на его развитие. Классификация факторов традиционно группировалась в два основных вида: объективные факторы (особенности профессиональной деятельности) и субъективные факторы (индивидуальные характеристики самой личности).

В своей работе С.В. Митина описывает классификацию факторов, предложенную Т.В. Форманюк. Автор классификации утверждает наличие личностного, ролевого и организационного факторов, вызывающих появление синдрома выгорания [26].

Под личностными факторами понимаются индивидуальные особенности личности: мотивационные установки, способы реагирования на стрессовые ситуации. По мнению Т.В. Форманюк, люди, отличающиеся высокой ответственностью и самоотдачей к работе – трудоголики, в большей степени подвержены выгоранию.

Ролевой фактор подразумевает наличие ролевого конфликта и ролевой неопределенности, возникающие в противоречии между функциями работника, выполняемые им.

К организационным факторам следует отнести характер профессиональных задач, стиль руководства, степень ответственности, общий климат во взаимоотношениях с коллективом [28].

Согласно В.В. Бойко, к числу субъективных факторов, провоцирующих выгорание, принадлежат: склонность к эмоциональной ригидности, сильные переживания, связанные с профессиональными обстоятельствами, слабое

стремление к эмоциональной самоотдаче в труде, дефекты в морально-нравственной сфере, а также личностная дезориентация [5].

При изучении личностного фактора Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова принимали во внимание такой показатель как стаж работы. По утверждению авторов, соответствующе будет проявляться уровень выгорания как у специалистов с большим стажем работы, так и у молодых педагогов, начинающих свой профессиональный путь. Итак, по мнению авторов, высокие показатели выгорания у педагогов с большим стажем объясняются длительным характером труда и эмоционально напряженными, сложными межличностными контактами. У молодых же специалистов развитие данного синдрома будет обусловлено ситуацией вхождения в незнакомую профессиональную область [9].

Согласно Р.И. Кадиевой, на формирование синдрома выгорания влияют факторы, которые она предлагает разделить на внешние и внутренние: внутренние факторы включают особенности профессии, степень ответственности, оплату труда, состав коллектива; внешние – умение справляться с конфликтами, проблемы в общении, перенесённые болезни, ситуация в семье, неуверенность в себе и др. [14].

Следует отметить один из важных факторов предотвращения появления синдрома эмоционального выгорания – это умение разделять личную жизнь и профессиональную деятельность. В соответствии с этим мы можем утверждать, что в группе риска оказываются те специалисты, которые предъявляют к себе высокие требования в работе, что имеет влияние на все сферы жизни человека [16].

Обобщая ранее сказанное, мы, ориентируясь на концепцию К. Маслач, характеризуем выгорание как синдром, включающий физическую и эмоциональную истощенность. Результатом данного состояния выступают заниженная самооценка и неблагоприятное отношение к профессиональным обязанностям, которое внешне выглядит как неспособность к пониманию и

состраданию по отношению к людям.

Процесс выгорания, в свою очередь, разворачивается в трех фазах: эмоциональное истощение, деперсонализация и сокращение личных достижений. Фазы имеют свойственные им симптомы, увеличивающиеся под влиянием множества факторов, определённые в две большие группы: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самой личности.

1.2 Проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

По общему признанию специалистов именно педагогическая деятельность является тем видом профессиональной активности, который больше всего деформирует личность человека.

Рассматривая профессию педагога в комплексном подходе, с одной стороны, мы понимаем насколько данная профессия уникальная, неповторимая, с другой, можем наблюдать особые требования, предъявляемые к личности учителя социумом, где в конечном счёте она становится уязвимой к возникновению хронических стрессогенных и фрустрирующих обстоятельств в педагогической деятельности [40].

В соответствии с вышеизложенным, мы утверждаем, что деятельность педагога полна причин, вызывающих профессиональное выгорание: повышенная ответственность, множество социальных контактов, специфика объекта труда, информационные перегрузки в сочетании с дефицитом времени, оценка со стороны социума, организационные проблемы и мн. др.

О.И. Каяшева, опираясь на мнение Н.Г. Осуховой, считает, что «развитию эмоционального выгорания педагогов способствуют хроническое чувство усталости, неуверенности в себе, отсутствие мотивации, желания, депрессия, боязнь быть недостаточно совершенным» [16, с. 67]. Более того, автор детально

описывает, какие именно учителя чаще всего сталкиваются с профессиональным истощением. Склонны к выгоранию педагоги, желающие быть на виду или, напротив, стремящиеся оставаться в тени, а также те, кто старается выполнять все на отлично либо ничего не делать. Риск высок и для тех, кто часто думает о несправедливости окружающих по отношению к себе, а также же для тех, кто не придает значения своим трудовым успехам.

Рассматривая причины возникновения синдрома выгорания, следует выделить три кризисных периода, возникающих в деятельности педагога.

По мнению О.В. Хухлаевой, кризис первого года характеризуется юношеским максимализмом, который преобладает в поведении молодого специалиста. Начиная педагог, приходя в образовательное учреждение, убежден в своей уникальности, талантливости и находчивости, наполнен желанием и множеством идей для реализации в профессиональной деятельности. Но, вскоре учитель сталкивается с большим количеством требований, соблюдение и выполнение которых занимает большое количество времени. Поэтому зачастую именно первый год работы в учебном заведении становится последним для специалиста.

Кризис 5 – 7 лет проявляется у педагогов, уже накопивших определенный опыт в трудовой деятельности, который является ценным для учителя как профессионала. Отличительной особенностью данного кризиса есть отношение специалиста к различного рода поручениям, заданиям, целям, когда педагог полностью отдается своей работе и грань между трудовой деятельностью и личной жизнью исчезает. Результатом будут выступать успехи в рабочей деятельности и нестабильное протекание быденной жизни учителя.

Кризис 12 – 15 лет характерен для специалистов, возраст которых приближен к 40 годам. Следует отметить, что именно этот возраст считается благоприятным для развития синдрома эмоционального выгорания. В этот период педагог может испытывать неудовлетворенность своим выбором профессии, нововведения в трудовой деятельности вызывают раздражение и

агрессию. Заметной становится низкая самооценка учителя. Однако важно отметить то, что необязательно следствием любого из кризисов становится синдром выгорания [41].

Как отмечает М.В. Борисова, ключевую роль в возникновении эмоционального выгорания у педагогов играют их индивидуально-личностные черты:

- противоречия внутри ценностно-мотивационной структуры личности учителя: невозможность полноценно реализовать в профессиональной деятельности свои жизненно значимые ценности, присущие ему свойства личности, привычные способы поведения и предпочитаемые стратегии действий;

- эмоциональная неустойчивость как психодинамическое свойство: отсутствие контроля над своим эмоциональным фоном, неумение планировать свои действия, недостаточная сформированность саморегуляции [7].

Рассматривая проявления синдрома эмоционального выгорания, можно выделить основные, встречающиеся у большинства специалистов: эмоциональная незаинтересованность учителя, личностная отстраненность, незаинтересованность в индивидуальных особенностях своих респондентов, расширение сферы экономии эмоций.

Такие негативные психические состояния, как тревожность, тоска, угнетенность, безразличие, разочарование и хроническая утомляемость, сопутствующие синдрому сгорания, дезорганизуют трудовую активность учителя. Следствием этого становится падение качества обучения, которое в конечном счете ведет к исчезновению интереса к выполняемой профессиональной деятельности [3].

Мы уже упоминали такой тип педагогов (подверженных синдрому эмоционального выгорания), у которых завышенные требования к собственному труду. Следствием данной проблемы будет являться отсутствие удовлетворенности результатами своей работы, и по утверждению

М.М. Проничевой «эмоциональное выгорание будет проявляться в неуверенности в собственных силах, что будет находить выражение в истощенности эмоциональных ресурсов» [31, с. 40].

По мнению М.В. Борисовой, непрерывное совершенствование и повышение профессиональной компетентности порождает проявление стрессогенных состояний личности учителя [7]. Исходя из такого подхода к пониманию синдрома, можно выделить характерную черту учителей, страдающих от эмоционального истощения: у них отсутствует стремление к личностному и профессиональному росту, а также нет желания добиваться более высоких показателей в своей профессиональной сфере.

Обратимся к рассмотрению признаков синдрома эмоционального выгорания и их проявлениям, подробно и последовательно представленные М.В. Кузнецовой. Исследователь подразделила их на психофизические, социально-психологические и поведенческие признаки [20].

Таблица 3 – Признаки и проявления СЭВ (автор – М.В. Кузнецова)

Признаки	Проявления
Психофизические	Постоянное чувство усталости, истощение на физическом и эмоциональном уровне, мигрени, расстройство желудочно-кишечного тракта, сбой в режиме сна и бодрствования, колебания массы тела
Социально-психологические	Дегуманизация, негативизм, раздражительность, тревожность, отрешённость, безразличие
Поведенческие	Чувство собственной некомпетентности, игнорирование целей и задач, выполнение работы вызывает нарастающее чувство сложности, аддикция

В.В. Бойко, описывавший выгорание как психологический защитный механизм, среди проявлений синдрома выделяет:

- 1) фокусировку внимания на собственный внутренний мир;
- 2) скрытность, формализованность социальных контактов;

3) внутреннюю истощенность, вызванную высокими энергетическими затратами;

4) потерю интереса к жизни и работе, на фоне хронической усталости [6].

Обобщая все вышесказанное, мы приходим к выводу о том, что основными проявлениями синдрома эмоционального выгорания целесообразно считать профессиональную и личностную деформацию, сопровождающуюся тревожностью, апатией, потерей ценностно-смысловых ориентиров, эмоциональным истощением и перенапряжением, неудовлетворенностью результатами собственного труда, дегуманизацией по отношению к субъектам образовательного процесса и др.

1.3 Методы профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

В настоящем времени вопрос профилактики синдрома эмоционального выгорания является актуальным в исследованиях современной психологии. Это связано с тем, что эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на физическом и психическом здоровье человека и от этого страдает его профессиональная деятельность. СЭВ рассматривается как приобретенный стереотип поведения человека в эмоциональном, а в частности, профессиональном аспектах. Развитие данного синдрома протекает на фоне хронического стресса, которое ведёт к утрачиванию здорового эмоционально-энергетического состояния и ресурсов личности специалиста.

Целью психолого–педагогической профилактики при синдроме эмоционального выгорания является системный и систематический подход в оказании помощи по улучшению эмоционального состояния личности и сокращению интенсивного влияния эмоционального напряжения на него.

Таблица 4 – Стратегии психолого–педагогической профилактики синдрома эмоционального выгорания

Стратегии	Описание
Повышение организационной устойчивости к стрессам, вызванным структурными и ролевыми факторами	–совершенствование функций руководства и административного управления; –организационное развитие и консолидация персонала
Формирование стрессоустойчивости через развитие навыков конструктивного преодоления трудностей	–повышение психологической и коммуникативной грамотности; –освоение техник рационального и позитивного мышления; –расширение арсенала эффективных поведенческих стратегий
Сохранение профессиональной эффективности через управление уровнем стресса и профилактику выгорания	–формирование навыков стрессоустойчивости в общении; –развитие практик саморегуляции и энерговосстановления
Внедрение комплексной системы психологического развития персонала	–на уровне организации (гуманизация управленческих практик и внедрение психологического сопровождения); –на уровне коллектива (программы психологической поддержки)

При проведении профилактической работы, направленной на уменьшение влияния эмоционального напряжения, можно выделить следующие задачи:

1. Понять собственные эмоции и эмоциональное состояние;
2. Идентифицировать актуальное эмоциональное состояние;
3. Активировать внутренний ресурсный потенциал;
4. Содействовать формированию индивидуальных стратегий саморегуляции поведенческих и аффективных проявлений;
5. Развить навыки позитивного мышления.

Профилактическая деятельность педагога–психолога по снижению уровня СЭВ включает в себя следующие этапы работы:

1. Купирование острого эмоционального напряжения;
2. Нормализация психоэмоционального состояния;
3. Выявление и активизация внутреннего ресурсного состояния;
4. Содействие личностному и профессиональному развитию;
5. Работа с внутриличностными и семейными конфликтами [12].

Важные аспекты организации профилактической работы, выделенные С.В. Филиной, подчеркивают, что «суть преодоления синдрома эмоционального выгорания заключается в развитии способностей к саморегуляции» [38, с. 251]. По мнению автора, важно:

А) проанализировать имеющиеся у человека естественные механизмы для снятия напряжения и повышения энергии;

Б) выявить источники и причины возникновения стресса и напряжения;

В) научиться осознанно применять эти естественные методы для управления своим состоянием, вместо спонтанного их использования;

Г) сформировать индивидуальный сборник самых эффективных техник саморегуляции, объединив различные методы самовоздействия;

Д) внедрить регулярное и целенаправленное применение этих техник для управления своим состоянием и профилактики выгорания.

Современная практика психопрофилактики располагает значительным набором методов для работы с психоэмоциональным стрессом и синдромом эмоционального выгорания. При этом стратегия специалиста должна быть дифференцированной, учитывающей как идиографические особенности личности (индивидуальность), так и номотетические аспекты (конкретно социальное–средовые факторы) [9].

Как отмечает К.В. Судаков, к числу ключевых направлений антистрессорной профилактики относятся следующие методы: аутогенная тренировка, релаксация, биологическая обратная связь, дыхательная гимнастика, а также вовлечение деятельности, вызывающей положительные эмоции, использование музыкотерапии, физических нагрузок, психотерапевтических и физиотерапевтических практик, иглорефлексотерапии, ароматерапии и другие [36]. Выбор адекватного метода профилактики синдрома эмоционального выгорания должен детерминировать спецификой той функциональной системы организма, параметры которой демонстрируют наиболее значительную девиацию. При этом ориентироваться следует не на

усредненные статистические нормы, а на индивидуальные физиологические и психологические показатели, характерные для конкретного субъекта.

Согласно позиции В.Ю. Щербатых, психотерапия занимает одно из ведущих мест в системе профилактики синдрома эмоционального выгорания. «Профессионально организованное психотерапевтическое воздействие способно не только оптимизировать нарушенные психические функции личности, но и оказать положительное влияние на соматическое состояние, в частности, на функциональные показатели сердечно-сосудистой системы» [43, с. 202]. Достигаемые в процессе терапии релаксация и редукция повышенной тревожности выступают ключевыми факторами в нормализации психофизиологических функций индивида.

В контексте изучения способов профилактики синдрома эмоционального выгорания, представляется необходимым проанализировать основные методы, применяемые в практической деятельности.

Одним из наиболее эффективных направлений профилактической работы выступают арт-терапевтические методы. Как отмечает А.И. Копытин, визуализация эмоций через рисунок, цвет и символ способствует снижению уровня тревоги и восстановлению эмоционального равновесия. «Арт-терапия позволяет педагогам в безопасной и творческой форме выразить накопившиеся эмоции, осознать внутренние конфликты и найти ресурсные состояния» [19, с. 111]. Исследования Е.В. Тарасовой подтверждают, что включение арт-терапевтических упражнений в программы профилактики выгорания способствует снижению показателей эмоционального истощения и деперсонализации [37].

По оценке В.Ю. Щербатых, максимальной эффективностью в снижении психоэмоционального напряжения характеризуется аутогенная тренировка [42]. Главный механизм, обеспечивающий работу этого метода, – самовнушение. Как указывает А. Свядош, это процесс, при котором психическая активность индивида, практикующего самовнушение, ведет к тому, что его собственные

представления начинают сильнее влиять на психические или вегетативные функции организма [33]. Действенность метода базируется на том, что самовнушение способно эффективно регулировать как психические, так и вегетативные процессы (даже те, что носят произвольный характер).

Эффективным инструментом профилактики выступают рефлексивные практики. Рефлексия позволяет педагогам осознать собственные эмоциональные реакции, выявить источники профессионального стресса и пересмотреть неэффективные стратегии поведения. По мнению Л.М. Митиной, «развитие рефлексивной культуры педагога является условием формирования его профессиональной устойчивости и эмоциональной гибкости. Рефлексивные практики способствуют переходу от реактивного проживания стресса к осознанному управлению своим состоянием» [26, с. 214].

Эффективным методом регуляции функционального состояния лиц, находящихся в состоянии стресса и эмоционального выгорания, выступают дыхательные упражнения.

Эмпирические исследования подтверждают эффективность применения физической нагрузки для снижения психоэмоционального напряжения [1]. Согласно полученным данным, у лиц со сниженным уровнем физической подготовки наблюдается более выраженная симпатическая активация в условиях эмоционального стресса по сравнению с тренированными испытуемыми. Исследование А.Л. Еремина выявило положительную корреляцию между физической и психической работоспособностью в экстремальных условиях: субъекты с высокими физическими кондициями демонстрировали и более высокие показатели психической продуктивности [13].

Проведя анализ, мы можем сделать вывод о том, что современные исследования в области психологии предлагают множество методов для снижения стресса и преодоления синдрома эмоционального выгорания: арт-терапевтические техники, аутогенная тренировка, дыхательная гимнастика,

методы рефлексии, и т.д. Однако их эффективность напрямую зависит от индивидуального подхода. Другими словами, метод должен быть подобран с учетом личностных особенностей человека. Как показывают исследования в области физиологии стресса, отсутствие индивидуального подхода значительно снижает результативность любой антистрессовой методики.

Таким образом, для комплексного решения задач психолого-педагогической профилактики СЭВ у педагогов оптимальными и наиболее эффективными инструментами выступают арт-терапевтические техники, телесно-ориентированные и дыхательные практики, командообразующие техники и рефлексивные сессии. Эти методы напрямую соответствуют выделенным этапам профилактической работы – от снятия напряжения до личностного развития – и позволяют реализовать ключевой принцип, отмеченный в исследованиях: индивидуализацию подхода при одновременном воздействии на коллективные и организационные факторы выгорания.

2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Организация и методы исследования. Анализ результатов первичной диагностики

С целью изучения синдрома эмоционального выгорания экспериментальное исследование среди педагогов проводилось на базе КГУ «ОСШ №4» города Шымкент в октябре 2025 года – мае 2026 года.

В состав выборки вошли 28 человек, обладающих высшим педагогическим образованием. Их возраст – 28-57 лет, а стаж работы в профессии – от 3 до 38 лет.

Участие в экспериментальной части исследования допускалось при соблюдении ряда условий: добровольность и информированность согласия; наличие у испытуемых интереса к исследованию; официальное одобрение со стороны администрации образовательного учреждения на проведение психологической диагностики; стаж педагогической деятельности не менее трех лет.

Этапы экспериментального исследования:

1 этап (октябрь 2025 г. – ноябрь 2025 г.) – определение методов и выборки экспериментального исследования, проведение первичной диагностики синдрома выгорания у педагогов.

2 этап (декабрь 2025 г. – февраль 2026 г.) – разработка и реализация системы занятий, направленной на изменение показателей синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3 этап (март 2026 г. – май 2026 г.) – проведение повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов, анализ полученных результатов исследования, оценка эффективности работы с педагогами, формулирование выводов.

В качестве диагностического инструментария мы использовали следующие методики: тестирование (методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

При подборе методик мы учитывали их психометрическую обоснованность: они отличаются высокой надежностью, валидностью, продуктивностью и удобством в проведении. Наличие стандартизированных норм также сыграло роль, поскольку позволило получить все значимые для исследовательской работы показатели.

Далее рассмотрим содержание выбранных нами методик.

1) Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)

Цель: выявление уровня сформированности синдрома эмоционального выгорания и его проявляющихся симптомов.

Содержание методики: с помощью данного инструмента можно охарактеризовать обследуемого с точки зрения наличия у него синдрома эмоционального выгорания. Диагностика строится на трех шкалах, каждая из которых включает четыре свойственных данному синдрому признака.

Напряжение:

- неудовлетворенность собой;
- повышенная тревожность;
- чрезмерная раздражительность;
- ощущение загнанности в клетку.

Соппротивление:

- редукция профессиональных обязанностей;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- контроль эмоций;
- неадекватное эмоциональное реагирование.

Истощение:

- психосоматические нарушения;
- отсутствие эмоций в профессиональной деятельности;
- личная отстраненность;
- эмоциональная отстраненность.

2) «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Цель: изучение степени выраженности и распространённости СЭВ.

По результатам диагностики вычисляются три показателя:

1. К признакам эмоционального истощения относятся: перенапряжение эмоциональной сферы, ощущение собственной опустошенности, упадок эмоциональных ресурсов, снижение интереса и нежелание отдавать силы профессиональным задачам.

2. Дегуманизация проявляется в равнодушном и негативном отношении к окружающим, негативных установках, контактах, которые принимают сугубо формальный характер.

3. Снижение личной результативности (редукция профессиональных достижений) проявляется в заниженной самооценке, недовольстве собой, отрицательном самовосприятии как личности, а также в утрате профессиональных навыков.

В последующем изложении мы проанализируем результаты экспериментальной работы, направленной на изучение синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации.

Проведенное тестирование с использованием методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» позволило получить следующие результаты.

Нами выявлены следующие результаты диагностики по фазе «Напряжение»: у двоих педагогов (7 %) данная фаза уже полностью сформировалась; у шести респондентов (21 %) она находится на этапе

становления; у остальных 20 учителей (72 %) фаза отсутствует. Полученные данные указывают, что у 28 % педагогических работников нервное перенапряжение либо уже включило механизм развития синдрома профессионального истощения, либо способно это сделать. Формирование данной фазы будет сопровождаться несколькими симптомами: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «загнанность в клетку», тревожность и депрессивное состояние. При этом у большинства (72 %) исследуемых фаза «Напряжение» отсутствует, что говорит о наличии определенного резерва психологической устойчивости в обследуемой выборке.

Ниже расположен рисунок 1, где продемонстрированы данные первичной диагностики педагогов по фазе «Напряжение».

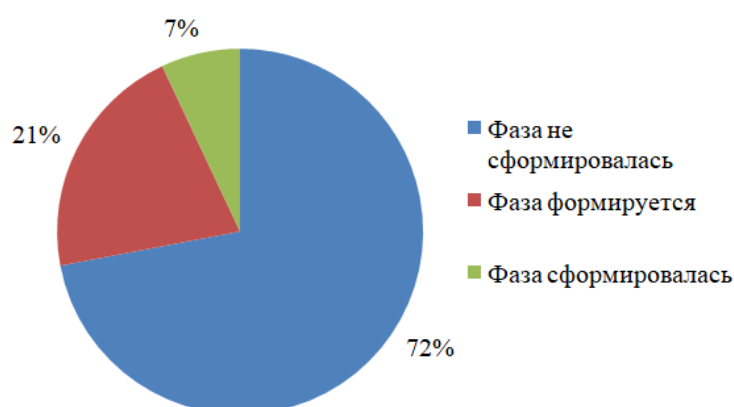


Рисунок 1 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Напряжение»)

Анализируя результаты, полученные по показателю «Соппротивление», у 6 педагогов (21 %) фаза сформирована, у 13 педагогов (46 %) фаза находится в стадии формирования, у 9 (32 %) фаза «Соппротивление» не сформировалась. Для 19 опрошенных специалистов (67 %) типичны расширение зоны экономии эмоциональных ресурсов, дезориентация в эмоционально-нравственной

плоскости, ослабление стимулирующей роли эмоций по отношению к нравственным чувствам, а также стремление упростить или уменьшить объем рабочих задач, сопряженных с эмоциональными затратами. Полная сформированность фазы «Сопротивление» у 9 педагогов (32 %) говорит о наличии у них устойчивых защитных механизмов, проявляющихся в сознательном ограничении эмоциональной вовлеченности в профессиональную деятельность.

Данные первичной диагностики педагогов по фазе «Сопротивление» представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Сопротивление»)

Результаты полученные в ходе первичного обследования педагогов по фазе «Истощение», отображены ниже на рисунке 3.

Согласно полученным данным по фазе «Истощение», полностью сформированной она оказалась у 6 педагогов (21 %). Это свидетельствует о глубоком уровне профессионального истощения у данной группы, проявляющемся в психосоматических нарушениях и почти полной утрате способности к эмоциональному отклику.

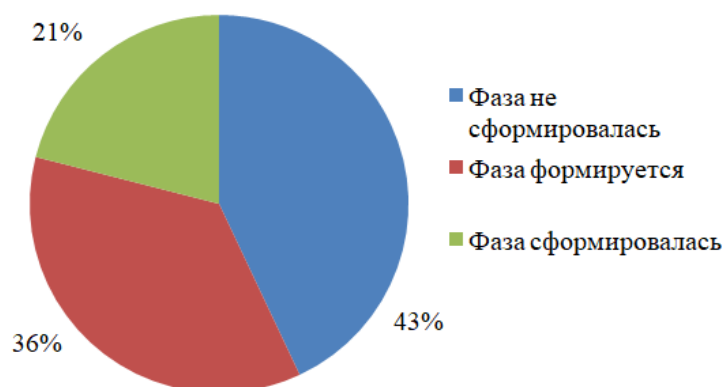


Рисунок 3 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Истощение»)

У 10 педагогов (36 %) фаза находится в стадии формирования, что указывает на начальные признаки истощения эмоциональных ресурсов. У 12 педагогов (43 %) фаза не сформировалась, что говорит о сохранении способности к полноценному эмоциональному отклику в профессиональной деятельности.

Итоги первичной диагностики по методике В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания» позволяют заключить следующее. У 9 педагогов (32 %) синдром профессионального истощения отсутствует – у них не зафиксировано высоких значений ни по одной из фаз («Напряжение», «Сопротивление», «Истощение»). У 11 учителей (39 %) выявлены отдельные признаки данного синдрома. У оставшихся 8 педагогов (29 %) диагностирован полностью сформировавшийся синдром эмоционального выгорания.

Рассмотрим данные, полученные в ходе первичной диагностики с помощью методики «Опросник на «выгорание» МВИ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

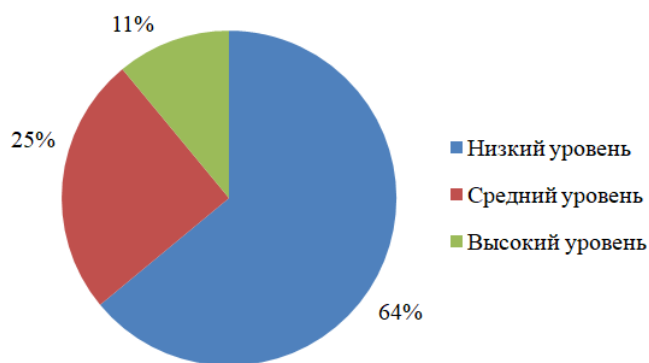


Рисунок 4 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Опросник на «выгорание» MBI» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Эмоциональное истощение»)

Результаты показывают, что у 10 педагогов (36 %) зафиксирован средний или высокий уровень эмоционального истощения. Для данной группы испытуемых характерны следующие признаки: ресурсное истощение (эмоциональное, физическое, энергетическое), быстрая утомляемость, апатия по отношению к окружающим, подавленность, раздражительность. При этом у 3 педагогов (11 %) с высоким уровнем эмоционального истощения данные признаки выражены в наибольшей степени. Низкий уровень эмоционального истощения зафиксирован у 18 педагогов (64 %). Это говорит о том, что у большинства специалистов данной группы эмоциональные и энергетические ресурсы находятся в сохранном состоянии. Результаты первичной диагностики учителей по шкале «Эмоциональное истощение» отображены на рисунке 4.

По шкале, измеряющей дегуманизацию, данные распределились так: низкий уровень – у 16 педагогов (57 %), средний – у 9 (32 %), высокий – у 3 (11 %). Из этого следует вывод о том, что 12 специалистов (43 %) со средним и высоким значением могут демонстрировать отстраненность и безразличие, негативизм по отношению к другим, уменьшается количество контактов с коллегами, обучающимися и их родителями. У 16 педагогов (57 %) отмечен низкий уровень дегуманизации, что свидетельствует о сохранении эмпатийного и гуманного отношения к окружающим у большинства специалистов данной

выборки. Ниже, на рисунке 5, представлены результаты первичной диагностики педагогов по шкале «Дегуманизация».

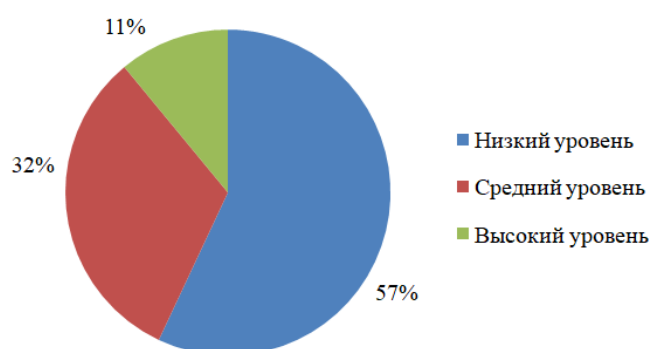


Рисунок 5 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Дегуманизация»)

Распределение результатов по шкале «Редукция профессиональных достижений» выглядит следующим образом: низкие показатели зафиксированы у 2 педагогов (7 %), средние – у 4 (14 %), высокие – у 22 (79 %). Эти данные говорят о том, что у 26 учителей (93 %) наблюдается заниженная профессиональная и личностная самооценка, ощущение собственной некомпетентности и недостаток мотивации. У оставшихся 2 педагогов (7 %) с низкими показателями редукции, напротив, отмечаются адекватная профессиональная самооценка, удовлетворенность своей работой и устойчивая мотивация. Ниже (рисунок 6) приведены данные первичной диагностики педагогов по шкале «Редукция профессиональных достижений».

Обобщив результаты первичной диагностики педагогов по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), мы можем сделать следующие заключения. Низкий уровень профессионального истощения диагностирован у 9 педагогов (32 % выборки). Средний уровень выгорания выявлен у 11 респондентов (39 %). Высокий уровень эмоционального выгорания зафиксирован у 8

специалистов (21 %).

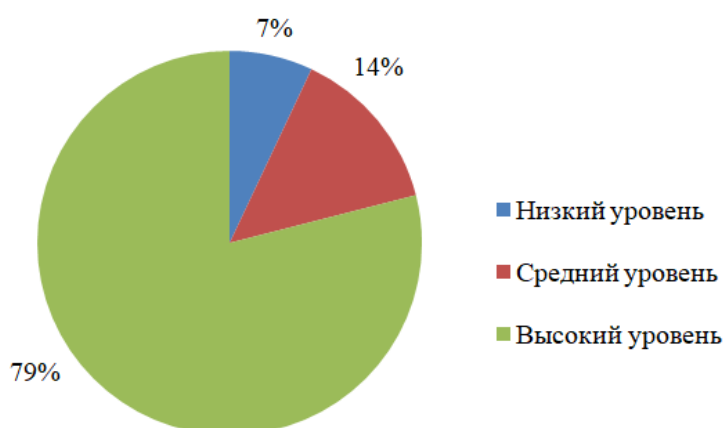


Рисунок 6 – Результаты первичной диагностики педагогов по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Редукция профессиональных достижений»)

Для 19 специалистов (68 %), у которых зафиксирован средний или высокий уровень эмоционального выгорания, характерны: истощенность ресурсов (эмоциональных, физических, энергетических); пониженная мотивация; недовольство собой; заниженная самооценка; снижение профессиональных достижений. Следует отметить, что у 8 педагогов (29 %) с высоким уровнем выгорания указанные признаки достигают максимальной степени выраженности.

Результаты первичной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов представлены ниже на рисунке 7.

Результаты, полученные при проведении методик «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), были обобщены.

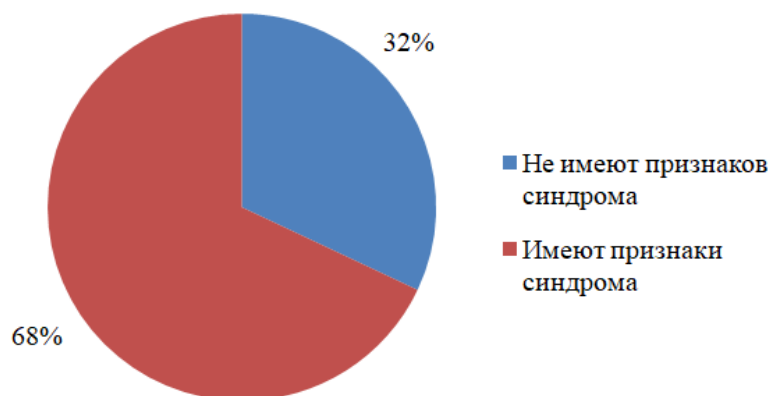


Рисунок 7 – Результаты первичной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов

В завершении установлено, что синдром эмоционального выгорания диагностирован у 19 педагогов, что соответствует 68 % от всей выборки.

Для дальнейшей работы выборка исследования разделена на контрольную и экспериментальную группы, куда вошли как педагоги с признаками синдрома эмоционального выгорания, так и испытуемые без признаков выгорания. Данные группы эквивалентны по составу, в каждой группе представлены разные уровни эмоционального выгорания.

Экспериментальная группа насчитывает 14 педагогов. У 29 % из них (4 человека) диагностирован высокий уровень уже сложившегося синдрома выгорания. У 36 % (5 человек) отмечается средний уровень, при котором фазы синдрома находятся в стадии формирования. Оставшиеся 36 % (5 человек) имеют низкий уровень, что говорит об отсутствии признаков выгорания.

Контрольная группа включает 14 педагогов. Распределение по уровням выгорания здесь следующее: высокий уровень (сформировавшийся синдром) зафиксирован у 29 % испытуемых (4 человека); средний уровень – у 36 % (5 человек); низкий уровень – также у 36 % (5 человек). Соотношение экспериментальной и контрольной группы показано на рисунке 8.

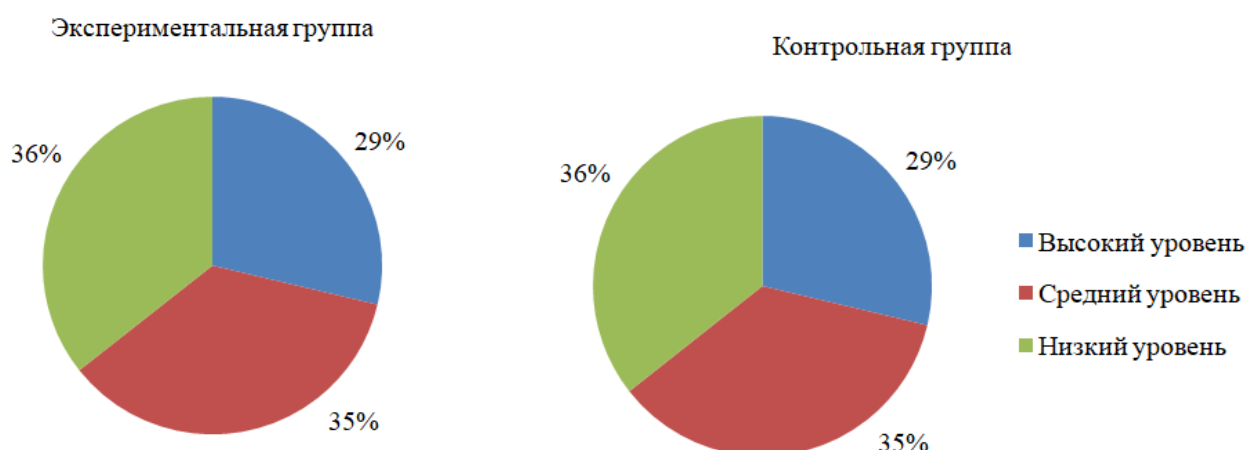


Рисунок 8 – Представленность уровней синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной и контрольной групп (методики: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой))

С экспериментальной группой педагогов реализована система занятий, направленная на снижение уровня синдрома эмоционального выгорания, описанная в параграфе 2.2.

2.2 Описание системы занятий, направленных на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

Для реализации профилактических мероприятий среди педагогов нами была разработана система занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания».

Цель: создание условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательного учреждения.

Задачи:

1. Повышать информированность педагогов о явлении синдрома эмоционального выгорания, его последствиях и проявлениях и способах

преодоления;

2. Развивать навыки саморегуляции и стрессоустойчивости у педагогов;

3. Способствовать формированию навыков эффективного планирования времени и распределения нагрузки педагогов.

Принципы реализации системы занятий:

– принцип безопасности и доверия;

– принцип практической полезности;

– принцип гуманного отношения;

– принцип активности и субъектности.

В основу разработки системы занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания» легли психолого-педагогические подходы, используемые в профилактических программах для педагогов с предрасположенностью к синдрому эмоционального выгорания. Указанные подходы предлагаются такими авторами, как Ю.А. Акулич, Е.В. Казанцевой, Ю.Ю. Минаковой, М.С. Хрипуновой, С.П. Щербатых [1, 15, 25, 39, 42].

Реализация системы занятий включала широкий спектр методических средств: арт-терапию, телесно-ориентированные и дыхательные упражнения, тренинговые упражнения на сплочение группы, рефлексивные практики и пр. Система занятий насчитывала 13 встреч длительностью 45 минут. Занятия проходили еженедельно (два раза в неделю).

Каждое занятие проходило по следующей структуре: вводная часть, основная содержательная часть и рефлексия.

Структура занятия:

Вводная часть: предполагает наличие приветственного ритуала и заданий, создающих позитивную, дружелюбную атмосферу и побуждающих участников к активности.

Основная содержательная часть: включает теоретические сведения, игры, упражнения и задания для осмысления и усвоения темы занятия.

Рефлексия: в конце каждого занятия предусмотрена возможность для

участников проанализировать свои чувства, обменяться мнениями, сформулировать выводы и наметить планы по личным изменениям.

Структура и содержание системы занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания» отражены в таблице 5.

Таблица 5 – Система занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания»

№ п/п	Тема	Цель	Содержание занятия
1	«Открытые сердца: наш старт»	Создание доброжелательной атмосферы, направленной на эффективное взаимодействие	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Визитка ресурсного состояния». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Наши правила». Упражнение «Сад тревог и цветов». 3. Рефлексия. Прощание.
2	«Коммуникация без барьеров»	Формирование коммуникативных компетенций	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Энергетический круг». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Нарисуй команду». Упражнение «Архитектор и строители». 3. Рефлексия. Прощание.
3	«Формула позитивного педагога: Я–Они–Жизнь»	Развитие навыков позитивного отношения к себе и другим	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Цепочка комплиментов». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Я рисую себя». Упражнение «Мои лучшие черты характера».

Продолжение таблицы 5

№ п/п	Тема	Цель	Содержание занятия
			Упражнение «Письмо благодарности». 3. Рефлексия. Прощание.
4	«Полёт мысли»	Развитие креативности и творческой индивидуальности у педагогов	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Пять добрых слов». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Аллея творческих возможностей». 3. Рефлексия. Прощание.
5	«От коллектива к команде»	Формирование эффективного командного взаимодействия	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Волна позитива». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «На льдине». Упражнение «Самолётик». Упражнение «Башня». 3. Рефлексия. Прощание.
6	«Время как ресурс»	Развитие навыков эффективного управления временем	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Палитра настроения». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Мой день». Упражнение «Срочное дело». Упражнение «Идеальный рабочий день и выходной». 3. Рефлексия. Прощание.
7	«Настрой на волну успеха»	Развитие качеств у педагогов, необходимых для достижения успеха	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Оркестр возможностей». 2. Основное содержание занятия:

Продолжение таблицы 5

№ п/п	Тема	Цель	Содержание занятия
			<p>Упражнение «Комплимент».</p> <p>Упражнение «Кто я через 5 лет?».</p> <p>3. Рефлексия. Прощание.</p>
8	«Стресс под контролем!»	<p>Развитие навыков регуляции психоэмоционального состояния</p>	<p>1. Вводная часть. Приветствие.</p> <p>Упражнение «Мост в успешный день».</p> <p>2. Основное содержание занятия:</p> <p>Упражнение «Сердитый мячик».</p> <p>Упражнение «Я в гневе».</p> <p>Дыхательное упражнение.</p> <p>Упражнение «Клякса».</p> <p>3. Рефлексия. Прощание.</p>
9	«Эмоциональный баланс в работе педагога»	<p>Развитие эмоциональной устойчивости</p>	<p>1. Вводная часть. Приветствие.</p> <p>Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто в чёрном, у кого голубые глаза, кто любит кофе».</p> <p>2. Основное содержание занятия:</p> <p>Упражнение «Кошечка».</p> <p>Упражнение «Мешочек».</p> <p>Упражнение «Насос».</p> <p>3. Рефлексия. Прощание.</p>
10	«Вместе к цели и гармонии»	<p>Создание условий для повышения позитивного отношения к трудовой деятельности</p>	<p>1. Вводная часть. Приветствие.</p> <p>Упражнение «Поздоровайся плечом».</p> <p>2. Основное содержание занятия:</p> <p>Упражнение «Паровозик».</p> <p>Упражнение «Выход есть!».</p> <p>Упражнение «Волшебная ниточка».</p> <p>3. Рефлексия. Прощание</p>

Окончание таблицы 5

№ п/п	Тема	Цель	Содержание занятия
11	«Командный код»	Формирование у педагогов единого понимания ценности командного взаимодействия	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Подарок коллеге». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Человек человеку». Упражнение «Часы». Упражнение «Рисунок животного». 3. Рефлексия. Прощание.
12	«Психогигиена педагога»	Формирование навыков, способствующих сохранению и укреплению психологического здоровья	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Комплимент по цепочке». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Настроение». Упражнение «Визуализация». Упражнение «Мой портрет». 3. Рефлексия. Прощание.
13	«Профессия – налаживать связи»	Развитие навыков эффективного взаимодействия педагогов с участниками образовательного процесса	1. Вводная часть. Приветствие. Упражнение «Пожелание на день». 2. Основное содержание занятия: Упражнение «Индуктор». Упражнение «Обруч». 3. Рефлексия. Прощание.

Обратимся к конкретному занятию «Стресс под контролем!», чтобы проиллюстрировать ход работы.

Цель: развитие навыков регуляции психоэмоционального состояния.
Материалы и оборудование: картонные «кирпичики», маркеры, скотч, мячик, листы бумаги формата А4, цветные карандаши.

Ход занятия:

Приветствие.

Упражнение «Мост в успешный день».

Цель: создание позитивной настрой на предстоящую работу в группе.

Участникам даются картонные «кирпичики», на которых необходимо написать одно качество для работы на сегодня и одно ожидание от дня. Присутствующие делятся на две команды и начинают строить мост одновременно с двух сторон, соединяя кирпичики скотчем.

Упражнение завершается аплодисментами и фразой: «Наш мост построен!».

Основное содержание занятия

Упражнение «Сердитый мячик».

Цель: выражение негативных эмоций через физическую активность и метафорическое «избавление» от них.

Используя мячик, психолог предлагает педагогам передавать его по кругу в сопровождении фразы «Я очень злюсь, если...».

Упражнение «Я в гневе».

Цель: выражение негативных эмоций без их подавления.

Участникам группы предлагается одновременно продемонстрировать эмоцию злости.

Дыхательное упражнение.

Психолог обращает внимание педагогов на то, что в состоянии раздражения дыхание человека сбивается, и он перестает делать полноценный выдох. Специалист рекомендует освоить техники контроля дыхания для управления своими эмоциями.

Дыхание с визуализацией: вдохните, представляя прохладный светлый поток. Выдохните темный дым (образ негативных эмоций). Сделать 3–5 повторений.

Упражнение «Клякса».

Цель: преобразование негативных эмоций через визуализацию и арт-терапевтический метод.

В рамках упражнения психолог предлагает изобразить злость с помощью клякса, а затем дать этому образу имя.

Демонстрация рисунков и их обсуждение: «Почему вы решили назвать её именно так? Что помогает этой кляксе стать спокойнее и добрее? Хотели бы вы что-то изменить в своём рисунке?»

Рефлексия

- Какие эмоции и чувства у вас остались после занятия?
- Что для вас было самым неожиданным или новым?
- Как изменилось ваше состояние сейчас по сравнению с началом занятия?

Таким образом, разработанная и впоследствии реализованная нами система занятий может способствовать минимизации проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательного учреждения.

2.3 Сопоставительный анализ результатов первичной и повторной диагностики

Нами проанализированы результаты повторного исследования синдрома эмоционального выгорания у педагогов после реализованной системы занятий, направленной на снижение показателей синдрома эмоционального выгорания. Результаты повторной диагностики по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) экспериментальной и контрольной групп представлены в Приложении В. На основе полученных результатов первичной и повторной диагностик у экспериментальной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального

выгорания» (автор – В.В. Бойко), можно сделать следующие выводы.

По результатам диагностики выявлено, что у 93 % участников экспериментальной группы (13 человек) показатели по фазе «Напряжение» снизились. У 57 % участников (8 человек) уровень напряжения снизился до значений, соответствующих несформированной фазе. У 36 % участников (5 человек) показатели фазы «Напряжение» также демонстрируют снижение, однако остаются в диапазоне формирующейся фазы, что свидетельствует о частичном сохранении симптомов переживания психотравмирующих обстоятельств. У 7 % участников (1 человек) показатель остался без изменений на уровне несформированной фазы. Результаты первичной и повторной диагностики представлены на рисунке 9.

Согласно результатам первичной и повторной диагностик по фазе «Сопротивление» установлено, что высокий уровень (сформированная фаза) снизился до нормального (несформированная фаза) у 14 % испытуемых (2 человека). Также зафиксировано, что обследуемые имеющие низкий уровень (фаза не сформирована) увеличились с 21 % (3 человека) до 57 % (8 человек).

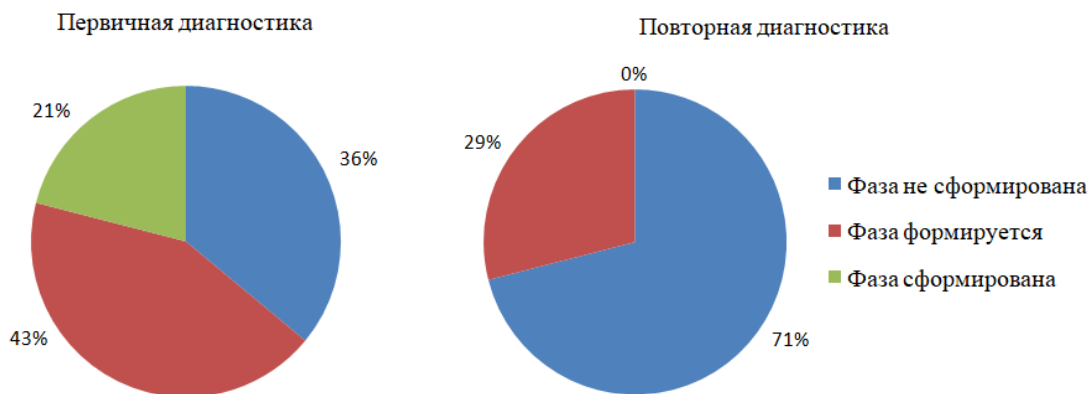


Рисунок 9 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Напряжение»)

Следует отметить, что у 36 % участников (5 человек) уровень фазы

«Сопротивление» остался в пределах формирующейся фазы, что свидетельствует о частичном сохранении симптомов редукции профессиональных обязанностей и неадекватного реагирования, однако с положительной динамикой. Кроме того, зафиксировано, что количество участников со сформированной фазой «Сопротивление» снизилось с 50 % (7 человек) до 0 % (0 человек). Полученные результаты первичной и повторной диагностики отражены на рисунке 10.

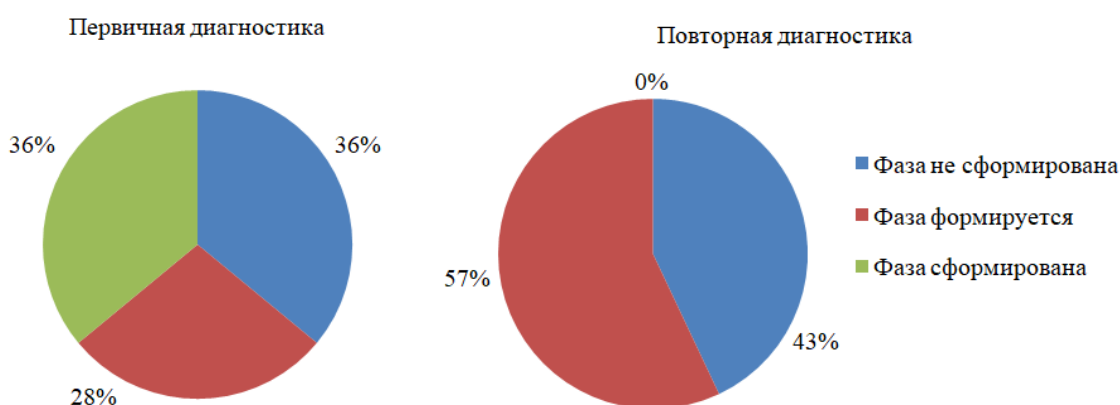


Рисунок 10 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Сопротивление»)

Среди респондентов наблюдается снижение высокого уровня (сформированная фаза) по фазе «Истощение» до среднего уровня (формирующаяся фаза) у 29 % участников (4 человека). Снижение с высокого/среднего уровня до низкого уровня (несформированная фаза) зафиксировано у 43 % участников (6 человек). Кроме того, следует отметить, что у 29 % участников (4 человека) показатели фазы «Истощение» после проведенной системы занятий остались в пределах низкого уровня (несформированная фаза), что указывает на отсутствие у них симптомов эмоционального дефицита, эмоциональной и личностной отстраненности. Результаты, полученные по фазе «Истощение» представлены на рисунке 11.

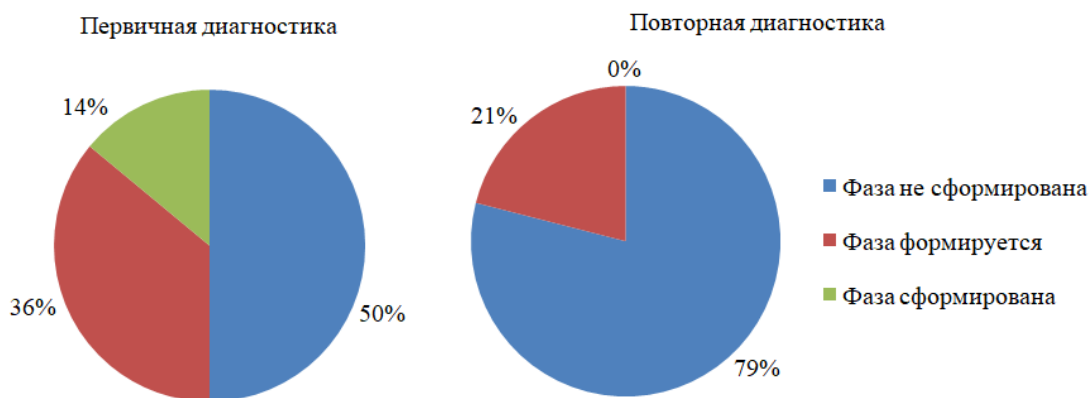


Рисунок 11 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Истощение»)

Проанализировав результаты первичной и повторной диагностики экспериментальной группы, полученные с помощью методики «Опросник на «выгорание» МВИ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), мы пришли к следующим выводам.

Сравнительный анализ данных, полученных по результатам первичной и повторной диагностики по шкале «Эмоциональное истощение», показал, что количество педагогов, демонстрирующих низкий уровень эмоционального истощения, увеличилось с 57 % (8 человек) до 93 % (13 человек). Данный факт свидетельствует о значительном снижении профессиональной усталости, ощущения опустошенности и перенапряжения у педагогов. Кроме того, зафиксировано сокращение числа педагогов со средним уровнем с 29 % (4 человека) до 7 % (1 человек). На 7 % (1 человек) уменьшилось количество педагогов, имевших высокий уровень эмоционального истощения (с 14 % (2 человека) до 7 % (1 человек)). Описанные результаты по шкале «Эмоциональное истощение» представлены на рисунке 12.

По результатам первичной диагностики по шкале «Дегуманизация» высокие показатели (средний и выше уровень) были зафиксированы у 43 % участников (6 человек).

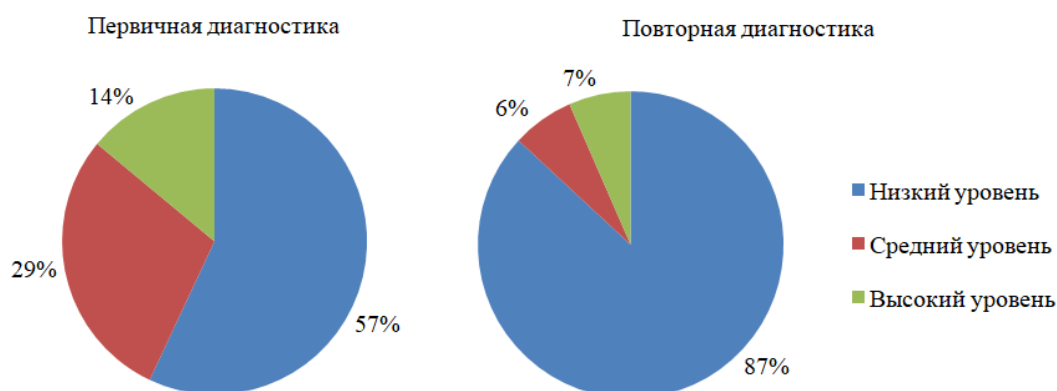


Рисунок 12 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Эмоциональное истощение»)

После реализации системы занятий, направленной на профилактику синдрома эмоционального выгорания, количество педагогов с уровнем ниже среднего сократилось до 7 % (1 человек). При повторной диагностике выявлено, что показатели у 93 % опрошенных (13 человек) по данной шкале соответствуют низкому уровню. На первичной диагностике низкий уровень дегуманизации был зафиксирован у 57 % участников (8 человек). Результаты первичной и повторной диагностики по шкале «Дегуманизация» продемонстрированы на рисунке 13.

Проанализировав результаты первичной и повторной диагностики по шкале «Редукция профессиональных достижений» установлено, что число респондентов, имеющих высокий уровень, увеличилось с 28 % (4 человека) до 79 % (11 человек), а проявляющих средний уровень – снизилось с 36 % (5 человек) до 14 % (2 человека). Количество респондентов с низким уровнем сократилось с 36 % (5 человек) до 7 % (1 человек). Положительная динамика, выразившаяся в увеличении доли педагогов с высокими показателями профессиональных достижений, свидетельствует о восстановлении профессиональной самооценки и снижении риска эмоционального выгорания.

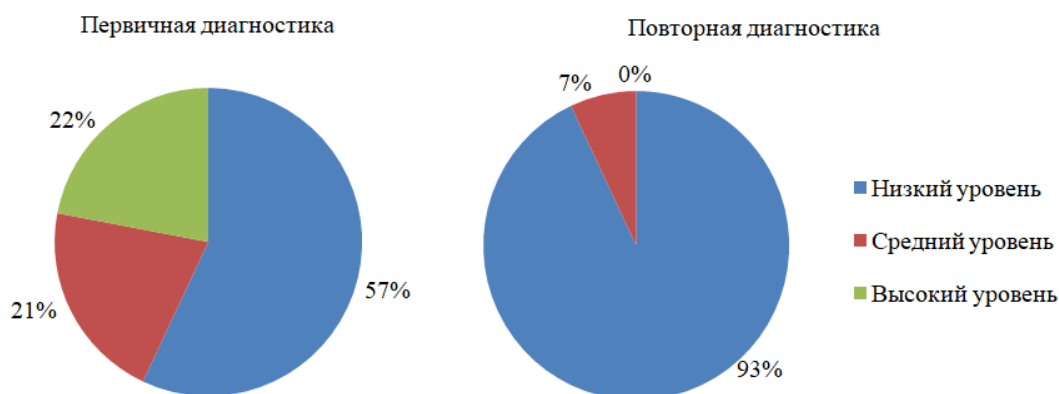


Рисунок 13 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Дегуманизация»)

Результаты первичной и повторной диагностики экспериментальной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) шкале «Редукция профессиональных достижений» показаны на рисунке 14.

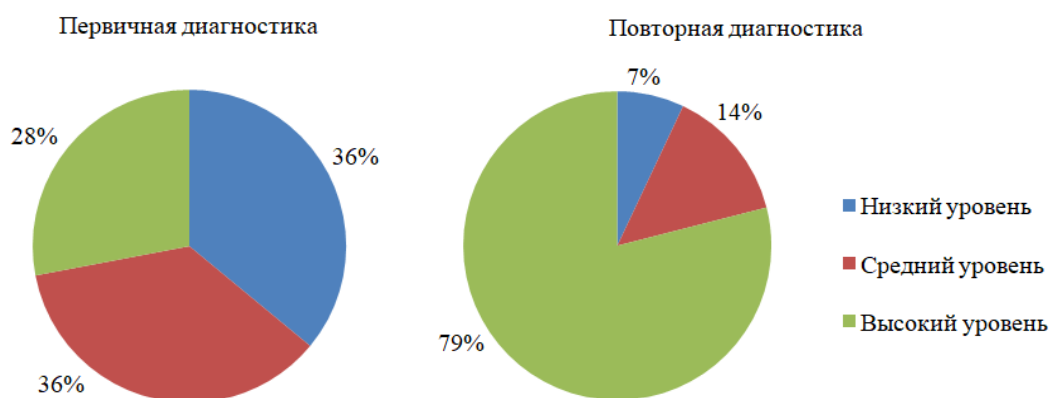


Рисунок 14 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Редукция профессиональных достижений»)

Обобщая результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), мы отмечаем наиболее выраженную положительную динамику по фазам «Напряжение» (полное отсутствие сформированной фазы после реализации системы занятий), «Соппротивление» (снижение с 36 % до 0 % сформированной фазы), «Истощение» (снижение с 14 % до 0 % сформированной фазы), а также по шкалам «Дегуманизация» (снижение высокого уровня с 21 % до 0 %) и «Редукция профессиональных достижений» (увеличение высокого уровня с 28 % до 79 %). Полученные результаты подтверждают эффективность разработанной системы занятий по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов в условиях образовательной организации.

Проанализировав результаты первичной и повторной диагностики контрольной группы с использованием методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), мы пришли к следующим выводам.

Анализ результатов первичной и повторной диагностик по фазе «Напряжение» в контрольной группе выявил отсутствие существенной динамики. Высокий уровень напряжения сохранился у 14 % испытуемых (2 человека), средний уровень после повторной диагностики отмечается у 29 % участников (4 человека), низкий уровень зафиксирован у 57 % испытуемых (8 человек). Следует отметить, что по сравнению с первичной диагностикой у 43 % испытуемых (6 человек) произошло снижение баллов, однако изменений в уровнях не зафиксировано. У 36 % участников (5 человек) показатели остались практически без изменений, а у 21 % испытуемых (3 человека) отмечено незначительное повышение баллов. Полученные результаты первичной и повторной диагностики контрольной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) фазе «Напряжение»

представлены на рисунке 15.

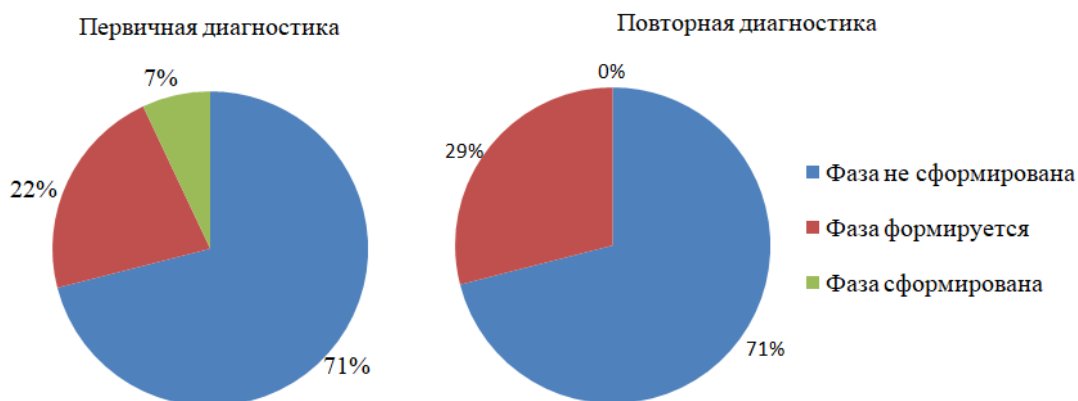


Рисунок 15– Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Напряжение»)

Анализ результатов первичной и повторной диагностик в контрольной группе по фазе «Соппротивление» показал, что высокий уровень остался прежним у 21 % испытуемых (3 человека). Средний уровень на повторной диагностике зафиксирован у 50 % участников (7 человек). Низкий уровень выявлен у 29 % обследуемых (4 человека). Отмечено снижение показателей у 50 % участников (7 человек), незначительное повышение – у 14 % (2 человека), отсутствие существенной динамики – у 36 % (5 человек). Описанные результаты диагностики по фазе «Соппротивление» обозначены на рисунке 16.

Также установлено, что показатели по фазе «Истощение» в контрольной группе не изменились у 14 % участников (2 человека). Снижение высокого уровня до среднего зафиксировано у 14 % участников (2 человека). Снижение среднего уровня до низкого выявлено у 36 % участников (5 человек). Повышение низкого уровня до среднего отмечено у 7 % испытуемых (1 человек). Повышение среднего уровня до высокого не зафиксировано. Результаты первичной и повторной диагностики контрольной группы по данной фазе показаны на рисунке 17.

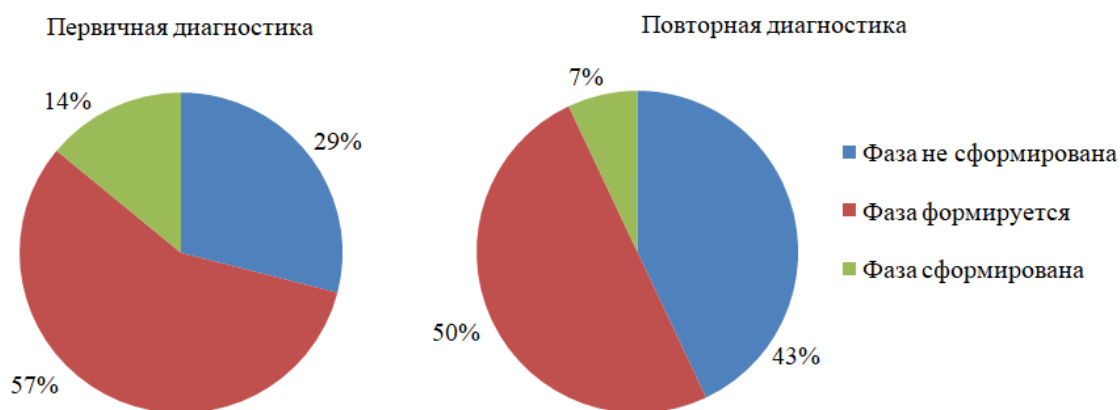


Рисунок 16 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Сопротивление»)

Проанализировав результаты первичной и повторной диагностики контрольной группы, полученные с использованием методики «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), мы сделали следующие выводы. Данные результаты продемонстрированы на рисунке 18.



Рисунок 17 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) (фаза «Истощение»)

Анализируя данные первичной и повторной диагностики по шкале «Эмоциональное истощение» в контрольной группе, мы пришли к следующему выводу. Изменения не наблюдались у 93 % испытуемых (13 человек). Незначительное повышение показателей отмечается у 7 % опрошенных (1 человек). Снижение показателей не выявлено ни у одного испытуемого. Переходов из одной категории уровня в другую не произошло.

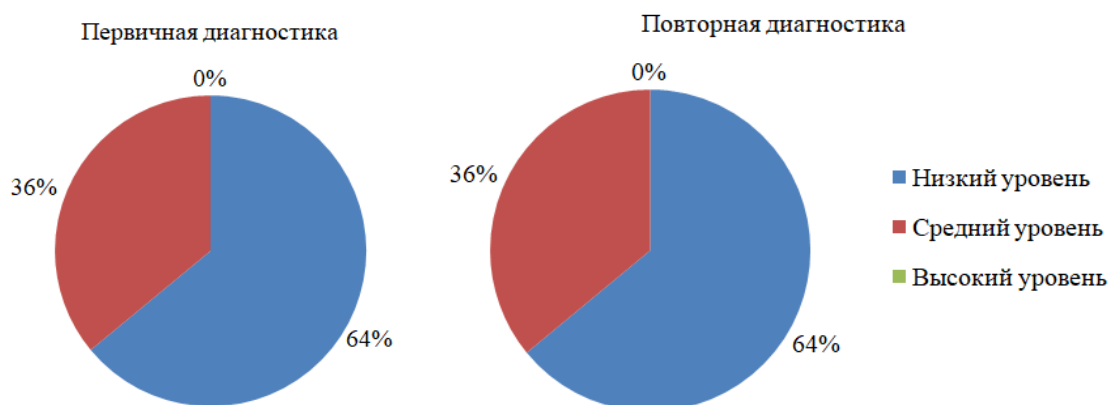


Рисунок 18 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Эмоциональное истощение»)

Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) по шкале «Дегуманизация» продемонстрированы на рисунке 19. Согласно результатам первичной и повторной диагностики контрольной группы педагогов по шкале «Дегуманизация» изменений не выявлено среди 86 % испытуемых (12 человек). Необходимо заметить, что у 14 % участников (2 человека) произошло незначительное снижение показателей в пределах одного балла, однако это не привело к изменению уровня. Повышение показателей не зафиксировано ни у

одного испытуемого.3

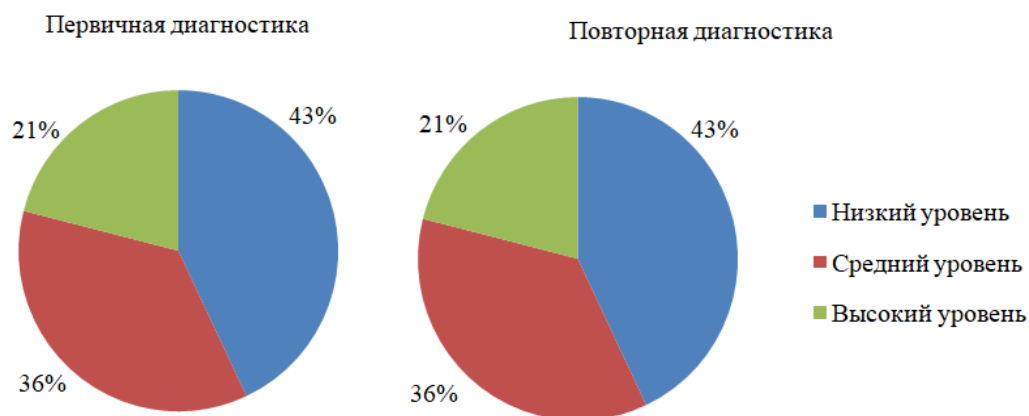


Рисунок 19 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Дегуманизация»)

Среди опрошенных участников контрольной группы по шкале «Редукция профессиональных достижений» выявлено, что высокий уровень остался прежним у 36 % участников (5 человек). Снижение показателей наблюдается у 7 % опрошенных (1 человек). Отсутствие изменений характерно для 93 % участников (13 человек). Повышение показателей не зафиксировано. Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по этой шкале показаны на рисунке 20.

На основании результатов первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) установлено, что существенных изменений показателей эмоционального выгорания не произошло.

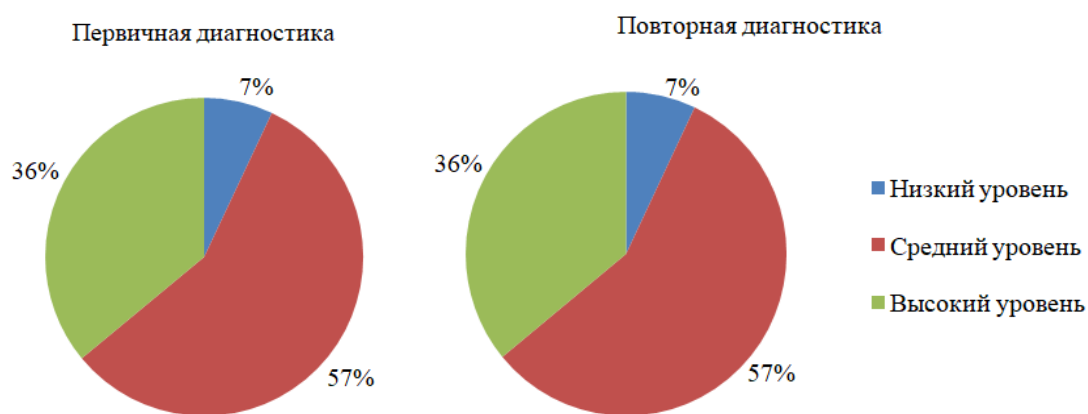


Рисунок 20 – Результаты первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (шкала «Редукция профессиональных обязанностей»)

Таким образом, в контрольной группе зафиксирована лишь незначительная положительная динамика, в связи с чем с данной группой также необходимо организовать профилактическую работу с использованием разработанной системой занятий.

Значимость различий результатов первичной и повторной диагностики в экспериментальной группе доказана с помощью статистического анализа с использованием Т-критерия Вилкоксона. В результате чего установлены статистически значимые различия по всем диагностируемым шкалам: «Напряжение» (Тэмп=2; при $p=0,001465$), «Соппротивление» (Тэмп=0; при $p=0,000122$), Истощение (Тэмп=6; при $p=0,004822$) по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко); а также по шкалам методики «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой): «Эмоциональное истощение» (Тэмп=3; $p=0,001953$), «Дегуманизация» (Тэмп=0; $p=0,000122$), «Редукция профессиональных достижений» (Тэмп=5,5; $p=0,001953$).

Таким образом, после реализации системы занятий зафиксированы значимые положительные изменения в уровнях эмоционального выгорания

педагогов экспериментальной группы. Анализ результатов, полученных в ходе первичной и повторной диагностики, позволяет сделать вывод о подтверждении выдвинутой нами гипотезы: проведенная работа способствовала снижению показателей синдрома эмоционального выгорания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обзор психолого-педагогических источников зарубежных и отечественных исследователей показывает, что существует множество подходов к объяснению синдрома эмоционального выгорания. Следуя концепции К. Маслач, мы под эмоциональным выгоранием понимаем синдром физического и эмоционального истощения, в результате которого развивается негативная самооценка, неблагоприятное отношение к работе, выражающееся в отсутствии понимания и сострадания к людям. Согласно данной модели, синдром включает три фазы: эмоциональное истощение, дегуманизацию, редукцию профессиональных достижений. Фазы имеют свойственные им симптомы, увеличивающиеся под влиянием множества факторов, определённые в две большие группы: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самой личности.

Рассматривая основные причины возникновения синдрома эмоционального выгорания у педагогов, можно выделить следующие: повышенная ответственность, множество социальных контактов, специфика «объекта» труда, информационные перегрузки в сочетании с дефицитом времени, оценка со стороны социума, организационные проблемы.

У педагогов синдром эмоционального выгорания нарушение сна, физическое переутомление, воспалительные процессы, апатию, агрессивность, подавленность, чувство вины, душевные страдания, падение работоспособности, потерю интереса к работе, ощущение ненужности и отстранённость от коллег.

Анализ современных исследований и методов профилактической работы показывает, что сегодня существует множество техник для снятия стресса и борьбы с эмоциональным выгоранием. Среди них можно выделить арт-терапию, телесно-ориентированные и дыхательные практики, а также упражнения на

командообразование и рефлексию.

Нами было проведено экспериментальное исследование, направленное на изучение синдрома эмоционального выгорания педагогов, на базе КГУ «ОСШ №4» города Шымкент в октябре 2025 – мае 2026 года. Выборка представлена педагогами в количестве 28 человек. Возраст испытуемых – 28-57 лет. В качестве диагностического инструментария мы использовали следующие методики: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко) и «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С.Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

На основе результатов исследования выделены экспериментальная и контрольная группы (по 14 педагогов), куда вошли педагоги, имеющие разные уровни синдрома эмоционального выгорания.

С целью преодоления синдрома эмоционального выгорания у педагогов разработана система занятий, направленная на профилактику данного синдрома, которая апробирована нами с педагогами экспериментальной группы. Обобщая результаты первичной и повторной диагностики педагогов экспериментальной группы, мы отмечаем, что по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко), «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), наблюдается снижение показателей синдрома эмоционального выгорания у всей группы по разным шкалам.

Значимость различий результатов первичной и повторной диагностики экспериментальной группы доказана с помощью статистического анализа с использованием Т-критерия Вилкоксона. В результате чего, установлены статистически значимые различия по всем диагностируемым шкалам методик: «Напряжение», «Сопротивление», «Истощение», «Эмоциональное истощение», «Дегуманизация», «Редукция профессиональных достижений», что свидетельствует об эффективности системы занятий, направленной на изменение показателей эмоционального выгорания педагогов.

На основании результатов первичной и повторной диагностики педагогов контрольной группы мы сделали вывод о том, что у данной группы также выявлена высокая склонность к синдрому эмоционального выгорания, вследствие чего с ней необходимо организовать профилактическую работу с использованием системы занятий.

Таким образом, можно сделать вывод о подтверждении выдвинутой нами гипотезы: профилактика эмоционального выгорания педагогов будет эффективна, если она реализуется в рамках комплексного подхода, учитывающего специфику профессионального стресса и индивидуальные симптомы выгорания, и включает активные методы групповой работы, актуализирующие личностные ресурсы и формирующие навыки саморегуляции, коммуникации и стрессоустойчивости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акулич, Ю. А. Коррекция и профилактика эмоционального выгорания педагогов «Перезагрузка» / Ю. А. Акулич // rospsy.ru : [сайт]. – 2022. – URL : <https://clck.ru/3QUSSX> (дата обращения: 15.10.2025).
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 288 с. – ISBN 5-272-00315-2.
3. Бладыко, А. В. Особенности эмоционального выгорания у учителей и преподавателей / А. В. Бладыко // Психология : традиции и инновации : материалы международной научной конференции. – Уфа, 2012. – С. 34–39.
4. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в деятельности профессионала / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 187 с.
5. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 105 с. – ISBN 5- 87499--048-8.
6. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Филинь, 1996. – 256 с. – ISBN 5-900855-60-0.
7. Борисова, М. В. Психологические детерминанты синдрома выгорания у педагогов /М. В. Борисова : под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла [и др.] // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная монография. – Курск : Курский государственный университет, 2018. – 139 с. – ISBN 9785-8313-641-1.
8. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома эмоционального выгорания: методология, теория, практика / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2011. – С. 147–149.
9. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : учебное пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е

изд., испр. и доп. – Москва :Юрайт, 2019. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.

10. Гришина, Н. В. Экзистенциальная психология : учебник / Н. В. Гришина. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2018. – 493 с. – ISBN 978-5-288- 05782-3.

11. Дементьева, Е. В. Социально-психологические аспекты профилактики профессионального выгорания у педагогов / Е. В. Дементьева, Н. А. Ковалева // Гуманитарные науки и образование. – 2013. – № 3 (15). – С. 87–90.

12. Джафарова, О. А. Метод игрового биоуправления и регуляция ритма сердца / О. А. Джафарова, О. Г. Донская, И. О. Изарова [и др.] // Бюллетень сибирского отделения РАМН. – 1999. – № 1. – С. 43.

13. Еремин, А. Л. Особенности развития эмоционального стресса у лиц с различными уровнями физической подготовленности / А. Л. Еремин // Гигиена труда и профессиональные заболевания. – 1989. – № 8. – С. 7–10.

14. Кадиева, Р. И. Особенности эмоционального выгорания лиц, занятых в сфере преподавательской деятельности / Р. И. Кадиева, М. А. Магомедова, Х. М. Магомедова // Известия дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2019. – № 3. – С. 96–104.

15. Казанцева, Е. В. Мини тренинг «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в образовательной среде» / Е. В. Казанцева // www.b17.ru : [сайт]. – 2019. – URL : <https://www.b17.ru/article/134004> (дата обращения: 20.10.2025).

16. Каяшева, О. И. Перфекционизм, как фактор развития синдрома эмоционального выгорания преподавателей высшей школы / О. И. Каяшева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия : Педагогика, психология. – 2018. – № 4. – С. 64–70.

17. Козлова, К. А. Понятие «выгорание» в психологии : анализ и обобщение подходов / К. А. Козлова, О. И. Муравьёва, Г. С. Корытова //

Научно- педагогическое обозрение. – 2019.– № 1. – С. 18–27.

18. Колтунович, Т. А. Профессиональное выгорание в исторической ретроспективе : описательный период осмысления феномена / Т. А. Колтунович // Новый университет. Серия 4 : Актуальные проблемы гуманитарных и общественных наук. – 2012. – № 11. – С. 46–50.

19. Копытин, А. И. Арт-терапия в образовательной среде : учебно-методическое пособие / А. И. Копытин, Е. Е. Свистовская. – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2020. – 192 с.

20. Кузнецова, М. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания деятельности педагогов / М. В. Кузнецова, Н. А. Приходько // Образование. Карьера. Общество. – 2015. – № 2. – С. 38–41.

21. Лукьянов, В. В. Выгорание и профессионализация / В. В. Лукьянов // Журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 3. – С. 44-51.

22. Мальцева, Н. В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология», специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Мальцева Наталья Владимировна ; Казанский государственный технический университет им. А. Н. Туполева. – Казань, 2005. – 20 с.

23. Международная статистическая классификация болезней и родственных проблем здравоохранения. Десятый просмотр / пер. В. М. Пономаренко, А. М. Нагорной, Г. И. Панасенко. – Киев : Здоровье, 2001. – Т. 3. – С. 415–501.

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

25. Минакова, Ю. Ю. Программа коррекции и профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов / Ю. Ю. Минакова // nsportal.ru : [сайт]. –

2016. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2018/05/03/programma-korreksii-i-profilaktiki-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 11.10.2025).

26. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Флинта, 2019. – 320 с.

27. Митина, С. В. Проблема эмоционального выгорания преподавателя высшего учебного заведения / С. В. Митина // Ученые записки крымского инженерно-педагогического университета. Серия 1 : Педагогика. Психология. – 2017. – № 4. – С. 114–116.

28. Орел, В. Е. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников // Социальная психология – XXI век : Т. 2. – Ярославль : ЯрГУ, 1999. – С. 164–167.

29. Орёл, В. Е. Синдром психического выгорания личности : учебник / В. Е. Орёл. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – 329 с. – ISBN 5-9270-0069-X.

30. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии : эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 90–101.

31. Проничева, М. М. Социальная перцепция педагогов с синдромом эмоционального выгорания / М. М. Проничева, А. В. Райзвих // Актуальные проблемы современной когнитивной науки : сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции. – Волгоград : ООО «Агентство международных исследований», 2019. – С. 36–41.

32. Рукавишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Рукавишников Алексей Александрович ; Ярославский государственный университет. – Ярославль, 2001. – 23 с.

33. Свядош, А. М. Неврозы и их лечение / А. М. Свядош // Медицина. – 1982. – № 8. – С. 254–261.
34. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме : учебное пособие / Г. Селье. – Москва : Медгиз, 1960. – 254 с.
35. Стебловская, А. В. Теоретическое представление понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе / А. В. Стебловская // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2017. – № 1. – С. 140–146.
36. Судаков, К. В. Индивидуальная устойчивость к эмоциональному стрессу / К. В. Судаков. – Москва : Педагогика, 1998. – 208 с. – ISBN 5-88236-052-8.
37. Тарасова, Е. В. Арт-терапия как метод профилактики эмоционального выгорания педагогов / Е. В. Тарасова // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2021. – № 4 (56). – С. 68–74.
38. Филина С. В. Коррекция и профилактика синдрома выгорания / С. В. Филина // Современные проблемы синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : коллективная монография / под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла [и др.]. – Курск : Курский государственный университет, 2008. – С. 249–265.
39. Хрипунова, М. С. Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания педагогов / М. С. Хрипунова // butschool.narod.ru : [сайт]. – 2019. – URL : https://butschool.narod.ru/nsait/20-21/zdorovie/programma_preduprezhdenija_professionalnogo_vygora.pdf (дата обращения: 14.10.2025).
40. Хухлаева, О. В. Школьная психологическая служба : работа с педагогами : учебное пособие / О. В. Хухлаева. – Москва : Генезис, 2008. – 190 с. – ISBN 978-5-98563-131-9.
41. Шпынёв, А. К. Профилактика и преодоление профессиональной дезадаптации работника социальной сферы как условие защиты его

компетентности / А. К. Шпынёв // Социальные отношения. – 2016. – № 1. – С. 137–141.

42. Щербатых, С. П. Программа «В гармонии с собой» / С. П. Щербатых // gimn-borinskoe.gosuslugi.ru : [сайт]. – 2024. – URL: https://gimnborinskoe.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/doc/Soc_psix_slugba/Programma_SEV_V_garmonii_s_soboy.pdf (дата обращения: 19.10.2025).

43. Щербатых, Ю. В Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых.– Санкт-Петербург. : Питер, 2006. – 262 с.

44. Freudenberger, H. Burnout : The high cost of high achievement / H. Freudenberger, G. Richelson. – New York : NY Garden City : Anchor Press, 1980. – 214 p.

45. Global Human Capital Trends 2014: Engaging the 21st-century workforce, Deloitte Consulting LLP and Bersin by Deloitte, Deloitte University Press, 2014. URL: <https://707.su/JP58> (дата обращения 30.11.2023).

46. Maher, E. The burnout syndrome / E. Maher // J. of Consulting and Clinical psychology. – 1983. – № 7. – P. 102–117.

47. Maslach, C. Burnout: a social psychological analysis / C. Maslach // The burnout syndrome : current research, theory, interventions.– 1982. – Vol. 11 – № 78. – P. 78–85.

48. Maslach, C. Making a significant difference with burnout interventions : Researcher and practitioner collaboration / C. Maslach, M. P. Leiter, S. E. Jackson // Journal of Organizational Behavior. – 2012. – № 33. – P. 296–300.

49. Maslach, C. Burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – № 52. – P. 397–422.

50. Ozamiz-Etxebarria, N. Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis / N. Ozamiz-Etxebarria, N. Berasategi Santxo, N. Idoiaga Mondragon, M. Dosil Santamaría // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2023. – Vol. 20. – №6. – P. 4866.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Результаты первичной диагностики синдрома эмоционального
выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

Таблица А.1 – Результаты первичной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)

Код и номер исследуемого	Фазы (в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопрогивление	Истощение		
НА – 1	16	50	49	Формируются 2-я и 3-я фазы	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит
ЕМ – 2	0	24	10	Синдром не формируется	–
НО – 3	44	55	41	Формируются 1-я, 2-я и 3-я фазы	Переживание обстоятельств, расширение сферы экономии эмоций, эмоциональный дефицит
АР – 4	23	84	45	Сформировалась 2-я фаза, 3-я фаза формируется	Неадекватное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональная отстранённость
МЖ – 5	10	12	23	Синдром не формируется	–

Продолжение приложения А

Код и номер исследуемого	Фазы (в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
СФ – 6	2	23	13	Синдром не формируется	–
БН – 7	3	57	30	Формируется 2-я фаза	Неадекватное реагирование, Редукция профессиональных обязанностей
ДМ – 8	25	67	19	Сформировалась 2-я фаза	Эмоциональная дезориентация, расширение сферы экономики эмоций, редукция профессиональных обязанностей
МК – 9	21	63	65	2-я и 3-я фазы сформировались	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость
ГА – 10	18	37	26	Формируется 2-я фаза	Неадекватное реагирование
АК – 11	34	66	25	2-я фаза сформировалась, 3-я фаза формируется	Переживание обстоятельств, расширение сферы экономики эмоций, редукция профессиональных обязанностей, психосоматические нарушения
ОВ – 12	12	49	27	2-я фаза формируется	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей
АК – 13	6	42	17	2-я фаза формируется	Редукция профессиональных обязанностей
ИВ – 14	8	18	6	Синдром не формируется	–

Продолжение приложения А

Код и номер исследуемого	Фазы (в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
ПЕ – 15	31	72	38	Сформировалась 2-я фаза, формируется 3-я	Переживание психотравмирующих обстоятельств, расширение сферы экономии эмоций, эмоциональная отстраненность
СВ – 16	1	9	4	Синдром не формируется	–
КТ – 17	47	61	55	1-я, 2-я и 3-я фазы сформировались	Переживание обстоятельств, неадекватное реагирование, редукция обязанностей, эмоциональный дефицит, личностная отстраненность
ЛН – 18	14	35	21	Формируется 2-я фаза	Редукция профессиональных обязанностей
РС – 19	39	58	44	Формируются 1-я, 2-я и 3-я фазы	Переживание обстоятельств, расширение экономии эмоций, эмоциональный дефицит
ТА – 20	5	15	8	Синдром не формируется	–
ФД – 21	27	79	41	Сформировалась 2-я фаза	Неадекватное реагирование, расширение экономии эмоций, редукция обязанностей
ЦЕ – 22	42	53	36	Формируются 1-я, 2-я и 3-я фазы	Переживание обстоятельств, неадекватное реагирование, эмоциональный дефицит
ША – 23	11	29	14	Синдром не формируется	–
ЩЕ – 24	19	48	32	Формируется 2-я фаза	Неадекватное реагирование, редукция обязанностей
ЭР – 25	36	81	81	Сформировалась 2-я фаза, формируется 3-я	Переживание обстоятельств, расширение экономии эмоций, эмоциональная отстраненность, психосоматика

Продолжение приложения А

Код и номер исследуемого	Фазы (в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
ЮЛ – 26	4	21	11	Синдром не формируется	–
ЯН – 27	29	54	39	Формируются 1-я, 2-я и 3-я фазы	Переживание обстоятельств, редукция обязанностей, эмоциональный дефицит
АГ – 28	15	44	24	2-я фаза формируется	Редукция профессиональных обязанностей

Таблица А.2 – Результаты первичной диагностики эмоционального выгорания педагогов по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Код и номер исследуемого	Эмоциональное истощение	Дегуманизация	Редукция профессиональных достижений	Системный индекс синдрома перегорания	Уровень
НА– 1	19	5	34	0.28	Низкий
ЕМ – 2	12	7	33	0.26	Низкий
НО– 3	17	4	48	0.20	Низкий
АР– 4	22	12	35	0.36	Средний
МЖ– 5	11	5	35	0.22	Низкий
СФ – 6	13	0	40	0.17	Низкий
БН–7	15	7	36	0.25	Низкий
ДМ – 8	9	12	30	0.33	Средний
МК – 9	28	12	22	0.49	Высокий
ГА– 10	22	13	33	0.39	Средний
АК– 11	13	0	41	0.16	Низкий
ОВ– 12	17	4	35	0.25	Низкий

Окончание приложения А

АК – 13	11	11	41	0.26	Низкий
ИВ – 14	10	3	42	0.18	Низкий
ПЕ – 15	26	14	28	0.45	Средний
СВ – 16	8	2	44	0.15	Низкий
КТ – 17	30	15	20	0.54	Высокий
ЛН – 18	14	6	38	0.24	Низкий
РС – 19	24	11	31	0.40	Средний
ТА – 20	7	1	45	0.13	Низкий
ФД – 21	25	13	29	0.44	Средний
ЦЕ – 22	23	10	32	0.38	Средний
ША – 23	9	4	43	0.19	Низкий
ЩЕ – 24	16	8	37	0.27	Низкий
ЭР – 25	27	14	26	0.48	Средний
ЮЛ – 26	6	2	46	0.14	Низкий
ЯН – 27	21	9	34	0.35	Средний
АГ – 28	15	7	39	0.26	Низкий

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Система занятий «PRO-Педагог: защита от выгорания», направленная на профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

Занятие 1 «Открытые сердца: наш старт»

Цель: создание доброжелательной атмосферы, направленной на эффективное взаимодействие.

Материалы и оборудование: бумага формата А2 и А4, цветные карандаши / фломастеры, маркеры, стикеры

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Добрый день! Меня зовут Максимова Диана Андреевна. Рада видеть вас на нашем занятии. Сегодня мы встретились для того, чтобы познакомиться, узнать друг друга лучше и настроиться на эффективное взаимодействие. Предлагаю начать с первого и важного этапа нашей работы, которое мы выполним посредством упражнения.

Упражнение «Визитка ресурсного состояния».

Цель: создание внешнего символа для быстрого доступа к внутреннему ресурсу – состоянию спокойствия, уверенности, энергии и опоры.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Вспомните момент, когда чувствовали себя уверенно, спокойно и устойчиво. Закройте глаза, найдите в памяти этот образ или ощущение в теле. Поймите его «в руку». Какое оно? Тёплое? Легкое? Сильное? Какого цвета? Нарисуйте или создайте символ этого состояния на листе бумаги. Не старайтесь сделать красиво – важно, чтобы этот символ лично вам напоминал о вашем ресурсе. Это может быть просто цветное пятно, узор, одно слово или силуэт. Держите её при себе. Положите визитку в доступное для вас место. В трудную минуту – просто посмотрите на неё, сделайте глубокий вдох и позвольте себе на несколько

секунд вернуться в то самое состояние. После того как работа будет выполнена, каждый из вас (по желанию) сможет показать и прокомментировать свою визитку. Готовы? Приступаем. У вас 10–15 минут».

Удалось ли почувствовать отголоски того самого уверенного и спокойного состояния?

Как вы объясните именно такой выбор формы, цвета, образа?

Как и когда вы планируете использовать эту «ресурсную визитку» в реальной жизни?

Основное содержание занятия

Упражнение «Наши правила».

Цель: создание безопасной, доверительной атмосферы в группе, обеспечивающей психологическую защищенность каждого участника.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Чтобы наша работа была полезной и комфортной для всех, давайте создадим свои, общие правила группы. Сначала подумайте индивидуально: какие 1–2 правила для вас самые важные (дается 2–3 минуты на размышление)? Теперь объединим в общий список. Ключевой принцип: правило становится нашим, только если с ним согласны все без исключения. Эти правила – живой документ. Если в процессе работы появится необходимость что-то добавить или изменить, мы всегда сможем это обсудить».

Упражнение «Сад тревог и цветов».

Цель: дифференциации профессиональной тревоги и истощения от внутренних ресурсов личности.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист, разделенный пополам. Слева изобразите ваш «сад тревог» – всё, что истощает и тяготит вас в работе (стрессы, усталость, раздражение). Справа создайте «сад цветов» – символы ваших внутренних ресурсов, того, что даёт вам силы и радость (даже маленькие). Не оценивайте рисунок – важна искренность».

Какой сад рисовался «легче»?

Есть ли между ними граница или они проникают друг в друга?

Какой один «цветок» вы можете «поливать» уже на этой неделе?

Рефлексия. Прощание

– Какой из сегодняшних образов – «ресурсная визитка» или «сад» – оказался для вас более говорящим, близким? Почему?

– Если бы вам нужно было сформулировать одно простое действие или мысль, которую вы уносите с собой сегодня, чтобы это было?

– Какое слово или короткая фраза лучше всего описывают наше общее состояние здесь и сейчас, в конце этой встречи?

Занятие 2 «Коммуникация без барьеров»

Цель: формирование коммуникативных компетенций.

Материалы и оборудование: лист бумаги (A2/A1), цветные карандаши / маркеры, скотч, конструктор Lego / подручные материалы для строительства (кубики, скрепки, картон), стол, ширма / перегородка.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Энергетический круг».

Цель: осознание личных энергетических ресурсов.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Предлагаю встать вам в круг. Для начала выполним несколько глубоких вдохов, чтобы отпустить усталость. Затем каждый по очереди мысленно находит внутри себя хоть маленький, но живой источник сил прямо сейчас (например: «кофе», «тишина», «воспоминание о море») и представляете его цвет. Делая шаг вперед, каждый называет свой ресурс одним словом и жестом, как бы кладя его в центр круга. Когда все поделились, каждый на вдохе мысленно берёт из центра тот ресурс, который ему отозвался. Завершим наше упражнение общим глубоким вдохом и плавным поднятием-опусканием рук, чтобы закрепить ощущение поддержки и наполненности».

Какое чувство или ощущение в теле у вас появилось после того, как вы «положили» свой ресурс в круг и «взяли» чужой?

Как изменилось ваше восприятие общего пространства круга и группы в конце упражнения по сравнению с началом?

Какой именно ресурс (свой или коллеги) вы хотите сознательно «взять с собой» в оставшийся день, и как конкретно сможете к нему обратиться?

Основное содержание занятия

Упражнение «Нарисуй команду».

Цель: снижение эмоционального выгорания через осознание взаимосвязи в коллективе, получение поддержки и визуализацию общих ресурсов.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Предлагаю вам разделить на мини-группы (по 3–4 человека). Ваша задача – молча, без слов, совместно нарисовать на одном листе бумаги свою мини-команду в виде метафоры (например «команда – как корабль», «команда – как сад»). После создания рисунков каждая группа по очереди показывает свой рисунок и даёт ему одно название, отражающее суть вашего взаимодействия. В конце все рисунки вывешиваются, и вы делитесь, какие образы других групп вам особенно отозвались».

Что в процессе совместного «молчаливого» рисования было для вас интересным или неожиданным?

Если бы ваш рисунок мог дать один совет вашей команде для сохранения энергии и поддержки друг друга, чтобы это было?

Глядя на все работы, какой чужой образ или деталь вам особенно отозвались и почему?

Упражнение «Архитектор и строители».

Цель: развитие навыков коммуникации посредством получения наглядного результата совместных усилий в безопасной игровой форме.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Группа делится на Архитекторов (1–2 человека) и Строителей (остальные). За ширмой

Архитекторы за 5 минут создают из конструктора абстрактную или символическую «Башню ресурсов» – модель идеальной рабочей среды, поддерживающей энергию. Далее архитекторы, не показывая постройку, только вербально (без жестов!) инструктируют Строителей, как воссоздать точную копию. После завершения оригинал и копия сравниваются. Группа обсуждает процесс».

Что вы чувствовали в своей роли (Архитектора или Строителя), и какие моменты были самыми сложными или, наоборот, ресурсными?

Как качество коммуникации между «Архитекторами» и «Строителями» повлияло на процесс и итоговый результат? Что вам помогло бы улучшить этот процесс в реальной командной работе?

Если наша «Башня ресурсов» – это метафора идеальной поддерживающей среды против выгорания, то какой один «элемент» из этого упражнения (например, ясная инструкция, уточняющий вопрос, терпение) вы готовы взять с собой в свою повседневную работу?

Рефлексия. Прощание

– Какое из сегодняшних упражнений или какой момент в нём стал для вас самым ярким открытием о себе или о команде?

– Какой конкретный навык или состояние из сегодняшней работы (например, умение просить помощь, замечать маленькие ресурсы, доверять невербальному взаимодействию) вы хотите осознано использовать для поддержки своего эмоционального баланса?

– С какой метафорой, образом или чувством вы уходите сегодня, и что хотели бы пожелать себе и коллегам для сохранения нашей общей «энергетической башни»?

Занятие 3 «Формула позитивного педагога: Я–Они–Жизнь»

Цель: развитие навыков позитивного отношения к себе и другим.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги формата А4, цветные

карандаши, фломастеры, маркеры, ручки.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Цепочка комплиментов».

Цель: создание эмоционально поддерживающей атмосферы в коллективе через обмен позитивной обратной связью и актуализацию сильных сторон каждого педагога.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Встаньте в круг. Начинаем по часовой стрелке: первый человек поворачивается к соседу справа, называет его по имени и говорит ему искренний комплимент – можно отметить профессиональное умение и душевное качество. Тот, кто получил комплимент, сначала благодарит, а потом таким же образом говорит комплимент уже своему соседу справа. Так мы передаём «цепочку» по кругу, пока комплимент не вернется к тому, кто начал. Важно: хвалим не внешность, а то, что помогает нам в работе и общении».

Что вы сейчас чувствуете после получения и передачи комплиментов? Какое у вас настроение?

Какой комплимент, который вы услышали (в свой адрес или в адрес коллеги), был для вас самым неожиданным или ценным? Почему?

Основное содержание занятия

Упражнение «Я рисую себя».

Цель: осознание текущего состояния, восстановление контакта с личностью.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Нарисуйте себя в данный момент жизни. Это не должен быть портрет. Пусть это будет образ, символ, природное явление, предмет...Что угодно, что, как вам кажется, отражает вашу суть, настроение или состояние прямо сейчас. Например, «я – как маяк», «я – как растрепанная книга», «я – как крепкий дуб»».

Что это за образ и почему он вас отражает?

Какие сильные стороны, поддержку (ресурсы) вы в нём видите?

Что этот образ «говорит» вам о текущих потребностях?

Упражнение «Мои лучшие черты характера».

Цель: актуализация и закрепление позитивного образа «Я» через фокусировку на сильных личностных качествах.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист бумаги. Подумайте и запишите (или нарисуйте в виде символов) 5–7 ваших лучших черт характера, которые являются вашей силой. Это те качества, которые помогают вам быть педагогом, справляться с трудностями, поддерживать отношения. Не смущайтесь, это ваша личная «копилка достоинств». Например: терпение, чувство юмора, ответственность, эмпатия, жизнестойкость. Отметьте для себя, какое из этих качеств было самым первым, «очевидным» ресурсом, а какое вспомнили не сразу, но оно тоже важно».

Какие чувства вызвало у вас это задание?

Как эти качества помогают вам именно в профессиональной деятельности?

Какое качество вы могли бы использовать чаще как «антисрессовый щит»?

Упражнение «Письмо благодарности».

Цель: формирование практики осознанной самоэмпатии и самопризнания через благодарность себе.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Напишите короткое письмо самому себе от своего же имени. Поблагодарите себя за что-то важное в вашей профессиональной жизни: за трудные ситуации, которые вы преодолели; за качества, которые вам помогали (терпение, творческий подход, стойкость); за конкретные моменты, когда вы почувствовали свою нужность и компетентность. Обращайтесь к себе тепло и поддерживающее, как к близкому коллеге или другу».

Далее участникам предлагается запечатать, подписать его и оставить себе

с возможностью перечитать в будущем – в момент усталости или сомнений.

Каково было писать благодарность самому себе?

Что нового вы осознали о своём профессиональном опыте в процессе письма?

Какой одной фразой или качеством из этого письма вы могли бы воспользоваться уже завтра как поддержкой?

Рефлексия. Прощание.

– Какое упражнение затронуло вас сильнее всего и почему?

– Как изменилось ваше восприятие себя и своих профессиональных качеств от начала занятия к его окончанию?

– Что конкретно из сегодняшнего «багажа» практик вы планируете использовать как «скорую помощь» в ситуации профессионального напряжения?

Занятие 4 «Полёт мысли»

Цель: развитие креативности и творческой индивидуальности у педагогов.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги формата А4, ручки

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Пять добрых слов».

Цель: создание для каждого педагога персональный ресурс поддержки в виде коллекции позитивных обратных связей от коллег.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист бумаги, подпишите его снизу и сложите все листы в общую коробку. Затем каждый наугад вытягивает один чужой лист (если попался свой – поменяйте). Ваша задача – написать на этом листе пять искренних добрых слов и комплиментов в адрес коллеги, чей это лист: можно отметить его профессиональные качества, черты характера или то, за что вы его цените.

Передавайте листы дальше по кругу, пока каждый не напишет на пяти разных листах. В конце вы получите обратно свой лист, наполненный теплыми словами от коллег – это ваш личный «запас» поддержки».

Что вы чувствуете, держа в руках этот лист с добрыми словами?

Какое слово или фраза задела вас сильнее всего? Почему, как вы думаете, именно это отозвалось?

Как этот опыт получения поддержки от коллег может повлиять на ваше восприятие профессиональной среды и ваше место в ней?

Основное содержание занятия

Упражнение «Аллея творческих возможностей».

Цель: активизация индивидуального и коллективного творческого потенциала педагогов через совместное создание метафорического пространства возможностей.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Давайте вместе создадим нашу «Аллею творческих возможностей» – это будет общий длинный рисунок–коллаж. Возьмите любые материалы и найдите на этом большом листе бумаги своё место. Изобразите там что-то, что символизирует ваши скрытые таланты, профессиональные мечты, идеи или просто ресурсы, к которым хочется обратиться. Это может быть что угодно: символ, абстракция, слово или образ. Не думайте о красоте – важно выразить свою возможность. Когда все закончат, мы «пройдем» по этой аллее и увидим какой разнообразный и творческий потенциал есть в нашем коллективе».

Что вы видите на нашей общей аллее? Какое настроение она создаёт?

Что для вас стало открытием в процессе создания своего «следа» или в наблюдении за работой коллег?

Как эта «аллея возможностей» может быть связана с вашей повседневной профессиональной реальностью?

Рефлексия. Прощание.

– Что для вас было самым ценным / неожиданным / важным в

сегодняшнем занятии? Почему?

– С каким настроением, ощущением или образом себя вы уходите сейчас?
Как оно отличается от того, с которым вы пришли?

Занятие 5 «От коллектива к команде»

Цель: формирование эффективного командного взаимодействия.

Материалы и оборудование: веревка, листы белой бумаги, ручки, стаканчики одноразовые, скотч.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Волна позитива».

Цель: создание мгновенного коллективного импульса позитивных эмоций и телесной разрядки.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы с вами создадим живую «Волну позитива». Встаньте в круг. Я начну: я поворачиваюсь к соседу справа, смотрю ему в глаза, улыбаюсь и говорю короткое, яркое и позитивное слово или фразу (например: «Ты – огонь!», «У нас всё получится!», «Спасибо тебе!») и делаю при этом какой-то простой и энергичный жест (например: «дай пять», подмигивание, лёгкий хлопок по плечу). Тот, кто получил эту «волну», мгновенно передаёт её дальше – своему соседу справа, но уже со своим словом или жестом. Так «волна» бежит по кругу, пока не вернется ко мне, но уже обогащённая вашими эмоциями! Главное – делать это быстро, энергично, искренне. Наша задача – запустить настоящий поток поддержки!»

Какие ощущения появились в теле?

Какое слово или жест запомнились больше всего?

Как изменилось общее настроение в кругу за эти пару минут?

Основное содержание занятия

Упражнение «На льдине».

Цель: развитие групповой кооперации и взаимной поддержки.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Представьте, что мы все оказались на небольшой льдине в океане. Она начинает таять, и безопасное пространство сокращается. Наша задача – всем уместиться на этом уменьшающемся «островке», поддерживая друг друга, чтобы никто «не упал в воду». Я буду постепенно уменьшать границы (например, сдвигать веревку или подворачивая края ковра) ».

Что помогало вам справляться с таянием льдины?

Кто и как оказывал поддержку? Что вы чувствовали, когда помогали или получали помощь?

Как эта метафора связана с вашей профессиональной деятельностью?

Упражнение «Самолётик».

Цель: активирование ресурсов через символический ритуал освобождения и полёта.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист бумаги. С одной стороны будущего самолётика кратко или символами обозначьте то, что вас тяготит, утомляет, вызывает напряжение в профессиональной жизни. С другой стороны – то, что даёт вам силы, ваши надежды или маленькие радости. Теперь сложите самолётик, запечатав в нём эти «послания»».

Участники одновременно запускают самолётики в свободном пространстве кабинета со словами: «Отпускаю тяжесть, привлекаю лёгкость!».

Что было легче обозначать – груз или ресурсы?

Какие ощущения появились в момент запуска самолётика?

Как эта метафора «полёта» может быть связана с поиском баланса в вашей работе?

Упражнение «Башня».

Цель: актуализация навыков невербального взаимодействия и командной координации.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Разделитесь на

команды по 3–4 человека. Ваша задача – построить самую высокую и устойчивую башню из предоставленных материалов (бумага, скотч, стаканчики). На работу – 10 минут. Главное условие: вы не можете разговаривать. Общайтесь жестами, взглядами, действиями».

Как вы договаривались без слов? Что помогало/мешало?

Какие эмоции возникали при падении элементов или успехах?

Как это упражнение связано с вашей ежедневной работой, где тоже есть «ограничения по ресурсам и времени»?

Рефлексия. Прощание

– Какой из трёх образов – общая «льдина», личный «самолёт», командная «башня» – лучше всего помог вам ощутить баланс между личной ответственностью и поддержкой коллег? Почему именно этот?

– Если представить ваш профессиональный ресурс в виде конструкции – что после сегодняшнего занятия стало её «фундаментом» (опора), а что «крыльями» (возможности для развития и облегчения нагрузки)?

– Какой простой ритуал или действие из сегодняшних практик вы готовы использовать как «экстренный инструмент» в момент нарастающего напряжения на работе?

Занятие 6 «Время как ресурс»

Цель: развитие навыков эффективного управления временем

Материалы и оборудование: листы белой бумаги формата А4, цветные карандаши / акварель / гуашь, кисти, ручки,

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Палитра настроения».

Цель: коррекция эмоционального фона через визуализацию и символическое добавление ресурсных состояний.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Нарисуйте круг – вашу личную «палитру настроения». С помощью цветов, линий и пятен

заполните её так, чтобы она отражала ваше текущее эмоциональное состояние. Не думайте о сюжете – только о цвете и форме. Затем посмотрите на палитру и решите, какого цвета или оттенка в ней не хватает для ощущения гармонии. Добавьте этот цвет».

Опишите свою палитру: какие цвета доминируют и что они для вас обозначают?

Какой цвет вы добавили и почему? Как он меняет общее впечатление от палитры?

Как этот «добавленный» ресурсный цвет может проявиться с вашим рабочем дне?

Основное содержание занятия

Упражнение «Мой день».

Цель: осознание энергетических затрат в течение рабочего дня.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Разделите лист на две части. Слева кратко опишите или схематично изобразите реальный ваш вчерашний рабочий день: основные задачи, взаимодействия, моменты напряжения и подъёма. Справа спроектируйте желаемый баланс на будущий день: где можно сократить затраты, добавить короткие паузы для восстановления, ввести «островки» ресурсных активностей».

Что было самым энергозатратным в вашем реальном дне? А что, наоборот, давало силы?

Какое одно небольшое, но реалистичное изменение из «желаемого» дня вы внедрите уже завтра?

Как планирование баланса может повлиять на ваше ощущение контроля над рабочей нагрузкой?

Упражнение «Срочное дело».

Цель: формирование навыка осознанного перераспределения энергии за счет разделения задач по приоритетам.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист и

разделите его на четыре квадрата с осями: «Срочно / Не срочно» и «Важно / Не важно». В течение 5 минут выпишите в соответствующие квадраты ваши текущие рабочие задачи и обязанности. Например, звонок родителю из-за конфликта – «Срочно и важно», а подготовка годового отчёта «Важно, но не срочно»».

Что вы обнаружили, глядя на свою карту задач? Какие чувства это вызывает?

Какие 1–2 задачи из квадрата «Важно, но не срочно» вы могли бы сделать в первую очередь для профилактики будущих «пожаров»?

Есть ли дела, которые можно делегировать, упростить или вообще исключить?

Упражнение «Идеальный рабочий день и выходной».

Цель: формирование реалистичного образа баланса между профессиональной нагрузкой и восстановлением.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите два листа. На первом спроектируйте ваш идеальный рабочий день с точки зрения сохранения энергии: как он начинается, где в нём паузы для переключения, как распределены сложные и лёгкие задачи, как он завершается. На втором листе опишите ваш идеальный выходной, который действительно восстанавливает: какие активности (пассивные / активные, социальные / одиночные) в нём есть, что приносит радость и покой».

Что общего между этими двумя «идеальными» днями? (Например, наличие границ, уважение к своим потребностям).

Каких три небольших, но конкретных шага из этих планов вы готовы внедрить на следующей неделе: два – в работу, один – в отдых?

Что мешает этому балансу стать реальностью уже сейчас? Как можно снизить эти препятствия?

Рефлексия. Прощание

– Что из сегодняшнего вам больше всего понравилось или запомнилось?

– Какой один совет самому себе вы сегодня получили (от себя или от коллег)?

– Что вы сделаете для себя хорошего на этой неделе, чтобы отдохнуть или снять напряжение?

Занятие 7 «Настрой на волну успеха»

Цель: развитие качеств у педагогов, необходимых для достижения успеха.

Материалы и оборудование: листы бумаги формата А4, цветные карандаши, фломастеры, маркеры, акварель, гуашь, кисти.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Оркестр возможностей».

Цель: создание позитивного и сплочённого эмоционального настроения в группе через метафору совместного творчества.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Давайте представим, что мы – один большой оркестр. Сейчас каждый из вас выберет себе простой звук и жест: можно хлопнуть, щёлкнуть пальцами, топнуть, говорить «ля-ля», постукивать по столу – всё, что угодно! Это ваша уникальная партия. Я буду дирижёром. Сначала мы все пробуем свои звуки вместе, как разминка, а потом я буду показывать, чья партия звучит громче, а чья – тише, и мы создадим общую мелодию».

«Спасибо, наш оркестр! Мы только что настроили наши инструменты и начали играть вместе. Как и в нашей работе, здесь не было неважных партий – каждый вклад создавал общую гармонию. Давайте с таким же чувством взаимной поддержки и лёгкости начнём наше сегодняшнее занятие».

Основное содержание занятия

Упражнение «Комплимент».

Цель: компенсация дефицита профессионального признания через

развитие давать и принимать позитивную обратную связь.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы сделаем круг искренних комплиментов. Повернитесь к соседу справа, посмотрите на него и скажите один конкретный комплимент. Постарайтесь, чтобы он был не про внешность, а про качества, которые вы цените в нём как профессионале или человеке (например: «Я восхищаюсь твоим спокойствием в конфликтных ситуациях» или «Спасибо за твою готовность всегда поделиться идеей»). Тот, кто получает комплимент, просто благодарит, не возражая и не принижая сказанное».

Что было сложнее – говорить комплимент или принимать его?

Какие чувства у вас появились после того, как вас поблагодарили?

Как эта практика может помочь нам в ежедневном общении?

Упражнение «Кто я через 5 лет?».

Цель: создание позитивного и вдохновляющего образа профессионального будущего.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Закройте глаза на минуту и представьте себя через 5 лет. Не ограничивайте себя. Кем вы стали в профессии? Какие у вас есть новые навыки или интересы? Как вы себя чувствуете? Что изменилось в вашем рабочем дне и балансе с личной жизнью? А теперь откройте глаза и опишите или нарисуйте этого «будущего себя» на листе бумаги».

Что вас больше всего удивило или обрадовало в этом образе?

Какой один самый маленький шаг вы можете сделать уже в ближайший месяц, чтобы начать движение к этому образу?

Что из ваших нынешних качеств или ресурсов поможет вам прийти к этому будущему?

Рефлексия. Прощание

– Что из сегодняшнего вы точно возьмёте с собой на работу или домой?

– За что вы можете себя сегодня похвалить?

– Что вы почувствовали, когда услышали добрые слова в свой адрес от коллег?

Занятие 8 «Стресс под контролем!»

Цель: развитие навыков регуляции психоэмоционального состояния.

Материалы и оборудование: картонные «кирпичики», маркеры, скотч, мячик, листы бумаги формата А4, цветные карандаши.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Мост в успешный день».

Цель: создание позитивного настроения на предстоящую работу в группе.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Каждый участник получает по 2–3 «кирпичика». С одной его стороны вы должны написать одно своё качество для сегодняшней работы (например, юмор, опыт), а с другой – одно ожидание от дня (например, поддержку, новые идею). Далее я предлагаю вам разделиться на две команды и при помощи скотча постройте свои половинки моста из каждого «кирпичика» с противоположных сторон, соединяя «кирпичики» пока они не встретятся в центре. Когда мост будет готов, объявите: «Наш мост построен!» – и завершите общими аплодисментами».

Что помогало вам договариваться при строительстве?

Чей «кирпичик» с качеством или ожиданием вам запомнился и почему?

На что похоже наше состояние после того, как мост был завершён?

Основное содержание занятия

Упражнение «Сердитый мячик».

Цель: выражение негативных эмоций через физическую активность и метафорическое «избавление» от них.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Используя мячик, предлагаю вам передавать его по кругу в сопровождении фразы «Я очень злюсь,

если...»»».

Что вы почувствовали, когда озвучили свою причину злости и бросали мяч?

Было ли для вас удивительно услышать, что злит ваших коллег? Что из услышанного оказалось вам близко или, наоборот, ново?

Какую «незлую» и важную потребность или ценность могла скрывать за собой ваша фраза о злости?

Упражнение «Я в гневе».

Цель: выражение негативных эмоций без их подавления.

Участникам группы предлагается одновременно продемонстрировать эмоцию злости.

Дыхательное упражнение.

Психолог обращает внимание педагогов на то, что в состоянии раздражения дыхание человека сбивается, и он перестает делать полноценный выдох. Специалист рекомендует освоить техники контроля дыхания для управления своими эмоциями.

Дыхание с визуализацией: вдохните, представляя прохладный светлый поток. Выдохните темный дым (образ негативных эмоций). Сделать 3–5 повторений.

Как изменились ваши ощущения в теле после того, как вы показали злость и сделали дыхательное упражнение?

Какое дыхание – вдох или выдох – было для вас важнее или ощутимее во время упражнения?

В какой момент вашего обычного рабочего дня такая короткая «дыхательная пауза» могла бы вам помочь?

Упражнение «Клякса».

Цель: преобразование негативных эмоций через визуализацию и арт-терапевтический метод.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы с

помощью красок и вашей фантазии поработаем с чувством злости. Возьмите жидкую краску (тушь, гуашь) и сделайте на листе бумаги одну или несколько клякс, которые будут символизировать вашу злость, раздражение или гнев – брызните, капните, размажьте. А теперь внимательно посмотрите на получившиеся пятна, добавьте несколько линий или деталей, если хочется, и превратите эту кляксу в какой-нибудь образ – в животное, предмет, существо или абстрактный символ. Дайте этому образу имя».

Почему вы решили назвать её именно так?

Что помогает этой кляксе стать спокойнее и добрее?

Хотели бы вы что-то изменить в своём рисунке?

Рефлексия. Прощание

– Какие эмоции и чувства у вас остались после занятия?

– Что для вас было самым неожиданным или новым?

– Как изменилось ваше состояние сейчас по сравнению с началом занятия?

Занятие 9 «Эмоциональный баланс в работе педагога»

Цель: развитие эмоциональной устойчивости.

Материалы и оборудование: –

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто в чёрном, у кого голубые глаза, кто любит кофе и т. д.».

Цель: создание энергичного настроения в группе через динамичную игру.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Давайте сядем в круг на стулья. Я встану в центр. У меня нет стула. Моя задача – назвать какой-нибудь признак, например: «Поменяйтесь местами те, кто в очках!» или «...кто любит лето?». Все, кого это касается, должны быстро встать и пересесть на другой свободный стул. Я тоже буду пытаться сесть. Кто останется без места –

выходит в центр и становится ведущим. Главное – быть внимательными и честными!»).

Основное содержание занятия

Упражнение «Кошечка».

Цель: снятие острого мышечного и эмоционального напряжения через осознанное, плавное движение и дыхание.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Встаньте устойчиво, ноги на ширине плеч, колени слегка согнуты. На глубоком выдохе медленно опустите голову и начните плавно округлять спину, позвонок за позвонком, как потягивающаяся кошка, руки свободно свисают. Затем на вдохе также медленно начните раскручивать позвоночник обратно, мягко запрокидывая подбородок вверх и слегка прогибаясь в груди. Повторите этот волнообразный цикл 5–7 раз в медленном темпе, синхронизируя движение с дыханием, а затем вернитесь в нейтральное положение, ощущая расслабление в спине».

Где в теле вы почувствовали приятную разрядку или тепло после потягиваний?

Стало ли ваше дыхание спокойнее и глубже?

Когда на работе вы смогли бы сделать такие же потягивания, чтобы быстро отдохнуть?

Упражнение «Мешочек».

Цель: осознание и символическое отделение от накопленного профессионального стресса через ритуал освобождения.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сядьте удобно, закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов, отпуская суету дня. Теперь представьте перед собой небольшой, прочный и красивый мешочек с длинными завязками – это ваш личный «контейнер» для тяжести. Мысленно начните складывать в него всё, что отягощает вас прямо сейчас: усталость от совещания, раздражение от недоразумения, тревогу о завтрашних делах, чувство «я должен» или «я не успел». Можно представить это как

тяжёлые камни, клубки колючей проволоки или просто тёмные сгустки. Не анализируйте, просто складывайте. Когда почувствуете, что всё сложили, плотно затяните шнурки. А теперь представьте, что этот мешок исчезает удобным для вас способом: его уносит река, увозит поезд, он растворяется в лучах заката или вы просто оставляете его в надежном хранилище до завтра. Почувствуйте, как стало легче в груди и в голове, освободилось пространство для сил. Сделайте глубокий вдох, Ощущая эту пустоту и лёгкость, и медленно откройте глаза».

Что главное вы сегодня положили в свой воображаемый мешочек?

Куда или каким образом вы его отправили?

Что вы ощутили внутри, когда мешочек исчез?

Упражнение «Насос».

Цель: снятие физического и эмоционального напряжения.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Встаньте удобнее, ноги на ширине плеч, представьте, что вы – насос для накачки шины. На плавном вдохе поднимитесь на носки, потянитесь руками вверх, словно набирая воздух – свой ресурс (спокойствие и силы). Затем на мощном, шумном выдохе через рот («с-ха») резко наклонитесь вперед, опуская руки вниз и назад, как будто с силой нажимаете на ручку насоса, выталкивая усталость и напряжение. Повторите 6–8 раз, концентрируясь на ощущении, как с каждым движением вы сбрасываете тяжесть, а ваша внутренняя «шина» наполняется энергией и устойчивостью. После завершения сделайте несколько спокойных вдохов, отметьте изменения в теле и самочувствии».

Рефлексия. Прощание

– Каким «воздухом» (спокойствием, терпением, радостью) вы себя наполняли?

– Что вы ощущаете в своём теле сейчас? Чем это отличается от состояния до упражнения?

– Изменилось ли ваше дыхание и общий мышечный тонус?

Занятие 10 «Вместе к цели и гармонии»

Цель: создание условий для повышения позитивного отношения к трудовой деятельности.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги, ручки.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Поздоровайся плечом».

Цель: снятие мышечных зажимов через неформальное телесное взаимодействие.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы сделаем необычную разминку. Пожалуйста, встаньте, начните свободно ходить по помещению в комфортном для вас темпе. А теперь – забудьте про рукопожатия! Ваша задача – поздороваться с как можно большим количеством коллег, но здороваться мы будем...плечами. Аккуратно, но четко соприкоснуться плечами, как будто это дружеский толчок, и перейти к следующему. Можно добавить улыбку или короткое: «Привет!». Пробуйте разные плечи – правое с левым, оба одновременно. Главное – безопасность и легкость. Начали! А теперь усложним: попробуйте поздороваться спинами, как будто вы дружески опираетесь друг о друга на секунду. И снова – продолжим плечами! Отлично! Теперь плавно завершаем, возвращаемся на свои места. Сделайте глубокий вдох и выдох».

Что было необычнее – здороваться плечом или спиной?

Где вы почувствовали большее расслабление?

Основное содержание занятия

Упражнение «Паровозик».

Цель: развитие невербального доверия, тактильного контакта и координации.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Образуем «Поезд ресурсов». Выберите первого – «локомотив» (ведёт с открытыми глазами).

Остальные становятся «вагончиками» – встают в цепочку, кладут руки на плечи впереди стоящего и закрывают глаза. Задача «локомотива» – плавно вести состав по помещению, объезжая препятствия. Задача «вагончиков» – довериться и синхронно следовать, чувствуя движение через руки. Через 1-2 минуты поменяйте ведущего».

В какой роли – ведущего и следующего – вам было комфортнее? Почему?

Что вы чувствовали, когда могли закрыть глаза и просто двигаться с коллегой?

Упражнение «Выход есть!».

Цель: формирование навыка поиска альтернативных решений и переформулирования сложных ситуаций.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Разбейтесь на группы по 3-4 человека. Ваша первая задача – за 3 минуты анонимно описать на карточке одну частую рабочую ситуацию, которая кажется «закрытой дверью» – тупиковой и сложной. Затем мы обменяемся карточками. Теперь ваша новая цель за 5 минут – для доставшейся вам чужой проблемы найти как можно больше решений – «окон»: от самых реалистичных до фантастических, без критики, только генерация идей. В конце каждая группа зачитает проблему и 2-3 самых ярких «выхода»».

Как изменилось ваше ощущение от «закрытой двери» после того, как вы увидели список возможных «окон»?

Какая идея – ваша или от другой группы – удивила или больше всего запомнилась?

Можно ли использовать сам приём быстрого мозгового штурма без критики в своей повседневной работе? Когда он мог бы пригодиться?

Упражнение «Волшебная ниточка».

Цель: визуализация взаимной поддержки в коллективе.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сядьте в круг. Первый участник наматывает конец нити от клубка на запястье, мысленно или

вслух короткое пожелание – ресурс для коллег (например, «терпение» или «вдохновение») и, удерживая нить, передаёт клубок любому другому. Тот повторяет действие: наматывает на свою руку, говорит своё пожелание и передаёт клубок дальше, сохраняя натяжение нити. Так продолжается, пока клубок не побывает у каждого и не образуется общая «паутина» связей. Посмотрите на неё, почувствуйте эту сеть поддержки. Затем тот, кто начал, начинает аккуратно сматывать клубок обратно; каждый по очереди снимает нить с запястья, мысленно принимая все сказанные пожелания. В конце нить будет смотана, но ощущение связи останется».

Какое пожелание от коллеги было для вас самым ценным?

Что вы чувствовали, когда нить натягивалась или когда вы её отпускали?

Рефлексия. Прощание

– Какое из сегодняшних упражнений вызвало у вас самые яркие телесные или эмоциональные ощущения? Что именно вы почувствовали?

– Какая метафора оказалась для вас наиболее созвучной и почему? Как она может помочь вам в сложный рабочий момент?

– Что сегодняшний опыт взаимодействия с коллегами в этих форматах подтвердил или напомнил вам о вашей профессиональной среде?

Занятие 11 «Командный код»

Цель: формирование у педагогов единого понимания ценности командного взаимодействия.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги формата А4, ручки, цветные карандаши, фломастеры, маркеры.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Подарок коллеге».

Цель: актуализация взаимной поддержки и чувства общности в коллективе.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас у нас будет возможность обменяться ценными подарками, которые не купишь в магазине. Повернитесь к коллеге рядом с вами. Посмотрите на него и подумайте: какой один внутренний ресурс, качество или умение уже есть у этого человека, но которое сейчас было бы для него особенно «ценным» подарком для профилактики усталости и сохранения радости в работе? Это может быть «дар терпения», «коробочка с юмором», «источник спокойствия», «волшебная палочка, говорящая «нет», лишним задачам» или что-то своё. Скажите коллеге: «Я хочу подарить тебе... (название ресурса), потому что вижу, как это важно для тебя сейчас». Примите подарок от партнёра со словами простой благодарности: «Спасибо, я принимаю твой дар»».

Какой подарок вы получили и что вы почувствовали, когда его принимали?

Было ли сложно или, наоборот, легко найти нужный «дар» для коллеги?

Можете ли вы представить, как именно этот подарок мог бы помочь вам в сложный рабочий день?

Основное содержание занятия

Упражнение «Человек человеку».

Цель: осознание и вербализация профессиональной ценности и человеческого вклада каждого педагога.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Часто наша профессиональная деятельность сводится к списку задач и обязанностей: провести урок, заполнить журнал, подготовить отчёт. Сегодня давайте вернёмся к самой сердцевине нашей работы – к людям. Возьмите лист бумаги и завершите, не задумываясь, следующую фразу: «В своей работе я не просто выдаю информацию или выполняю обязанности. На самом деле, человек человеку я – ...». Например: «...Я – маяк в тумане сомнений», «...Я – зеркало, в котором можно увидеть свой потенциал». Запишите 2–3 своих варианта. А теперь в парах поделитесь самым точным, на ваш взгляд, определением. Просто

скажите его коллеге без лишних объяснений».

После обсуждения в парах 2-3 добровольца могут поделиться своей метафорой со всей группой.

Как ваша выбранная метафора изменила взгляд на вашу сегодняшнюю работу?

Что было самым сложным – найти свою метафору или произнести её вслух?

Упражнение «Часы».

Цель: снижение дисбаланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист бумаги и нарисуйте большой круг – циферблат ваших суточных «часов жизни». Разделите его на сектора, как пирог, в соответствии с тем, сколько времени и, главное, эмоциональной энергии вы фактически тратите на разные сферы: работа, домашние дела, общение с семьёй, отдых, сон, «ничегонеделание» и т.д. Закрасьте сектора разными цветами (например, красный – энергозатратные дела, зеленый – восстановительные). А теперь поверх этого рисунка или рядом нарисуйте идеальный для вашего восстановления циферблат. Как вы бы хотели перераспределить время и энергию? Что можно уменьшить, а что добавить, даже 15–30 минут? Посмотрите на оба рисунка».

Какой один самый маленький сектор из «идеальных» часов вы бы могли внедрить в свою жизнь уже на следующей неделе?

Упражнение «Рисунок животного».

Цель: осознание внутренних ресурсов и защитных стратегий через метафору.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Возьмите лист и цветные карандаши. Быстро, не думая о красоте, нарисуйте животное, с которым вы ассоциируете себя в работе прямо сейчас. Не идеальное, а то, чьё состояние похоже на ваше. Это может быть любое существо. После – дайте ему

короткое имя, отражающая его суть (например, «Забеганная лошадь», «Спящий медведь»)).

Что нужно вашему животному для отдыха?

В чём его сила?

Рефлексия. Прощание

– Какой из сегодняшних образов оказался для вас самым неожиданным или запоминающимся?

– Что вы сегодня осознали или заново вспомнили о своих внутренних ресурсах?

– Какой один маленький, но конкретный шаг к балансу вы готовы сделать на следующей неделе, опираясь на сегодняшние открытия?

Занятие 12 «Психогигиена педагога»

Цель: формирование навыков, способствующих сохранению и укреплению психологического здоровья.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги, цветные карандаши, фломастеры, коробки/контейнеры; спокойная, инструментальная фоновая музыка, удобные стулья.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Комплимент по цепочке».

Цель: создание положительного эмоционального фона в коллективе.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Коллеги, давайте по цепочке сделаем друг другу короткие, но искренние комплименты. Важно отметить не профессиональный результат, а внутреннее качество или ресурс человека, который помогает ему в работу и который вы цените (например, жизнелюбие, выдержка, доброжелательность). Получив комплимент, просто поблагодарите: «Спасибо, приятно», – и передайте свой комплимент следующему. Начну я: [Имя], я ценю в тебе твою[качество]».

Какое чувство или ощущение у вас сейчас преобладает после этого упражнения?

Что для вас было проще – дарить комплимент или принимать его? Почему?

Удалось ли вам узнать о себе или о коллегах что-то новое?

Основное содержание занятия

Упражнение «Настроение».

Цель: визуализация и символическое «отпускание» негативных переживаний.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Коллеги, давайте сделаем моментальный «снимок» нашего внутреннего состояния. Возьмите цвет, который сейчас ближе всего к вашему настроению, и на листе бумаги просто оставьте след – линию, пятно, абстрактный узор. Это ваш «портрет настроения». Затем, одним-двумя словами назовите его внутренней речью. Теперь у вас есть выбор: оставить этот лист себе или, если хотите символически освободиться от усталости, сложить и положить в общую «коробку для настроений», чтобы завершить этот эмоциональный опыт».

Что вы почувствовали, когда назвали своё настроение?

Как изменилось ваше состояние после упражнения?

Упражнение «Визуализация».

Цель: восстановление внутренних ресурсов через активизацию позитивных образов и состояния покоя.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сядьте поудобнее, закройте глаза. Сделайте несколько глубоких вдохов, чтобы сосредоточиться. Представьте себе образ или место, где вы чувствуете себя в абсолютной безопасности и покое: берег моря, лес, уютный уголок. Постарайтесь ощутить детали этого места – его спокойствие, тишину, тепло. Побудьте там столько, сколько нужно, чтобы наполниться этим состоянием и ощущением внутреннего ресурса. Затем медленно, сохраняя лёгкость, возвращайтесь в комнату,

пошевелите пальцами и откройте глаза».

Как ваше состояние сейчас?

Удалось ли найти образ, который принёс покой?

Упражнение «Мой портрет».

Цель: смещение фокуса с профессиональной роли на целостную личность, позитивное самоподкрепление.

Участникам предлагается следующая инструкция: «На время отложите роль педагога. Возьмите лист и нарисуйте себя не как учителя, а как целостную личность – внутренний мир, увлечения, важные черты или мечты. Это может быть символический портрет, метафора или просто значимые для вас образы и цвета. Не оценивайте художественность, важна искренность. Цель – вспомнить и визуализировать то, что наполняет и радует вас помимо работы».

Что нового вы вспомнили о себе?

Какая часть этого портрета для меня особенно ценна?

Рефлексия. Прощание

– Как изменилось ваше внутреннее состояние сейчас по сравнению с началом нашей встречи?

– Какой простой шаг или осознание с этого занятия вы могли взять с собой в свою повседневную жизнь?

– Что для вас сегодня было наиболее ценным или неожиданным?

Занятие 13 «Профессия – налаживать связи»

Цель: развитие навыков эффективного взаимодействия педагогов с участниками образовательного процесса.

Материалы и оборудование: листы белой бумаги формата А4, ручки.

Ход занятия:

Вводная часть. Приветствие

Упражнение «Пожелание на день».

Цель: создание позитивного эмоционального настроения.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Сядьте удобно, закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов, затем внутренне обратитесь к себе и найдите одно простое, доброе и конкретное пожелание самому себе на сегодняшний день (например, терпения, маленькой радости или спокойствия). Побудьте с этим пожеланием, а затем, если захотите, поделитесь им вслух – без оценок и комментариев, просто принимая слова друг друга, и пронесите эту поддержку с собой в течение дня».

Психолог: «Благодарю за искренность и заботу о себе. Давайте пронесем эти пожелания через день. Они – наш небольшой внутренний ресурс».

Основное содержание занятия

Упражнение «Индуктор».

Цель: осознание внешних и внутренних факторов, запускающих стресс и раздражение.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Кратко запишите свои главные «спусковые крючки» стресса в двух столбцах: «внешние» (например, поведение учеников) и «внутренние» (например, чувство долга). Затем выберите один фактор, на который вы можете повлиять уже сегодня и определите какое одно конкретное микро-действие, чтобы изменить свою привычную реакцию на него (например, «сделать три глубоких вдоха прежде чем ответить»)).».

Как ощущается этот сдвиг фокуса с «это меня бесит» на «что я могу с этим сделать?»

Упражнение «Обруч».

Цель: визуальное отделение зон своей реальной ответственности и контроля от внешних неподвластных факторов.

Участникам предлагается следующая инструкция: «Представьте, что стоите внутри обруча – это зона вашего прямого контроля (ваши реакции, слова, план урока). Всё, что снаружи – это то, на что вы не можете напрямую влиять (действия других, решения администрации). Запишите 2-3 пункта для

каждой зоны. А теперь выберите один пункт из внутреннего круга и подумайте, какой первый конкретный шаг вы можете сделать к нему завтра».

Психолог: «Часто мы истощаем себя, пытаясь контролировать то, что находится «вне обруча». Сила и спокойствие – в фокусе на том, что внутри него. Это не безразличие, а разумное распределение энергии. Поделитесь одним словом или фразой, которая описывает ваше ощущение после этого упражнения (например, «легче», «чётче», «осознаннее»»).

Рефлексия. Прощание

- Что из сегодняшнего вам показалось самым важным или полезным?
- Какой из двух способов лучше всего использовать в работе?
- С каким одним небольшим, но конкретным намерением на завтра вы уходите?

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Результаты повторной диагностики синдрома эмоционального выгорания у педагогов в условиях образовательной организации

Таблица В.1 – Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)

Код и номер исследуемого	Фазы(в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
ЕМ – 2	0	18	8	Синдром не формируется	–
НО – 3	22	36	25	Формируется 1-я фаза (начальная стадия)	Отдельные признаки переживания психотравмирующих обстоятельств, экономия эмоций не выражена
АР – 4	14	41	27	2-я и 3-я фазы не сформированы	Симптомы редукции профессиональных обязанностей и эмоциональной отстраненности значительно редуцированы, сохраняется легкая экономия эмоций
МЖ – 5	7	9	18	Синдром не формируется	–
СФ – 6	2	13	11	Синдром не формируется	–
ДМ – 8	16	45	16	2-я фаза не сформирована (значительное снижение)	Неадекватное реагирование практически не проявляется, редукция обязанностей не выражена
МК – 9	15	42	38	2-я и 3-я фазы не сформированы (снижение с высоких показателей)	Симптомы неадекватного реагирования, редукции и эмоционального дефицита значительно редуцированы

Продолжение приложения В

Код и номер исследуемого	Фазы(в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
ГА –10	12	30	20	2-я фаза не сформирована	Неадекватное реагирование не выражено
ИБ – 14	6	20	12	Синдром не формируется	–
ПЕ – 15	22	48	25	2-я фаза не сформирована (снижение со среднего уровня)	Симптомы редукции и эмоциональной отстраненности снижены
КТ – 17	28	55	38	2-я и 3-я фазы не сформированы (снижение с высокого уровня)	Выраженность симптомов значительно уменьшена
ТА – 20	4	15	9	Синдром не формируется	–
ЦЕ – 22	14	38	22	2-я фаза не сформирована	Симптомы редукции и экономии эмоций не выражены
ЭР – 25	20	42	28	2-я фаза не сформирована	Неадекватное реагирование не выражено

Таблица В.2 – Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов контрольной группы по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (автор – В.В. Бойко)

Код и номер исследуемого	Фазы(в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопроигвлени	Истощение		
НА – 1	16	50	49	2-я и 3-я фазы формируются	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит
БН – 7	4	56	31	2-я фаза формируется	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей
АК – 11	35	67	27	2-я фаза сформировалась, 3-я фаза формируется	Переживание обстоятельств, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, психосоматические нарушения
ОВ – 12	13	50	28	2-я фаза формируется	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей
АК – 13	7	43	18	2-я фаза формируется	Редукция профессиональных обязанностей
СВ – 16	4	19	11	Синдром не формируется	–
ЛН – 18	14	20	15	Синдром не формируется	–
РС – 19	26	58	32	2-я и 3-я фазы формируются	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит
ФД – 21	27	60	34	2-я и 3-я фазы формируются	Неадекватное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей
ША – 23	5	22	12	Синдром не формируется	–

Продолжение приложения В

Код и номер исследуемого	Фазы(в баллах)			Сформированность синдрома	Сложившиеся симптомы проявления синдрома
	Напряжение	Сопротивление	Истощение		
ЩЕ – 24	12	28	18	Синдром не формируется	–
ЮЛ – 26	4	18	10	Синдром не формируется	–
ЯН – 27	22	52	30	2-я фаза формируется	Неадекватное реагирование, редукция профессиональных обязанностей
АГ – 28	16	25	18	Синдром не формируется	–

Таблица В.3 – Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов экспериментальной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВИ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Код и номер исследуемого	Эмоциональное истощение	Дегуманизация	Редукция профессиональных достижений	Системный индекс синдрома перегорания	Уровень
ЕМ – 2	8	4	40	0.19	Низкий
НО – 3	11	2	54	0.14	Низкий
АР – 4	15	7	43	0.27	Низкий
МЖ – 5	7	3	42	0.16	Низкий
СФ – 6	9	0	46	0.13	Низкий
ДМ – 8	6	7	38	0.23	Низкий
МК – 9	18	7	32	0.34	Средний

Окончание приложения В

Код и номер исследуемого	Эмоциональное истощение	Дегуманизация	Редукция профессиональных достижений	Системный индекс синдрома перегорания	Уровень
ГА – 10	14	8	40	0.29	Низкий
ИВ – 14	7	2	47	0.14	Низкий
ПЕ – 15	17	8	37	0.32	Низкий
КТ – 17	20	9	30	0.38	Средний
ТА – 20	5	0	49	0.10	Низкий
ЦЕ – 22	15	6	40	0.28	Низкий
ЭР – 25	18	8	35	0.33	Низкий

Таблица В.4 – Результаты повторной диагностики эмоционального выгорания педагогов контрольной группы по методике «Опросник на «выгорание» МВІ» (авторы – К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Код и номер исследуемого	Эмоциональное истощение	Дегуманизация	Редукция профессиональных достижений	Системный индекс синдрома перегорания	Уровень
НА – 1	19	5	34	0.28	Низкий
БН – 7	16	7	35	0.26	Низкий
АК – 11	13	0	41	0.16	Низкий
ОВ – 12	17	4	35	0.25	Низкий
АК – 13	11	11	41	0.26	Низкий
СВ – 16	8	2	44	0.15	Низкий
ЛН – 18	14	6	38	0.24	Низкий
РС – 19	24	11	31	0.40	Средний
ФД – 21	25	13	29	0.44	Средний
ША – 23	9	4	43	0.19	Низкий
ЩЕ – 24	16	8	37	0.27	Низкий
ЮЛ – 26	6	2	46	0.14	Низкий
ЯН – 27	21	9	34	0.35	Средний
АГ – 28	15	7	39	0.26	Низкий

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Результаты статистического анализа Т-критерия Вилкоксона

Таблица Г.1 – Результаты математической статистики с помощью Т-критерия Вилкоксона (при $p \leq 0,05000$)

Шкала	$T_{эмп}$	Уровень значимости
«Напряжение»	2	0,001465
«Сопротивление»	0	0,000122
«Истощение»	6	0,004822
«Эмоциональное истощение»	3	0,001953
«Дегуманизация»	0	0,000122
«Редукция профессиональных достижений»	5,5	0,001953