

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»

(КГПУ им. В. П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Кафедра специальной психологии

Тельпиз Виктория Вячеславовна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ
СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

заведующий кафедрой

доктор. психол. наук, доцент Е.А. Черенева

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

Е.А. Черенева

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

канд. психол. наук, доцент Н.Ю. Верхотурова

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

02.06.25

(дата, подпись)

Научный руководитель

канд. психол. наук, доцент Н.Ю. Верхотурова

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

02.06.25

(дата, подпись)

Обучающийся В.В. Тельпиз

(фамилия, инициалы)

02.06.25

(дата, подпись)

Красноярск, 2025

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ	10
1.1. Эмоциональное выгорание: понятие, компоненты, характеристики	10
1.2. Факторы и причины эмоционального выгорания	17
1.3. Современное состояние изучения проблемы эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ	25
Выводы по первой главе:	32
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ	34
2.1. Организация, методы и методики исследования	34
2.2. Анализ результатов экспериментального исследования	42
Выводы по второй главе:	53
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ	55
3.1. Научно-методологические подходы к профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов	55
3.2. Основные направления, этапы и методы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ	62
3.3. Анализ эффективности психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ	72
Вывод по третьей главе:	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
БИБЛИОГРАФИЯ	87
ПРИЛОЖЕНИЕ	99

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время вопрос эмоционального и психологического благополучия приобретает особую значимость. Формирование профессионально-значимых качеств педагога в контексте современной российской системы образования играет ключевую роль. Модернизация образовательной сферы, акцент на персонализированном подходе и повышение требований к качеству обучения ставят перед педагогами все более сложные задачи. Роль педагога в современных образовательных реалиях претерпевает существенные изменения, выходя за рамки простой передачи знаний.

Педагог трансформируется в тьютора, наставника, психолога и отчасти социального работника, что обуславливает необходимость владения им широким спектром компетенций. Это многообразие профессиональных навыков обеспечивает его способность эффективно взаимодействовать с гетерогенной аудиторией, состоящей из учащихся, родителей и коллег. Это многогранное взаимодействие неизбежно приводит к высокому уровню психоэмоционального напряжения, что делает профессию педагога одной из наиболее энергозатратных и стрессогенных.

Традиционные представления о роли педагога как авторитетного эксперта, передающего заданный объём знаний, уже устарели. Современный образовательный контекст требует от педагога высокой адаптивности, гибкости мышления, способности к импровизации и постоянному профессиональному саморазвитию. Педагог должен уметь эффективно управлять учебным процессом, мотивировать учащихся к обучению, использовать инновационные методики, работать с детьми, обладающими различными особенностями развития, включая детей с ОВЗ и особыми потребностями. Кроме того, педагог сталкивается с возрастающим объёмом административной работы, дополнительной отчетности и давлением со стороны общественности.

Всё это приводит к тому, что профессиональное выгорание среди педагогов становится всё более распространенной проблемой. Эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение профессиональной эффективности являются серьёзными последствиями хронического стресса, отрицательно влияющими как на самого педагога, так и на качество образования. Неспособность к саморегуляции, низкий уровень стрессоустойчивости, отсутствие навыков эмоционального интеллекта приводят к потере интереса к профессии, снижению работоспособности и даже к развитию различных психосоматических заболеваний.

Исследования Е.В. Максименко и М.В. Семиной (2021), подчеркивают важность гармоничного развития личности педагога для эффективной работы с учащимися. Педагог, способный к саморегуляции, открытый и честный в своих высказываниях, доверяющий себе и окружающему миру, является образцом для подражания и способствует положительному климату в образовательном процессе. В то же время, педагог, испытывающий профессиональное выгорание, не только не способен эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, но и рискует нанести вред своему здоровью и здоровью своих учащихся. Поэтому профилактика профессионального выгорания и формирование профессионально значимых качеств педагога являются задачами первостепенной важности.

Для этого необходимо разработать и внедрить эффективные программы профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогов, ориентированные на развитие эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости и навыков саморегуляции. Также важно создать благоприятные условия работы для педагогов, обеспечивающие поддержку и психологическую помощь. Только в этом случае можно повысить качество образования и обеспечить профессиональное долголетие педагогов.

В настоящее время в работах отечественных и зарубежных психологов (В.В. Бойко, 2019; Н.Е. Водопьянова, 2021; К. Маслач, 2022; В.Е. Орел, 2021; Г. Фрейденбергер, 1981 и др.) феномен профессионального

выгорания рассматривается преимущественно в аспекте профессиональной деятельности человека.

Учеными С.П. Безносовым (2014), В.В. Бойко (2019), А.Н. Кошелевым (2018), М.М. Скугаревской (2013) и др. исследуются особенности личности работающего человека и их роль в обеспечении устойчивости к психотравмирующим факторам, мешающим выполнению их профессиональной деятельности.

Различные аспекты профилактики синдрома эмоционального выгорания в среде педагогических работников рассматриваются в трудах А.В. Ажиева, 2018; Ю.Н. Казакова, 2020; И.А. Кураповой, 2015; В.В. Кустовой, 2016; Р.С. Немова, 2021; Е.Э. Петровой, 2019; А.А. Рукавишникова, 2001; М.В. Семиной, 2021; С.М. Шингаева, 2019 и др.

Особенности психологического консультирования как способа профилактики синдрома эмоционального выгорания раскрыты в исследованиях М.Б. Айви (2020), Е.Г. Бельской (2018), Р. Мэй (2021), С.А. Сытник (2015) и др.

Цель исследования: выявить особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ; теоретически обосновать, разработать, внедрить психологическую программу профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ и выявить ее эффективность.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.

Предмет исследования: психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что педагоги общеобразовательных школ подвергаются синдрому эмоционального выгорания: повышенный уровень стресса, усталость, истощение, потеря интереса к работе. Разработанная нами психологическая программа позволит снизить выраженность симптомов синдрома

эмоционального выгорания, улучшить эмоциональное состояние и повысить уровень эмоционально-личностного благополучия педагогов общеобразовательных школ.

Объект, предмет, цель и гипотеза исследования обусловили необходимость решения следующего перечня **задач**:

1. На основании анализа научной литературы определить современное состояние изучения проблемы синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ;
2. Разработать модель исследования, раскрывающую компоненты, параметры и индикаторы оценки синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ;
3. Разработать психологическую программу профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ и выявить ее эффективность.

Теоретико-методологические основания диссертационного исследования:

- положения культурно-деятельностного подхода к психическому развитию человека (Л.С. Выготский, 2005; Е.В. Ермакова, 2020; Э.Ф. Зеер, 2019; Д.А. Леонтьев, 1983 и др.);
- научно-методологические подходы к изучению синдрома эмоционального выгорания (В.В. Бойко, 1996; А.Н. Кошелев, 2018; К.; В.Е. Орел, 2021; Е.Э. Петрова, 2019 и др.);
- клинический подход к синдрому эмоционального выгорания, обобщивший примеры из врачебной практики Г. Фрейденабергера (1981);
- представления К. Маслач (2020) о многофакторной сущности эмоционального выгорания как синдрома, сочетающего в себе не только психическое, но и физическое истощение;
- исследования С.П. Безносова (2014), Э.Ф. Зеера (2019), А.А. Реана (2018), О.В. Сергеевой (2018), Э.Э. Сыманюк (2015), касающиеся особых условий труда педагогов, обуславливающих риск в отношении формирования

синдрома эмоционального выгорания.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической, психолого-педагогической и тематической литературы по теме исследования; обобщение практического опыта по работе психологов с проблемой эмоционального выгорания;
2. Эмпирические – опрос, наблюдение, беседа, тестирование, экспериментальные методы (констатирующий, формирующий, контрольный);
3. Статистические – качественный и количественный анализ результатов исследования.

В экспериментальном исследовании были использованы следующие **психодиагностические методики**: «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) [12, с. 7], опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексона (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) [19, с. 50]; анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) [8, с. 4].

Этапы реализации исследования: исследование проводилось в несколько этапов в период с 2023 по 2025 гг.:

1 этап – (сентябрь 2023 – январь 2024 гг.) – анализ научной литературы по проблеме исследования; отработка понятийного аппарата исследования; определение объекта, предмета, постановка цели и задач; гипотезы исследования;

2 этап – констатирующий (февраль 2024 – май 2024 гг.) – разработка модели исследования; определение компонентного состава, параметров и индикаторов оценки; проведение констатирующего эксперимента по выявлению особенностей эмоционального выгорания изучаемого контингента лиц; подбор психолого–диагностического инструментария

3 этап – формирующий (июнь 2024 – август 2024 гг.) – разработка и реализация психологической программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ;

4 этап – контрольный (сентябрь 2024 – март 2025г.) – реализация контрольного эксперимента; анализ полученных результатов исследования; оценка эффективности психологической программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ.

Теоретическая значимость исследования: состоит во введении в научный оборот новых эмпирических данных, которые способны уточнить и детализировать возможности использования индивидуального консультирования в процессе профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания у педагогов, работающих в общеобразовательных учреждениях.

Практическая значимость исследования: определена возможностями использования материалов работы в следующих целях. Полученный теоретический и практический материал может быть использован практикующими психологами общеобразовательных учреждений (в особенности закрытого типа) с целью совершенствования процесса профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Апробация результатов исследования проводилась в ходе организации и проведения групповых занятий на базе кабинета психолога МАОУ Гимназии №11 им. А.Н. Кулакова. Всего было проведено по 10 индивидуальных консультаций с каждым педагогом из экспериментальной группы.

По теме исследования имеются две публикации:

1. Тельпиз, В.В., Верхотурова Н.Ю. К проблеме эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ. / В.В. Тельпиз, Н.Ю. Верхотурова // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания: материалы Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Красноярск, 17 апреля 2024 г. – Красноярск, 2024. – С. 76 – 78.
2. Тельпиз, В.В., Верхотурова Н.Ю. Эмоциональное выгорание

педагогов образовательных школ, как проблема исследований в психологии. / В.В. Тельпиз, Н.Ю. Верхотурова // Педагогика и психология личностного потенциала: современные практики: материалы научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Красноярск, 16 апреля 2024 г. – Красноярск, 2024. – С. 195 – 198.

Структура и объём магистерской диссертации. Работа изложена на 114 страницах, которые включают в себя 3 главы, введение, библиографию и приложение.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

1.1. Эмоциональное выгорание: понятие, компоненты, характеристики

Понятие «эмоциональное выгорание» изучается на протяжении двух столетий. Термин был рассмотрен зарубежными и отечественными учеными.

В 1968 году Б. Г. Ананьев описал явление, которое он назвал «профессиональное сгорание». Под этим термином он подразумевал негативное состояние, возникающее у людей, чья работа связана с оказанием помощи другим, а также у тех, кто постоянно взаимодействует с людьми.

Г. Бредли в 1969 году исследовал схожие состояния у работников тюрем США. Однако термин «эмоциональное выгорание» («burnout») был введен Гербертом Фройденбергером, который работал в США. Он определил это состояние как состояние людей, занимающихся оказанием профессиональной помощи и поэтому тесно общающихся со своими подопечными, как правило, в тяжёлых условиях.

Следующий этап исследования этой проблемы связан с работами Кристины Маслач (2020), которая охарактеризовала «эмоциональное выгорание» как синдром, сопровождающийся эмоциональным и физическим истощением и рядом деструктивных изменений личности в профессиональной деятельности. К таким изменениям она относит: исчезновение эмпатии; рост негативного отношения к клиентам (пациентам), а также коллегам по работе; отрицательное отношение к профессиональной деятельности [52].

К вопросу устойчивости перед влиянием разнообразных стрессоров, встречающихся в ходе профессиональной деятельности, обращались многие деятели психологической науки. Ряд исследователей в своих трудах дают характеристику деструктивного воздействия, оказываемого продолжительным стрессом, вызванным взаимоотношениями на

межличностном уровне у представителей социальных профессий, на стабильность психики индивида, его общее самочувствие, а также удовлетворённость итогами профессиональной деятельности.

В научной литературе было даже закреплено такое понятие, характеризующее состояние работников при продолжительном стрессе, вызванном межличностным взаимодействием, как «бессильный помощник».

Максимального внимания изучение проблемы «эмоционального выгорания» было достигнуто в 1970-е годы. Выдвижению данных исследований способствовал тот факт, что в американском обществе усилилась направленность на индивидуализацию, ориентация на самореализацию личности, а также предприняты на правительственном уровне изменения социальных служб США.

Для научных публикаций 1970-х годов по результатам исследований того времени, характерно значительное разнообразие, а их авторы обращались как к традиционной концепции, которая была озвучена Г. Фройденбергером, так и к авторским. Лишь в одной из десяти публикаций содержались результаты эмпирических исследований.

Однако новый период исследования принёс с собой так же и новые научные методы, которые дополнили разнообразные научные концепции. Наряду с этим были предложены стандартизированные методики, которые дали возможность как выявлять «эмоциональное выгорание», так и определять его структуру, а также причины его формирования.

В отличие от клинического подхода, исследовательский дал возможность углубить понимание «эмоционального выгорания» как феномена, а также установить его механизмы. Итогом этой работы стало расширение представления об «эмоциональном выгорании», как не только о симптоме, свойственном представителям профессий типа «человек-человек», но и как о возможном признаке профессий другого типа.

В конце XX — начале XXI века изучение проблемы «эмоционального выгорания» вышло за границы психологической науки. К исследованию

данной проблемы обратились педагоги, медики, социологи, тем самым сделав её междисциплинарной. Однако, несмотря на значительные объёмы эмпирических исследований, общей картины по данному вопросу так и не было достигнуто.

Зачастую «эмоциональное выгорание» трактуется как функциональный поведенческий стереотип, который даёт возможность организму сберечь свои внутренние ресурсы. Так, например, В. В. Бойко под эмоциональным выгоранием понимает механизм психологической защиты, вырабатываемый индивидом с целью уменьшения силы психических проявлений, формирующихся в ответ на продолжительное воздействие стресса. Именно поэтому данный термин для индивида — это механизм совладания с психотравмирующей ситуацией, который в своей сути является конструктивным, но в том случае, если он затрагивает индивида, трудящегося в профессии типа «человек-человек».

В работах Д.Г. Трунова (2018) описывается «Синдром сгорания», наиболее известный как эмоциональное выгорание. Согласно автору, «Синдром выгорания», является психологическим состоянием, возникающим в результате длительной истощительной работы, стресса и ощущения неудовлетворения. Он может влиять на физическое и эмоциональное здоровье человека, а также на его профессиональные и личные качества [99].

В то же время, как отмечает А.А. Рукавишников (2001), ни отечественные, ни зарубежные ученые так и не смогли предложить общей позиции по проблеме определения «синдрома эмоционального выгорания» и по причинам его формирования или патогенетических механизмов развития данного феномена [76].

Кроме того, так и не были, в виду особенностей, предрасположенных синдрому эмоционального выгорания работников, выработаны и научно подтверждены программы реабилитации, коррекции или терапии. Даже сама утрата индивидом ресурсов (личностных, психических и физических), вызванная состоянием хронического стресса, подразумеваемая под данным

феноменом, у отдельных ученых получила различные наименования: «профессиональное выгорание», «психическое выгорание», «синдром профессиональной деформации», «эмоциональное перегорание», «эмоциональное выгорание», «выгорание души», «синдром хронической усталости» и пр. Все это в виду сравнительной схожести данных явлений психики позволяет предположить, что этот феномен может трактоваться довольно широко, а поэтому с ним можно соотнести целый ряд разнообразных состояний человеческой психики, расширить круг его симптомов.

Наряду с этим, согласно мнению С.В. Усаниной и В.Ю. Слабинского (2012), опубликованные в достаточно большом количестве научные работы по вопросам проявления синдрома «эмоционального выгорания» имеют в определенной степени описательный характер [100]. При этом, отмечают авторы, их сравнительный анализ также затруднен в виду того, что используемый иностранными и российскими учеными диагностический инструментарий значительно отличается, в то время как итоги исследований в существенной мере оказываются обусловлены спецификой среды (культурной и социальной) опрашиваемых респондентов.

Все вышесказанное и приводит к тому, что на настоящий момент в науке так и не существует единой трактовки определения понятия «эмоциональное выгорание». Так Н.В. Мальцева (2015) исследует эмоциональное выгорание как определённое структурное образование, рассматривая субъективные свойства как детерминанты процесса его развития [49].

Согласно точке зрения А.Н. Кошелева (2018), эмоциональное выгорание представляет собой специфическую психофизиологическую дисфункцию, в рамках которой работник не в состоянии (полностью, либо частично) осуществлять свою трудовую деятельность [38].

По мнению А.А. Рукавишникова (2001), под эмоциональным выгоранием следует понимать негативное состояние (явление) психики, которое формируется в процессе профессиональной деятельности и имеет

форму истощения психики, негативных установок по отношению к субъекту деятельности, а также ослабление профессиональной мотивации, которые обнаруживаются у лиц без патологий психики [76].

В ходе научной конференции, проведённой в 1993 году в Сан-Франциско зарубежными психологами, была предпринята попытка выработать общую трактовку феномена эмоционального выгорания. Однако добиться успеха в этом удалось лишь отчасти, тем не менее, произошедшее, несмотря на имеющиеся значительные разногласия, сведение научных позиций стало значительным достижением. Общность мнений нашла отражение в принятии состоящей из трёх компонентов структуры синдрома «эмоционального выгорания», состоящей из: истощения психики; деперсонализации; редукции профессиональных достижений [113].

Сближения точек зрения удалось добиться и в отношении непоправимости эмоционального выгорания. Наряду с этим было принято, что синдром эмоционального выгорания, хотя и свойственен, как правило, работникам профессий типа «человек-человек», однако является и общепрофессиональным термином.

В монографии, написанной в соавторстве и изданной по результатам конференции, В.Е. Орёл (2021), основываясь на точках зрения существенного числа учёных, даёт такое определение эмоциональному выгоранию: процесс, формирующийся как напряжение, возникающее как итог противоречий между суровыми требованиями обыденной жизни и желаниями личности, а также её идеалами и надеждами [62]. Данный процесс отличается значительной продолжительностью и проходит через ряд стадий. Формирование синдрома эмоционального выгорания способно отличаться индивидуальными особенностями и обусловлено спецификой мотивационной и эмоциональной сферы индивида, а также характером профессиональной деятельности.

Однако большинство учёных солидарно в том, что «эмоциональное выгорание» является безусловно динамичным процессом, проходящим в своём формировании через целый ряд этапов, отличающихся один от другого

конкретными проявлениями. На данный момент, как пишет Т.В. Форманюк (2014), общепринято фиксировать следующие фазы формирования эмоционального выгорания: первая фаза именуется «напряжение»; *вторая фаза обозначается «резистенция»*; третья фаза получила название «истощение» [102].

Фаза «напряжения» предполагает, что личность оказывается в травмирующей психику ситуации, которую сложно устранить, и, в свою очередь, невозможность справиться с ней ведёт к нервозности, недовольству самим собой, чувству безвыходности положения, «загнанности», а также ведёт к депрессии и тревожности.

Во время фазы «резистенции» происходит развитие бессознательного противостояния стрессу, приобретающего форму дезориентации (нравственной и эмоциональной), стремления сберечь эмоции, выборочного, зачастую неадекватного психического реагирования, редукции (трансформации позиции) к профессиональной деятельности.

Фаза «истощения» характеризуется износом нервной системы, а также общей убылью сил. На данном этапе работник равнодушен, деперсонализирован, у него сокращается эмпатия (вплоть до её полной утраты), он испытывает дефицит эмоций. Кроме этого, эту фазу начинают сопровождать и вегетативные, либо психосоматические симптомы эмоционального выгорания, что позволяет констатировать, что организм уже не может преодолевать деструктивные перегрузки психики даже при помощи такой бессознательной психологической защиты, как эмоциональное выгорание, и нуждается во внешней поддержке.

Американский психолог Д. З. Борисенко (2020) подтверждает мнение людей, которые пережили эмоциональное выгорание на работе, о том, что без максимальных усилий невозможно достичь профессионального успеха [14].

В начале работы эффективность действительно растёт, но это происходит за счёт ресурсов организма, которые не безграничны. В какой-то момент усилия уже не могут обеспечить желаемый результат, и наступает

эмоциональное выгорание. Исследователь считает, что именно так и развивается это состояние.

При изучении понятия эмоционального выгорания специалисты, использующие индивидуальный подход, уделяют внимание выявлению его компонентов и характеристикам.

Наиболее распространенной является модель синдрома выгорания, предложенная К. Маслач и С. Джексоном в 1981 году. В рамках данной модели выгорание структурировано на три ключевых компонента:

1. Эмоциональное истощение характеризуется ощущением беспомощности и безысходности, а также проявлениями в виде раздражительности, усталости, снижения энергетического уровня и качества выполнения профессиональных задач. Также могут возникать физические недомогания. Индивид осознает утрату эмоциональной связи, ощущая, что проблемы окружающих не вызывают у него никакой эмоциональной реакции.

2. Вторым компонентом синдрома выгорания является деперсонализация, проявляющаяся в искажении межличностных отношений. У некоторых индивидов это может выражаться в возникновении зависимости от других людей, тогда как другие, напротив, проявляют нежелание взаимодействовать с окружающими и демонстрируют негативное отношение к ним.

При начале развития деперсонализации у педагога наступает утрата восприятия учеников как отдельных индивидуумов. Учитель дистанцируется от учащихся, ожидая от них негативных проявлений. Такие отрицательные реакции могут проявляться в нежелании взаимодействовать, уничижительном отношении к детям и пренебрежении их просьбами.

3. Последний компонент синдрома выгорания представляет собой сокращённую профессиональную реализацию. Она может проявляться через негативную самокритику, неблагоприятную оценку своего профессионализма и достижений, а также недооценку собственных качеств и умений. В

результате у индивида наблюдается снижение самооценки, ограничение собственных возможностей и обязательств в отношении других людей.

1.2. Факторы и причины эмоционального выгорания

Профессиональное выгорание учителей развивается постепенно в течение нескольких лет и предопределяется множеством факторов, включая индивидуальные характеристики личности, внешние обстоятельства, продолжительность трудового стажа и объем рабочей нагрузки. Осознание причин этого синдрома дает возможность своевременно выявлять их и осуществлять мероприятия по профилактике. Все многообразие факторов, способствующих выгоранию, можно классифицировать на три основные группы:

1. Личностные факторы: к профессиональному выгоранию могут привести такие характеристики, как низкая стрессоустойчивость, интровертированность, неустойчивая самооценка и высокая тревожность. В группе повышенного риска находятся учителя, обладающие высокой эмпатией, гуманизмом, увлеченные исключительно своей работой и склонные к идеализации педагогической деятельности.

2. Ситуативные факторы: «Синдром выгорания» часто возникает в результате длительных конфликтов с администрацией, напряженной атмосферы среди коллег, а также непонимания и агрессии со стороны учащихся и их родителей.

3. Организационные факторы: психическое истощение часто возникает из-за чрезмерной нагрузки, которая может проявляться в работе в две смены или в ведении занятий с большими классами. Также на выгорание влияют избыток социальных контактов, неудовлетворенность графиком работы и уровнем заработной платы. Кроме того, однообразие выполняемых задач и монотонность ежедневной работы могут способствовать развитию этого синдрома.

Причины выгорания сложны и часто многофакторны. Значительный вклад вносят такие факторы стресса, как чрезмерная рабочая нагрузка, отсутствие автономии и плохая организационная поддержка. Личные факторы, включая черты личности и стили совладания, также играют свою роль. Кроме того, выгорание связано с проблемами физического здоровья, повышенным прогулом и более высоким риском расстройств психического здоровья [116].

Исследование профессионально значимых качеств педагога, способствующих предотвращению профессионального выгорания и сохранению профессионального здоровья, является, следовательно, крайне актуальным.

К числу таких качеств относятся:

- Высокий уровень стрессоустойчивости.

Способность эффективно справляться с стрессовыми ситуациями, не теряя самообладания и профессионализма. Это включает умение распознавать стрессоры и вовремя обращаться за помощью при необходимости. Развитие стрессоустойчивости может включать практики *mindfulness*, техники релаксации и психологическое консультирование.

- Развитые навыки саморегуляции.

Умение контролировать свои эмоции, мысли и поведение, адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам и поддерживать психологическое равновесие. Это включает умение управлять своим временем, приоритезировать задачи и отказываться от ненужных обязательств. Тренинги по тайм-менеджменту и эффективным коммуникациям могут значительно способствовать развитию навыков саморегуляции.

- Эмоциональный интеллект.

Способность понимать свои собственные эмоции и эмоции других людей, управлять ими и использовать эмоциональную информацию для принятия решений. Высокий эмоциональный интеллект позволяет педагогу строить эффективные отношения с учащимися, родителями и коллегами,

создавать позитивный психоэмоциональный климат в классе и предупреждать конфликты. Развитие эмоционального интеллекта может достигаться путем специальных тренингов, самоанализа и рефлексии.

- Эмпатия и сочувствие.

Способность понимать и разделять чувства других людей, проявлять сочувствие и поддержку. Эмпатия помогает педагогу строить доверительные отношения с учащимися, учитывать их индивидуальные особенности и поддерживать их в трудные моменты.

- Коммуникативные навыки.

Умение эффективно общаться с различными группами людей, ясность изложения мыслей, активное слушание, умение дать обратную связь. Это важно как для работы с учащимися, так и для взаимодействия с родителями и коллегами. Тренинги по публичным выступлениям и деловым коммуникациям могут помочь педагогам улучшить эти навыки.

Профессиональное выгорание учителей развивается постепенно в течение нескольких лет и предопределяется множеством факторов, включая индивидуальные характеристики личности, внешние обстоятельства, продолжительность трудового стажа и объем рабочей нагрузки. Осознание причин этого синдрома дает возможность своевременно выявлять их и осуществлять мероприятия по профилактике. Все многообразие факторов, способствующих выгоранию, можно классифицировать на шесть основных: личностный, ролевой, организационный, фактор «особого» контингента, мотивационный и экзистенциальный [37].

1. Личностные факторы к профессиональному выгоранию могут привести такие характеристики, как низкая стрессоустойчивость, интровертированность, неустойчивая самооценка и высокая тревожность. В группе повышенного риска находятся учителя, обладающие высокой эмпатией, гуманизмом, увлеченные исключительно своей работой и склонные к идеализации педагогической деятельности. По исследованиям ученых было

выявлено, что минимальное влияние на эмоциональное выгорание оказывает возраст, семейное положение, стаж данной работы [37].

Е.В. Орел (2021) выделяет две основные группы личностных характеристик: те, которые способствуют развитию выгорания, т.е. так называемые «катализаторы выгорания», и те, которые сдерживают его проявление, т.е. «ингибиторы выгорания». Ключевым элементом в структуре личностных детерминант выгорания выступает нейротизм, зависящий от степени его выраженности и особенностей проявления [62].

По личностным факторам выгорания определяют пять основных типов личности, склонных к выгоранию: гиперответственный, авторитарный, самоуверенный, однонаправленный и трудоголик (рисунок 1) [37].

По личностным факторам выгорания определяют пять основных типов личности, склонных к выгоранию: гиперответственный, авторитарный, самоуверенный, однонаправленный и трудоголик.

Гиперответственный тип личности полностью посвящает себя работе, имеет тенденцию брать слишком много на себя. Он сжат с трех сторон, находясь во власти своих собственных потребностей, потребностей клиентов и потребностей руководства.

Авторитарный тип личности полагается на свои полномочия, чтобы управлять другими, и ожидает повиновения со стороны подчиненных во что бы то ни стало, несмотря на огромные эмоциональные затраты. Самоуверенный тип личности оценивает себя как незаменимого работника.

Однонаправленный тип личности чрезмерно предан работе и чья жизнь вне работы неудовлетворительна. Он использует работу как заместитель социальной жизни, настолько погружаясь в работу, что у него не остается времени на себя. Это ведет к потере своего Я.

Трудоголик-профессионал имеет тенденцию к отождествлению с теми, с кем он работает и для кого работает. Он рискует стать слишком вовлеченным в работу, теряя самого себя в этой жизни [37].

В.В. Бойко (1996) выделяет ряд личностных факторов, способствующих возникновению синдрома эмоционального выгорания:

- склонность к эмоциональной холодности;
- склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

Эмоциональное выгорание может выполнять функцию психологической защиты, которая выражается либо в частичной, либо в полной блокировке эмоциональных реакций на стрессовые ситуации.

2. Ролевые факторы представляют собой взаимосвязь между эмоциональным выгоранием, ролевой конфликтностью и неопределенностью ролей. Работа в условиях четко распределенной ответственности способствует снижению риска выгорания, но при неясности или неравномерном распределении обязанностей усиливаются проявления выгорания даже при низкой нагрузке. Особенно ярко выражается выгорание в ситуациях, где отсутствует командная согласованность, координация действий и присутствует конкуренция.

3. Организационные факторы представляют собой психическое истощение часто возникает из-за чрезмерной нагрузки, которая может проявляться в работе в две смены или в ведении занятий с большими классами. Также на выгорание влияют избыток социальных контактов, неудовлетворенность графиком работы и уровнем заработной платы. Кроме того, однообразие выполняемых задач и монотонность ежедневной работы могут способствовать развитию этого синдрома [104].

4. Фактор «особого» контингента связан с необходимостью профессионального взаимодействия с психически сложными группами (например, тяжелые больные, конфликтные покупатели, осужденные лица, «трудные» подростки и т. д.). Характеризуется работой в условиях высокой

эмоциональной напряженности и однообразия способствует нарастанию эмоционального истощения.

5. Мотивационный фактор проявляется в отсутствии должного вознаграждения (материального и эмоционального) за проделанную работу. Это вызывает ощущение ненужности своей деятельности и собственной обесцененности. Отдельному вниманию стоит уделить злоупотреблению алкоголем и его взаимосвязи с динамикой развития эмоционального выгорания.

6. Экзистенциальный фактор отражает ситуацию потери внутренней связи человека с ценностью собственной деятельности. Стресс возникает, когда работа не воспринимается как значимая и не вызывает эмоционального отклика. С экзистенциальной точки зрения, корень стресса – это внутреннее несогласие с тем, чем человек занимается. Опустошение, дефицит исполнения, психическая нуждаемость и утрата чувства жизни, с экзистенциально-аналитической точки зрения, имеют общее происхождение. Они в конечном итоге возникают потому, что человек живёт без внутреннего согласия в отношении содержания реальной деятельности [37].

В. В. Бойко (1996) в своей работе «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других» распределил причины на внешние (организационные) факторы и внутренние факторы (индивидуально — психологические особенности) (рисунок 3). К внешним факторам относятся условия работы и социально — психологические условия деятельности [13].

В. В. Бойко (1996) в своей работе «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других» распределил причины на внешние (организационные) факторы и внутренние факторы (индивидуально — психологические особенности). К внешним факторам относятся условия работы и социально — психологические условия деятельности. Внешние факторы характеризуют хроническую напряжённую психоэмоциональную деятельность, дестабилизирующую организацию деятельности, повышенную ответственность за исполняемые функции и операции, неблагоприятную

психологическую атмосферу профессиональной деятельности, а также психологически трудный контингент. Внутренние факторы характеризуются склонностью к эмоциональной ригидности, интенсивной интериоризацией (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности, слабой мотивацией эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, а также нравственными дефектами и дезориентацией личности [13].

По мнению В. В. Бойко (1996), внутренние личностные факторы пересекаются с внешними факторами. Совместно они создают четкую основу, при которой с быстрым темпом развивается «эмоциональное выгорание» [12].

Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова (2021) считают выгорание феноменом личностной деформации, который включает комплекс отрицательных психологических переживаний, связанных с долгосрочными, эмоционально насыщенными и сложными межличностными взаимодействиями с другими людьми. Выгорание возникает как ответ на долговременные «стрессы межличностных коммуникаций» [19].

Н.В. Гришина (1997) видит выгорание как результат «сложного взаимодействия личностных особенностей человека, межличностных отношений и его профессиональной и рабочей ситуации», в которой находится человек [23].

Основными причинами выгорания могут быть высокие требования к работе и нехватка рабочих ресурсов. Хотя индивидуальные особенности (например, невротизм) могут повышать восприимчивость к выгоранию, влияние других специфических черт личности до сих пор неясно. Выгорание оказывает негативное влияние как на отдельных людей, так и на компании. Типичные вмешательства направлены на снижение стресса и разработку стратегий, позволяющих справиться с высокими профессиональными требованиями. Однако со временем их эффективность снижается. Исследования организационных мер показывают, что улучшение условий труда может снизить риск выгорания [111].

В то же время изучение эмоционального выгорания возможно на основе междисциплинарной методологии, свидетельство чему выявление, оценка силы и систематизация факторов (причин) выгорания. Например, специалисты Института Гэллапа (США) по результатам исследования, проведенного в 2018 году, указали пять причин: необоснованный цейтнот, отсутствие общения и поддержки со стороны менеджера, нечеткость ролей, неконтролируемая рабочая нагрузка и несправедливое обращение [117]. В литературе эти факторы объединены в две группы: личностные (индивидуальные) и профессионально-организационные [118].

Соотношение и сила проявления факторов образуют разные модели синдрома эмоционального выгорания. Авторы «Методики определения уровня эмоционального выгорания у представителей ряда профессий, включая педагогов школ» К. Маслач и С. Джексон (1981) предложили трехкомпонентную модель синдрома выгорания: эмоциональное истощение (срывы, психологическая усталость); повышенная дистанцированность (деперсонализация) от работы и окружающих; ощущение профессиональной неэффективности, снижение профессиональной активности и отрицательная самооценка [41].

Факторами, инициирующими и сопровождающими эмоциональное выгорание учителей, являются особенности их профессиональной деятельности и индивидуальные (социально-демографические) характеристики (гендер, возраст и стаж работы). Ряд исследователей выявили гендерные различия в выгорании: например, женщины сталкиваются с эмоциональным выгоранием чаще мужчин в силу того, что стрессовая нагрузка у работающих женщин значительно выше, чем у мужчин.

Таким образом, все перечисленные факторы, которые влияют на развитие эмоционального выгорания, имеют сложный и многогранный процесс. Факторы охватывают основные уровни: личностный, межличностный, организационный и экзистенциальный. Благодаря их выявлению и систематизации можно целенаправленно разработать

профилактические и коррекционные меры, направленные на поддержание психологического здоровья учителей.

1.3. Современное состояние изучения проблемы эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Проблема эмоционального выгорания педагогов актуальна в современной педагогической психологии. Феномен выгорания изучается в разных направлениях психологии: в психологии стрессовых состояний — выгорание в результате стресса, в психологии профессиональной деятельности — выгорание как форма профессиональной деформации, в экзистенциальной психологии — выгорание как состояние физического и психического истощения.

В кандидатской диссертации «Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов» (2005) Величковская Софья Борисовна особое внимание уделяет синдрому эмоционального выгорания, как форме профессиональной деформации личности. Софья Борисовна отмечает, что эмоциональное выгорание является значимой проблемой для учителей из-за специфики профессиональной деятельности и социально-экономических условий. К социально-экономическим условиям автор отнесла снижение социального статуса профессии, низкий уровень зарплаты, неблагоприятные условия труда. Эти факторы остаются актуальными и в 2025 году несмотря на то, что все перечисленные факторы были выделены на момент проведения исследования в 2005 году.

Специфика профессии учителя относится к типу взаимодействию между людьми, что предполагает высокую эмоциональную вовлеченность педагога, ответственность за результаты обучения и постоянное взаимодействие с обучающимися, родителями и администрацией. Также учителя сталкиваются с необходимостью адаптироваться к новым технологиям, дополнительным

нагрузкам и т.д. Автор работы по результатам исследования описывает, что школьные учителя испытывают более частые стрессовые ситуации, которые связаны с управлением класса, взаимодействием с родителями и др. Учителя более подвержены хроническому утомлению и эмоциональному истощению из-за высокой нагрузки. На основании проведенного исследования Софья Борисовна разработала комплекс мер для профилактики и коррекции синдрома, который включает в себя: диагностику, профилактические меры, коррекционные мероприятия и организационные меры [17].

В работе «Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя» (2005) Гнездилова Ольга Николаевна выделила актуальность своего диссертационного исследования в том, что в современной школе из-за внедрения инноваций и реформ возрастает нагрузка на учителя, которая влечет за собой высокую стрессогенность и, как следствие, эмоциональное выгорание.

Гнездилова О.Н. (2005) доказывает, что инновационная педагогическая деятельность способствует саморазвитию учителя. В ее исследовании утверждается, что учителя, которые участвовали в инновационных образовательных проектах имели более высокий уровень самоактуализации и были мотивированы к профессиональному росту и внутреннему развитию. Ольга Николаевна подчеркивает, что нужно создать для учителей систему психологической поддержки, которая бы включала: индивидуальные тренинги, сотрудничество (между администрацией, методическими объединениями и школьным психологом), а также «адресную» помощь оказываемой психологом каждому педагогу. В результате работы было выявлено, что учителя из традиционных школ чаще страдают от эмоционального выгорания, чем учителя из инновационных школ [22].

Коновальчук Анастасия Николаевна (2008) в диссертации «Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей», исследовала синдром эмоционального выгорания среди учителей городских и сельских школ.

Анастасия Николаевна считает, что эмоциональное выгорание – это серьезная проблема для учителей, которая обусловлена высокой эмоциональной и психологической нагрузкой из-за специфики профессиональной деятельности. Профессия учителя характеризуется интенсивным эмоциональным взаимодействием, что делает педагога уязвимым к эмоциональному выгоранию.

В работе отмечаются различия в эмоциональном выгорании между городскими и сельскими учителями. Например, у городских учителей более высокий уровень эмоционального выгорания, чем у сельских, особенно по симптомам эмоционального дефицита, личностной отстраненности и переживаниям психотравмирующих обстоятельств. Но сельские учителя сталкиваются с другими проблемами, такими как: обмен опытом, дефицит кадров, самообразование и др. Автор диссертации выделила рекомендации для современных школ:

- проведение регулярной диагностики для выявления синдрома на ранних стадиях;
- создание поддерживающей среды;
- создание профилактических мер (например, тренинги по эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивости и др.);
- проведение курсов по повышению квалификации или переподготовке по психологии профессионального стресса [35].

В диссертации «Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности: на примере педагогов средней и высшей школы» Кураповой Ирины Александровны (2009) анализируются проблемы эмоционального выгорания среди учителей школ и вузов. Автор диссертации рассматривает эмоциональное выгорание с точки зрения личностных, профессиональных и социальных аспектов. В исследовании особое внимание уделяется временным рамкам, так как по результатам выявлено, что риск выгорания возрастает на 3-4 году преподавания, когда новизна профессии угасает, а ожидания растут. В заключении диссертации

Ирина Александровна описывает эмоциональное выгорание существенно влияет на отношение учителей к работе и их взаимодействие с обучающимися.

Учителя с позитивным отношением и удовлетворенностью имеют более низкий уровень выгорания, а когда те, у кого отношение негативное, более склонны к выгоранию. По результатам исследования автор показывает сложность проблемы эмоционального выгорания среди учителей современных школ, связывая ее с личностными, профессиональными и социальными факторами. Особое внимание в диссертации уделяется роли моральных и духовных ценностей как защитных факторов, что подчеркивает необходимость комплексных интервенций для поддержания учителей [40]

В кандидатской диссертации Наличаевой Софии Александровны (2011) «Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов» показывается, что эмоциональное выгорание педагогов связано с высокими стрессами, личными и организационными факторами. По результатам исследования наиболее вероятным средством снижения выгорания являются моральные ценности и самоактуализация. В диссертации приведены различия между школьными учителями и преподавателями вузов, например, учителя школ больше ценят безопасность, власть и конформность, тогда как преподаватели вузов демонстрируют большой недостаток духовной активности.

Также отличаются симптомы выгорания между двумя категориями учителей, например, среди школьным чаще испытывают безнадежность и разочарование, а преподаватели вузов сталкиваются с эмоциональным отстранением и формальным выполнением задач. Согласно полученным результатам, автор диссертации подчеркивает, что необходимо дифференцировать профилактику выгорания в зависимости от типа образовательного учреждения [57].

Исследование Кондратьевой Ольги Генриховны (2011) в кандидатской диссертации «Изменения альфа- и бета-ритмов биоэлектрической активности мозга при формировании синдрома эмоционального выгорания у педагогов»,

фокусируется на психофизиологических аспектах синдрома эмоционального выгорания, его диагностике и профилактике. В работе синдром рассматривается как дисбаланс между внутренними ресурсами учителя и внешними профессиональными требованиями, что приводит к нарушениям психологической адаптации и психофизиологическим изменениям.

В результате исследования автор описывает, что наибольшая выраженность эмоционального выгорания наблюдается у учителей со стажем работы до 5 лет, так как это связано с недостаточным профессиональным опытом и адаптацией к нагрузке, а у учителей со стажем работы от 20 лет синдром менее выражен из-за развития адаптационных механизмов. Согласно исследованию выявлено, что учителя естественнонаучных дисциплин больше подвержены синдрому, чем учителя общественных предметов, это может быть связано с высокой когнитивной нагрузкой, необходимостью точных расчетов или строгих требований к результатам [36].

В диссертации Дубиницкой Кристины Александровны (2011) «Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений» отмечается, что эмоциональное выгорание – это не только индивидуальная, но и системная проблема школы, которая требует комплексного подхода, состоящего из анализа коллективных процессов, переработку мотивационной политики и построения доверительных профессиональных отношений.

В диссертации описана разработанная программа социально-психологического развития коллектива, которая снижает риск выгорания. В рамках профилактики выгорания среди учителей должны проводиться не только индивидуальные занятия, но и групповые. В диссертации также отмечается, что необходимо пересмотреть управленческие стратегии, такие как: поддержка учителей, прозрачные системы поощрения и возможность самореализации [25].

В работе «Психологическая поддержка педагогов в состоянии

эмоционального выгорания», Василевская Елена Александровна (2015) определяет в своей работе «эмоциональное выгорание – это многомерное психологическое образование, которое проявляется:

- эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой ригидностью;
- снижением работоспособности и профессиональной мотивации;
- повышенным уровнем тревожности и нейротизма;
- утратой способности к саморегуляции и рефлексии;
- склонностью к конфликтам в коллективе».

В диссертации автор разработала модель психологической поддержки, состоящей из 5 компонентов:

- Формирование навыков конструктивных способов психологической защиты;
- Личностно-ориентированное сопровождение в трудных профессиональных ситуациях;
- Развитие копинг-стратегий на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровне;
- Коммуникативные и социально-психологические тренинги;
- Повышение способности к рефлексии.

По окончании экспериментальной проверки модели, автор выявила, что произошло снижение уровня тревожности и эмоционального напряжения, улучшились способности к конструктивному разрешению конфликтов, повысилась самооценка у учителей, а также уменьшилась частота проявлений симптомов выгорания [16].

В диссертации Седовой Ирины Викторовны (2016) «Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности» основное внимание уделяется анализу причин и особенностей формирования эмоционального выгорания у педагогов, а также описывается влияние уровня личностной ответственности на развитие синдрома. Автор диссертации в актуальности отмечает, что учителя сталкиваются с резким увеличением требования, которые способствуют высокому уровню эмоционального

напряжения и выгорания, особенно среди учителей с высокой личностной ответственностью. Уровень ответственности педагога оказывает влияние на степень и скорость формирования синдрома. То есть учителя с высокой ответственностью чаще сталкиваются с выгоранием, так как они стремятся к совершенству, страх неудачи и внутренняя самокритика становятся факторами риска.

Результаты работы показали, что учителя с высоким уровнем ответственности уже через 5 лет демонстрируют симптомы эмоционального выгорания. Также выявили, что у учителей с высоким уровнем ответственности через 10 лет наблюдается снижение мотивации, пессимизм и шаблонность поведения [82].

Давыдова Надежда Ивановна (2019) в своей работе «Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционально выгорания» описывает, что эмоциональное выгорание педагогов современных школ связано с высокими требованиями, перегрузкой и низким социальным статусом. В работе подчеркивается, что эмоциональное выгорание является ключевым барьером для успешной самореализации учителя. Профилактика выгорания должна включать поддержку на уровне администрации, создание психологически благоприятной среды и индивидуальную работу с учителями. В завершении работы, автор отмечает, что разработанные методики и инструменты позволяют выявлять риски выгорания и предлагать индивидуальные стратегии психологической помощи. Разработанная программа должна учитывать стадию выгорания учителя, например. От укрепления позитивного самоотношения до преодоления деформаций [24].

Несмотря на временной разрыв в работах, проблемы, описанные в диссертациях, остаются актуальными и на сегодняшний день, потому что в школах сталкиваются с такими вызовами, как: цифровизация образования, увеличением административной нагрузки и др.

Однако в исследованиях существуют противоречия. Чаще всего это связано с отсутствием единой методологии, различием в применяемых

методах диагностики и методическими проблемами. Сложность в изучении выгорания вызвана и тем фактом, что оно может быть цикличным явлением. Среди факторов, влияющие на выгорание педагогов: поведение обучающихся, бюрократия, самоэффективность, социальная поддержка, обратная связь от субъектов образовательного процесса, эмоциональный труд, отсутствие возможности обучаться и самостоятельно принимать решения.

Выводы по первой главе:

1. Синдром выгорания (далее именуемый выгоранием) — это состояние эмоционального истощения, физической усталости и когнитивной усталости, вызванное длительными неконтролируемыми и неразрешенными факторами стресса на работе и, возможно, другими длительными личными и внешними факторами стресса, такими как серьезная болезнь, семейные трудности или другие постоянные невзгоды.

2. Стимул к выгоранию включает взаимодействие между эндогенными, специфичными для человека, и экзогенными факторами, связанными с работой. Хотя выгорание само по себе является отдельным явлением, существует совпадение между симптомами выгорания и депрессии, и у людей с тяжелым клиническим выгоранием могут быть временные проявления депрессии или субклинической депрессии. Любой человек с выгоранием может быть подвержен явной клинической депрессии.

3. 11-й пересмотр Международной классификации болезней Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) гласит следующее:

Выгорание — это синдром, концептуализируемый как результат хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя измерениями: чувство истощения энергии или истощения, увеличение ментальной дистанции от своей работы или чувства негативизма, или цинизма по отношению к своей работе; и снижение профессиональной эффективности.

Таким образом, по данным ВОЗ, выгорание не считается медицинским состоянием, а является исключительно профессиональным явлением.

4. На сегодняшний день эмоциональное выгорание остается одной из ключевых проблем учителей, влияя на их профессиональную эффективность, здоровье и качество образовательного процесса.

5. Синдром выгорания — это отдельный «профессиональный феномен», а не медицинское состояние, включающее эмоциональное истощение, физическую усталость и когнитивную усталость. Как экзогенные, связанные с работой, так и эндогенные личные факторы определяют степень и тяжесть симптомов синдрома выгорания. Постоянное выгорание является причиной снижения качества жизни и связано с повышенным риском нарушения сна и несколькими медицинскими расстройствами, включая легкие когнитивные нарушения, диабет и сердечно-сосудистые заболевания.

6. Активные стратегии преодоления, способствующие психической устойчивости и адаптивному поведению, мероприятия по снижению стресса, улучшение условий работы и снижение воздействия факторов стресса на работе, вместе могут облегчить страдания от выгорания и должны быть введены на ранних стадиях клинического течения синдрома выгорания. Целью этого обзора было объяснить это сложное и загадочное явление и описать управление выгоранием.

7. Для решения проблемы эмоционального выгорания в современных школах необходим комплексный подход, включающий улучшение условий труда, психологическую поддержку и повышение осведомленности учителей о синдроме.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

2.1. Организация, методы и методики исследования

Целью исследования эмоционального выгорания педагогов в общеобразовательной школе, нам был проведен констатирующий эксперимент.

Исследование проходило на базе кабинета психолога МАОУ Гимназии №11 им. А.Н. Кулакова в 2024-2025 учебном году. В нем приняло участие 18 учителей, в возрасте от 28 до 46 лет. У всех учителей стаж работы более 5 лет, что свидетельствует о высоком риске развития эмоционального выгорания в силу накопленного профессионального стресса. В ходе проведения эксперимента 9 учителей были в экспериментальной группе и 9 человек в контрольной. Экспериментальная группа – 9 человек, прошедшие курс профилактической программы, а контрольная группа – 9 человек, не участвовавшие в программе.

Экспериментальное исследование проходило в три этапа:

1. Подготовительный этап. В ходе данного этапа проходила диагностика исходного уровня эмоционального выгорания у всех испытуемых. Был направлен на ознакомление участников с эмоциональным выгоранием. Реализовывались следующие психодиагностические методики: «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) [12, с.7]; опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексона (1981), в адаптации Н. Е. Водопьяновой (2021) [19, с.50]; анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) [8, с.4].

2. Экспериментальный этап. На данном этапе реализовывалась психологическая программа профилактики выгорания для экспериментальной группы.

3. Заключительный этап. На этом этапе проводился количественный и качественный анализ результатов исследования.

Критерии комплектования экспериментальной выборки:

1. Схожесть показателей возраста: возрастная категория испытуемых соответствует границам среднего возраста от 26 до 48 лет
2. Гендерная схожесть выборки: в исследовании участвуют лица женского пола;
3. В исследовании принимают участие лица, имеющие официальное трудоустройство, и имеют классное руководство в начальной школе. Все участники испытания являются педагогами начальной школы.

На основании анализа современной литературы нами была сформулирована проблема исследования, которая заключалась в разработке модели изучения особенностей эмоционального выгорания. И в разработке программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ на рисунке 1.

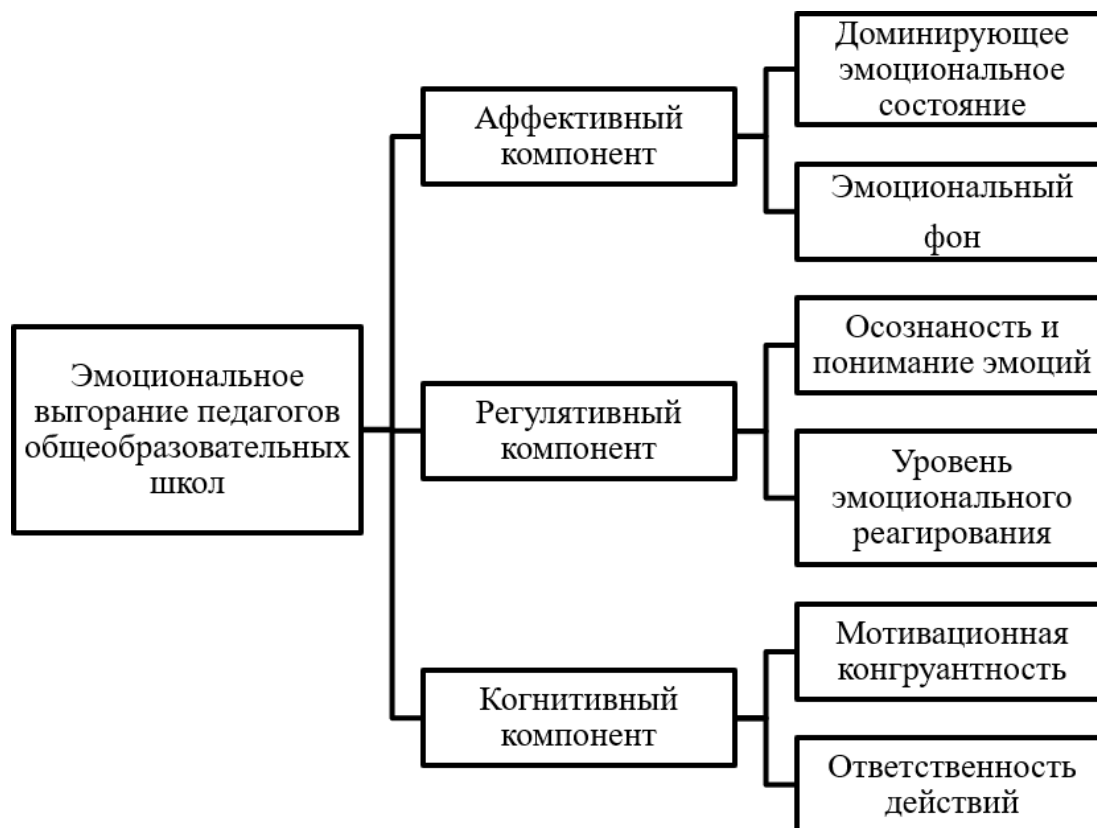


Рисунок 1. Схема 1. – Модель исследования эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Структурное содержание модели педагогов начального образования включает аффективный, регулятивный и когнитивный компоненты.

Аффективный компонент направлен на изучение эмоций, переживаний, связанных с событием или процессом. Доминирующее эмоциональное состояние – ощущение или эмоция, которая преобладает в данный момент времени и оказывает значительное влияние на поведение, мышление и восприятие окружающей действительности. Это состояние может варьироваться в зависимости от обстоятельств и внутреннего состояния человека.

Эмоциональный фон – совокупность эмоциональных состояний и настроений, которые влияют на его поведение, взаимодействие с учениками, коллегами и родителями, а также на атмосферу в классе и образовательный процесс в целом. Эмоциональный фон педагога играет значительную роль в организации учебного процесса и может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на успехи учащихся.

Регулятивный компонент. Направлен на управление поведением и психической деятельностью. Он включает процессы, связанные с планированием, контролем и коррекцией действий. Мотивационная и личностная конгруэнтность подразумевает целостность и самосогласованность личности, когда все части личности работают вместе, преследуя единую цель. При личностной конгруэнтности человек действует в соответствии со своими целями, мечтами, желаниями, убеждениями, ценностями и миссией, не позволяя обстоятельствам влиять на свои ощущения.

Уровень эмоционального реагирования – способность индивида испытывать, выражать и регулировать свои эмоции в ответ на различные ситуации, события или взаимодействия. Этот уровень может варьироваться от низкого до высокого, в зависимости от ряда факторов, таких как личные особенности, контекст, в котором происходит взаимодействие, а также

культурные и социальные нормы.

Когнитивный компонент. Представляет собой аспект эмоционального опыта, который связан с процессами восприятия, интерпретации и оценки различных ситуаций, событий или стимулов, которые вызывают эмоциональные реакции. Включает в себя осознанность и понимание эмоциональных состояний, а также, ответственность действий.

С целью изучения эмоционального выгорания педагогов нами были использованы психолого-диагностические методики:

1. Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) [12, с.7];
2. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) [19, с.50];
3. Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) [8, с.4].

Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) [12, с. 7]

Методика предназначена для оценки степени выраженности синдрома эмоционального выгорания у испытуемых. Диагностика по данной методике позволяет выявить три стадии развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой стадии определяются основные симптомы выгорания, степень выраженности которых оценивается количественно согласно процедуре обработки результатов.

Параметры методики:

- Целевой особенностью является измерение уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания у испытуемых
- Позволяет оценить три стадии развития выгорания: напряжение, резистентность и истощение;
- Выявляет индивидуальные характеристики эмоционального истощения и защитные механизмы.

Стадия «напряжения» характеризуется симптомами:

- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- неудовлетворенность собой;
- чувство загнанности в клетку;
- тревога и депрессия.

Стадия «резистенция» характеризуется симптомами:

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- расширение сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей.

Стадия «истощение» характеризуется симптомами:

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность (деперсонализация);
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

Методика состоит из 84 утверждений, на каждое из которых испытуемый должен выбрать положительный или отрицательный ответ в зависимости от соответствия его личного опыта и ощущений. В каждой фазе максимально можно получить 120 баллов. Фаза оценивается по симптомам.

В методике происходит подсчет баллов по каждой фазе и симптомам. Индекс эмоционального выгорания определяется общим баллом по трем фазам. Итоговый балл может быть в диапазоне от 0 до 360. Низкому уровню эмоционального выгорания будет соответствовать диапазон от 0 до 108 баллов, среднему – от 109 до 180 баллов и высокому – от 180 до 360 баллов. Анализ полученных результатов осуществлялся в соответствии с нормативными значениями предложенные автором в таблице 1.

Таблица 1. Нормативные значения к оценке результатов исследования
по методике «Синдром эмоционального выгорания»
В.В. Бойко (2019) [12, с.7]

№	Параметры	Симптомы			Максимальное количество баллов
		Не сложившийся симптом (баллы)	Складывающийся симптом (баллы)	Сложившийся симптом (баллы)	
1	Напряжение	0 – 9	10 – 15	16 – 30	120
2	Резистенция	0 – 9	10 – 15	16 – 30	120
3	Истощение	0 – 9	10 – 15	16 – 30	120
Итого					360

Симптомы с показателями 16 и более баллов считаются доминирующими в стадии и в целом в синдроме. Стадия с наибольшим количеством баллов считается ведущей в общей картине синдрома профессионального выгорания.

С помощью методики можно выделить доминирующие стадии и симптомы, а также уровень выраженности синдрома эмоционального выгорания, что позволяет проанализировать состояние современных педагогов.

Опросник «Профессиональное (эмоционального) выгорание»

**К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой
(2021) [19, с. 50]**

Опросник предназначен для оценки степени выраженности профессионального выгорания. Благодаря этому инструменту можно выявить предрасположенность работников к профессиональным деформациям. Авторы методики утверждают, что самым распространенными негативными последствиями профессионального выгорания является синдром

эмоционального выгорания.

Параметры методики:

- Выявление выраженности проявлений выгорания у работников различных социальных профессий, позволяя определить подверженность их профессиональным деформациям;
- Определяет уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений.

Опросник включает в себя три шкалы оценивания: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Каждая шкала описывается определенным количеством баллов (таблица 2).

Таблица 2. Нормативные значения к методике «Профессиональное эмоциональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021), [19, с. 50]

№	Параметр	Уровень		
		Низкий	Средний	Высокий
1	Эмоциональное истощение	0 – 7	8 – 17	18 – 45
2	Деперсонализация	0 – 4	5 – 10	11 – 25
3	Редукция личных достижений	31 – 40	23 – 30	0 – 22

Эмоциональное истощение оценивает степень тяжести эмоционального состояния, вызванного профессиональной деятельностью. В данной шкале высокие показатели могут свидетельствовать о выраженной усталости, апатии, эмоциональном истощении и угнетенности.

Деперсонализация характеризует отношения человека с коллегами и восприятие самого себя в профессиональной среде. Высокие значения указывают на тенденцию к формальному, безучастному отношению к окружающим, а также на ощущение несправедливого отношения к себе со стороны других.

Редукция личных достижений показывает степень уверенности человека

в своих профессиональных навыках и его удовлетворенность трудовой деятельностью. В данной шкале происходит интерпретация результатов наоборот (чем выше баллы, тем ниже выраженность редукции личных достижений).

Благодаря опроснику можно проанализировать выраженность ключевых аспектов синдрома эмоционального выгорания среди педагогов общеобразовательного учреждения.

Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003), [8, с. 4]

Анкета направлена на анализ уровня стремления педагогов к профессиональному росту и его реализации. Чаще всего синдром эмоционального выгорания сопровождается снижением вовлеченности в профессиональную деятельность, то важно изучить мотивацию к развитию и самосовершенствованию.

Параметры методики:

- Изучение степени стремления и реализации стремления педагогов к профессиональному росту и развитию

Методика состоит из 15 утверждений, которые затрагивают различные стороны педагогической работы, готовность анализировать свой опыт и повышать уровень профессиональной компетентности. Утверждения оцениваются по 5-балльной системе: если данное утверждение полностью соответствует мнению респондента – 5 баллов; скорее соответствует, чем нет – 4 балла; и да, и нет – 3 балла; скорее не соответствует – 2 балла; не соответствует – 1 балл.

Общая сумма по всем вопросам анкеты и определение способности педагога к профессиональному развитию распределяется следующим образом:

15 – 35 баллов – стадия остановившегося развития;

36 – 54 балла – отсутствие у педагога сложившейся системы

саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

55 и более баллов – активное стремление педагога к реализации своих потребностей в саморазвитии.

Данная методика позволяет определить уровень вовлеченности педагога в профессиональную деятельность и его мотивацию к развитию, что в свою очередь помогает более глубоко исследовать проявления синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом, подобранный диагностический инструментарий, планируемый к применению в рамках данного исследования позволит составить достаточно комплексную картину характерных симптомов и признаков синдрома эмоционального выгорания, степени их выраженности и особенностей их проявлений у современных педагогов системы начального школьного образования.

2.2. Анализ результатов экспериментального исследования

На этапе констатирующего эксперимента было проведено изучение эмоционального выгорания, эмоциональных состояний, а также, мотивационной конгруэнтности и профессионального роста педагогов в образовательном учреждении на основе результатов экспериментальной выборки.

До начала экспериментального исследования с испытуемыми была проведена вводная беседа. Ее цель заключалась в ознакомлении участников с условиями и порядком проведения исследований, установлении с ними контакта, также в оценке их готовности к участию в последующих этапах эксперимента.

Первоначально была проведена первичная диагностика уровня синдрома эмоционального выгорания, эмоциональных состояний, а также мотивационной конгруэнтности и профессионального роста у педагогов МАОУ Гимназии №11 им. А.Н. Кулакова с использованием трех методик.

В результатах исследования, полученных нами использованных на материале методики «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко на констатирующем этапе, были сформированы общие результаты таблице 3. Индивидуальные результаты представлены в Приложении 1. На основе данных из таблицы 3, видно, что преобладает средний уровень выгорания (у 94,40%), зафиксирован высокий уровень (у 5,6%).

Таблица 3. Результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019)

Уровень выгорания \ Результаты	Референтная группа (n=18)	
	Абс. знач.	%
Низкий	0	0
Средний	17	94,4
Высокий	1	5,6

Исходя из таблицы 3 видим преобладание среднего уровня, которое говорит о начальной или устойчивой стадии развития выгорания, с выраженными признаками усталости, напряжения, эмоционального дискомфорта. Обращаем внимание на отсутствие низкого уровня, которое указывает на психологическую нехватку благополучия у педагогов в выборке.

Средние показатели по группам представлены в гистограмме 1.

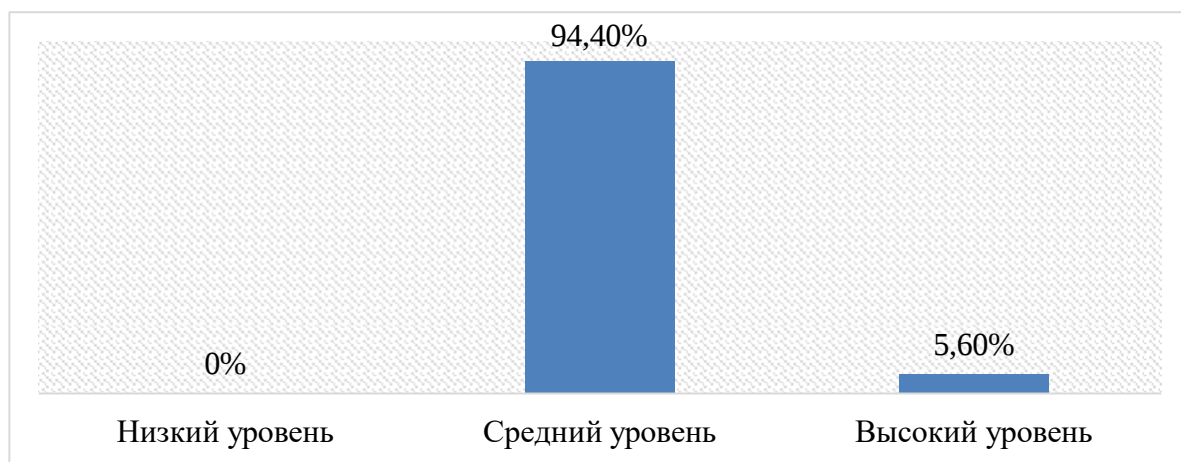


Рисунок 2. Гистограмма 1 – Результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019)

На основе данных из приведенной гистограммы, можно увидеть, что у 94,40% опрошенных преобладает средний уровень выгорания и у 5,60% высокий уровень. Низкий уровень не зафиксирован.

На основе полученного результата по методике «Синдром эмоционального выгорания» в двух группах показан средний уровень, отличие состоит в том, что в контрольной группе больше признаков истощения, а в экспериментальной – напряжения.

С результатами опросника профессионального эмоционального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой на констатирующем этапе можно ознакомиться в таблице 4. Индивидуальные результаты представлены в Приложении 2.

На основе данных из приведенной гистограммы, можно увидеть, что в экспериментальной группе уровень напряжения выше, чем в контрольной на 2,33 балла, что может указывать на более выраженный стресс и психологический дискомфорт. Уровень резистентности в обеих группах находится примерно на одном уровне (в контрольной группе показатель 12,11, а в экспериментальной группе 12,56), что говорит о сопоставимом уровне сопротивления стрессу.

Однако в контрольной группе выше показатель истощения на 6,22 балла,

что указывает на более выраженные признаки эмоциональной усталости. Общий уровень эмоционального выгорания выше в контрольной группе на 4,45 балла, что указывает на схожий уровень выгорания у всех учителей.

Различия между группами могут быть обусловлены несколькими факторами. Высокий уровень истощения в контрольной группе может быть связан с более длительным стажем работы у некоторых участников. Например, участники №4 и №7 работают в школе 5,5 лет, что усиливает накопленный стресс. Напряжение в экспериментальной группе может быть вызвано текущими стрессовыми факторами, такие как высокая нагрузка. Например, учителя №12 и №17 имеют нагрузку в 39 и 42 часа.

На основе полученного результата по методике «Синдром эмоционального выгорания» в двух группах показан средний уровень, отличие состоит в том, что в контрольной группе больше признаков истощения, а в экспериментальной – напряжения.

С результатами опросника «Профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) на констатирующем этапе можно ознакомиться в таблице 4.

Таблица 4. Результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021)

Уровень \ Результаты	Референтная группа (n=18)	
	Абс. знач.	%
Психозэмоциональное истощение		
Низкий	0	0
Средний	12	66,7
Высокий	6	33,4
Деперсонализация		

Низкий	0	0
Средний	11	61,1
Высокий	7	38,9
Редукция личных достижений		
Низкий	7	38,9
Средний	10	55,5
Высокий	1	5,6

По результатам из таблицы 4, видно по психоэмоциональному истощению преобладает средний уровень (по 66,7%), но с высокими уровнями по 33,3%. В шкале деперсонализация 61,1% со средним и 38,9% с высоким уровнями. По редукции личных достижений у 38,9% низкий и у 61,1% средний уровни.

На рисунке 3 представлены средние показатели по контрольной и экспериментальной группам по опроснику профессионального эмоционального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

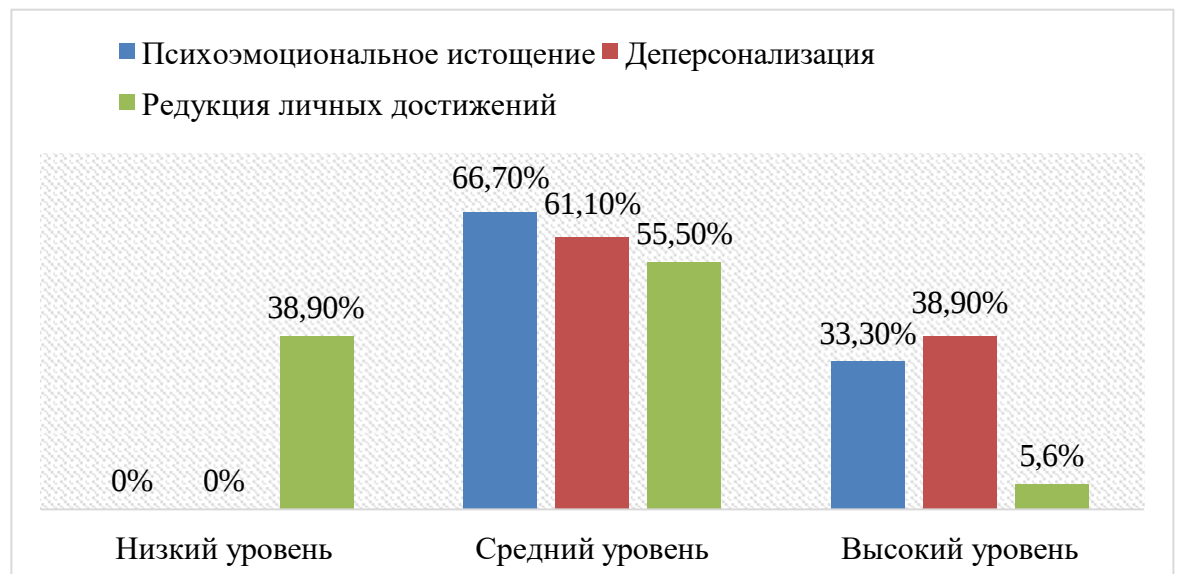


Рисунок 3. Гистограмма 2 – Результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021)

По гистограмме 2 видно, что преобладает средний уровень по всем трем показателям: психоэмоциональное истощение – 66,70%, деперсонализация – 61,10% и редукция личных достижений – 55,50%. Также имеется высокий уровень по трем показателям: психоэмоциональное истощение – 33,30% и деперсонализация 38,90%, редукция личных достижений – 5,6%. Низкий уровень по редукции личных достижений у 38,90%.

Более высокое эмоциональное истощение в контрольной группе согласуется с результатами методики В.В. Бойко, где также зафиксировано истощение. Это может быть связано с тем, что педагоги в контрольной группе чаще сталкиваются с хроническим стрессом, возможно из-за отсутствия поддержки.

Высокая деперсонализация в экспериментальной группе (в особенности у участников №12, №16 и №18) может указывать на защитный механизм, что также подтверждается по результатам методики В.В. Бойко. Редукция личных достижений в контрольной группе выше, что может быть следствием длительного истощения, снижающего мотивацию.

Таким образом, по результатам проведенной методики, выявили, что уровень эмоционального выгорания в обеих группах средний, но в контрольной группе выгорание проявляется более выражено.

При проведении анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой на подготовительном этапе были сформированы результаты в таблице 5. Индивидуальные результаты представлены в Приложении 3.

На основе приведенной информации из таблицы 5, видим, что преобладает средний уровень к профессиональному развитию (38,90%), выявлен высокий уровень у 33,3% и у низкий у 27,8%.

Почти у 40% учителей высокая деперсонализация, что говорит об отстраненности, цинизме и нарушении эмпатии. Редукция личных достижений выражена слабо, только у 5,6% учителей высокий уровень, у большинства – средний и низкий. Истощение проявляется как физическая и

психическая усталость, отражающая длительное эмоциональное перенапряжение. Деперсонализация указывает на механизмы психологической защиты, при которых учителя отгораживаются от обучающихся и коллег. Слабая редукция достижений говорит о сохранении остаточной профессиональной мотивации, несмотря на стресс.

Таблица 5. Результаты изучения мотивационной конгруэнтности и профессионального роста педагогов общеобразовательных школ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию»
Н.В. Немовой (2003)

Результаты Уровень	Референтная группа (n=18)	
	Абс. знач.	%
Низкий	5	27,8
Средний	7	38,9
Высокий	6	33,3

На рисунке 4 представлены средние показатели по контрольной и экспериментальной группам по анкете «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003).



Рисунок 4. Гистограмма 3 – Результаты изучения мотивационной конгруэнтности и профессионального роста педагогов общеобразовательных школ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003)

Анализ данных показывает, что высокий уровень напряжения по методике В.В. Бойко часто сопровождается высоким эмоциональным истощением по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, что логично, так как напряжение является предшественником истощения. Деперсонализация по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой коррелирует с резистентностью по методике В.В. Бойко, показывая защитные механизмы. Низкая способность к развитию по анкете Н.В. Немовой связана с редукцией достижений, что указывает на утрату профессиональной мотивации на фоне эмоционального выгорания. Эти взаимосвязи подчеркивают комплексный характер выгорания, где напряжение переходит в отстранённость и снижение мотивации.

По результатам из таблицы 4, в обеих группах по психоэмоциональному истощению преобладает средний уровень (по 6 человек), но с высокими уровнями по 3 человека. В шкале деперсонализация в контрольной группе 5 человек со средним уровнем и 4 с высоким, а в экспериментальной 3 человека со средним и 6 с высоким. По редукции личных достижений в контрольной группе имеется 4 человека с низким уровнем и 5 со средним, а в экспериментальной группе 3 человека с низким, 5 человек со средним и 1 человек с высоким уровнем.

На рисунке 5 представлены средние показатели по контрольной и экспериментальной группам по опроснику «Профессиональное (эмоциональное) выгорание К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

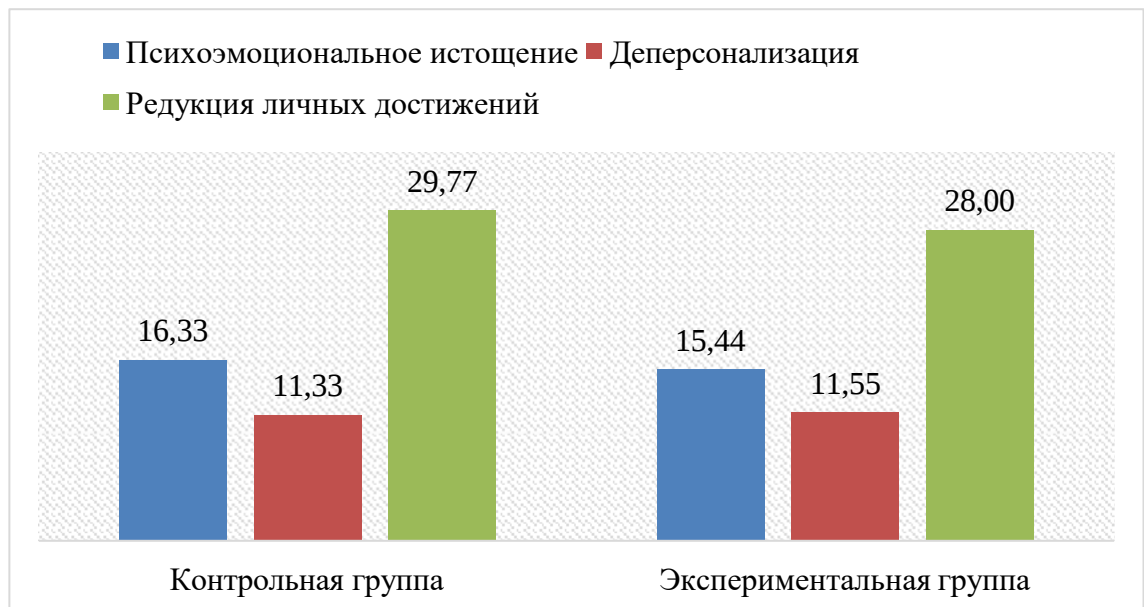


Рисунок 5. Гистограмма 4 – Результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021)

По гистограмме 4 видно, что уровень эмоционального истощения в контрольной группе выше на 0,89 балла, что подтверждает вывод по предыдущей методике о том, что у учителей контрольной группы наблюдается большая эмоциональная усталость. Уровень деперсонализации можно считать одинаковых в двух группах, потому что показатели отличаются только на 0,22 балла, что говорит о сниженной эмпатии и отстраненности учителей от коллег и обучающихся. В контрольной группе показатель редукции личных достижений выше на 1,77 балла, что свидетельствует о меньшей удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

Более высокое эмоциональное истощение в контрольной группе согласуется с результатами методики В.В. Бойко, где также зафиксировано истощение. Это может быть связано с тем, что педагоги в контрольной группе чаще сталкиваются с хроническим стрессом, возможно из-за отсутствия поддержки. Высокая деперсонализация в экспериментальной группе (в особенности у участников №12, №16 и №18) может указывать на защитный

механизм, что также подтверждается по результатам методики В.В. Бойко. Редукция личных достижений в контрольной группе выше, что может быть следствием длительного истощения, снижающего мотивацию.

Таким образом, по результатам проведенной методики, выявили, что уровень эмоционального выгорания в обеих группах средний, но в контрольной группе выгорание проявляется более выражено.

При проведении анкеты «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003), на констатирующем этапе были сформированы результаты в таблице 5.

На основе приведенной информации из таблицы 6, видим, что в контрольной группе среди учителей преобладает средний уровень к профессиональному развитию (4 чел.), у 3 человек выявлен высокий уровень и у 2 человек – низкий. В экспериментальной группе все уровни выделены в равной пропорции (по 3 человека).

На рисунке 6 представлены средние показатели по контрольной и экспериментальной группам по анкете «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003).

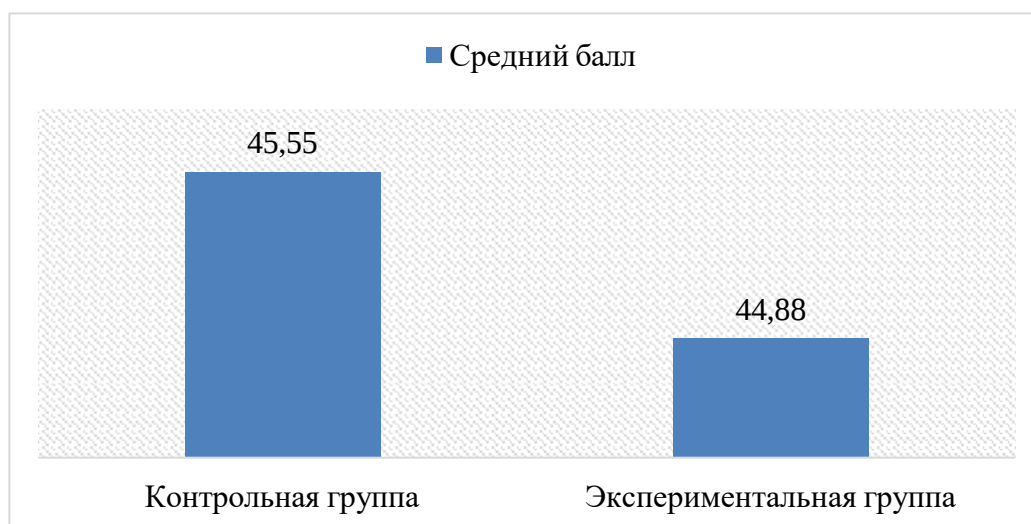


Рисунок 6. Гистограмма 5 – Результаты изучения мотивационной конгруэнтности и профессионального роста по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003)

По полученным данным из рисунка 11, видим, что в двух группах средние показатели примерно одинаковы. В контрольной группе немного выше средний балл (на 0,67), но присутствует неоднородность, что связано с разным стажем, стилем работы и степенью поддержки. В экспериментальной группе уровни распределены равномерно, но наблюдается зависимость: низкая способность к развитию у тех, кто имеет высокие показатели напряжения и деперсонализации.

В контрольной группе высокий уровень способности к развитию у участников №6, №8 и №9 может быть связан с меньшим истощением, так как по методике В.В. Бойко у участника №6 – 59 баллов, у участника №8 – 54 баллов, а у №9 – 51 балл. В экспериментальной группе низкий уровень у участников №14, №15 и №16, что коррелируется с высоким напряжением и деперсонализацией. Например, у участника №16 по напряжению – 44 балла, а по деперсонализации – 13 баллов. Это указывает на взаимосвязь между стрессом и снижением мотивации.

Анализ данных показывает, что высокий уровень напряжения по методике В.В. Бойко часто сопровождается высоким эмоциональным истощением по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, что логично, так как напряжение является предшественником истощения. Деперсонализация по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой коррелирует с резистентностью по методике В.В. Бойко, показывая защитные механизмы.

Низкая способность к развитию по анкете Н.В. Немовой связана с редукцией достижений, что указывает на утрату профессиональной мотивации на фоне эмоционального выгорания.

Эти взаимосвязи подчеркивают комплексный характер выгорания, где напряжение переходит в отстранённость и снижение мотивации.

Выводы по второй главе:

1. С целью изучения эмоционального выгорания учителей в образовательной организации, был проведен констатирующий эксперимент. Реализация исследования проводилось с тестирования учителей школы. В нем приняло участие 18 учителей, в возрасте от 28 до 46 лет. У всех учителей стаж работы более 5 лет, что свидетельствует о высоком риске развития эмоционального выгорания в силу накопленного профессионального стресса.

2. Исследование проходило на базе кабинета психолога МАОУ Гимназии №11 им. А.Н. Кулакова в 2024-2025 учебном году. В ходе проведения эксперимента 9 учителей были в экспериментальной группе и 9 человек в контрольной. Экспериментальная группа – 9 человек, прошедшие курс профилактической программы, а контрольная группа – 9 человек, не участвовавшие в программе.

В экспериментальном исследовании были использованы следующие диагностические методики:

1) Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко, выявляющая стадии напряжения, резистентности и истощения;

2) Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, измеряющий эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений;

3) Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой, оценивающая мотивацию к профессиональному росту учителя.

3. В ходе проведенных методик выявили, что эмоциональное истощение среди учителей выше в контрольной группе, что в свою очередь указывает на более выраженные признаки выгорания. В контрольной группе более ярко выражена редукция личных достижений, что указывает на сниженную удовлетворенность работой, а в экспериментальной группе выше

показатель напряжения, что может говорить о стрессовых факторах. В двух группах показатель по деперсонализации примерно одинаковы, то свидетельствует о сниженной эмпатии и отстраненности от работы. А также в двух группах на среднем уровне располагается способность к профессиональному развитию, но у учителей с более выраженным выгоранием могут иметь меньшую мотивацию к профессиональному росту.

4. Таким образом, по всем показателям две группы испытывают средний уровень эмоционального выгорания, но, например, в контрольной группе учителя испытывают больше истощение и ощущение профессиональной неэффективности, но зато в экспериментальной группе больше выражено напряжение и стресс.

5. Анализ взаимосвязей между методиками показал, что высокий уровень напряжения (по методике В.В. Бойко) часто предшествует эмоциональному истощению (по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), как видно по результатам участника №3 из контрольной группы (напряжение – 68 баллов, а истощение – 21 балл). Деперсонализация коррелирует с резистентностью, отражая защитные механизмы, как у участника №6 из контрольной группы (деперсонализация 18 баллов, а резистентность 40 баллов). Низкая способность к развитию связана с высокой редукцией достижений, что подчеркивает влияние выгорания на мотивацию. Эти данные демонстрируют комплексный характер синдрома эмоционального выгорания, где стресс переходит в отстраненность и снижение профессиональной эффективности.

6. Данные результаты подтверждают необходимость внедрения психологической программы профилактики эмоционального выгорания, которая поможет уменьшить стресс, восстановить ресурсы и др.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

3.1. Научно-методологические подходы к профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов

Эмоциональное выгорание педагогов – это сложный психологический феномен, который возникает в условиях длительного профессионального стресса, недостаточной поддержки и высокого уровня ответственности.

В современной психологии существует множество теоретических подходов и коррекционных методик для работы с различными аспектами человеческой психики, включая эмоциональную регуляцию. Подходы могут различаться в зависимости от целей, возрастных групп педагогов и конкретных проблем, с которыми работает психолог. Выбор методик и технологий должен быть обоснованным и соответствовать конкретным целям работы. Например, для работы с профилактикой синдрома эмоционального выгорания педагогов образовательных школ могут использоваться методы когнитивно–поведенческой терапии, арт–терапии, медитации и другие методики коррекции. Таким образом, создание программы психологической работы требует учета множества факторов и гибкости в выборе коррекционных методов, чтобы наилучшим образом соответствовать потребностям и целям исследования.

В научной литературе представлены различные направления психологического сопровождения педагогов, переживающих синдром эмоционального выгорания. Например, В.В. Бойко (2019), выделяет несколько фаз эмоционального выгорания: «резистентности», «напряжения», «истощение». Автор показывает, что эмоциональное выгорание характеризуется хроническим состоянием стресса, которое приводит к снижению эмоциональной энергии и мотивации у педагогов. Это состояние не проходит самостоятельно и требует внимания. Эффективная профилактика

требует комплексного подхода, охватывающего различные сферы профессиональной и личной жизни педагогов.

На основе анализа литературы и эмпирических данных были выделены шесть направлений эмоционального выгорания у педагогов, каждое из которых включает конкретные примеры поддержки (таблица 6).

Таблица 6. Основные направления реализации психологической программы профилактики эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Описание направления	Меры поддержки
Эмоциональное направление	
Эмоциональное истощение, т.е. педагоги могут испытывать постоянную усталость, недомогание и отсутствие сил. Это состояние приводит к снижению эмоциональной энергии и мотивации; Деперсонализация, т.е. для снижения эмоционального напряжения учителя могут начать дистанцироваться от своих учеников, формируя негативные установки, а также воспринимая их как объекты, а не как личности; Снижение позитивных эмоций, т.е. педагоги могут меньше радоваться своей работе, терять интерес к занятиям и чувствовать «праздность» в своих эмоциях.	Психологическое консультирование – индивидуальные и групповые встречи со специалистом, которые направлены на осознание и переработку стрессовых переживаний; Развитие эмоционального интеллекта – обучение навыкам осознания, выражения и регуляции эмоций; Арт-терапевтические практики – включение художественного самовыражения как способа эмоциональной разрядки.
Когнитивное направление	
Снижение профессиональной эффективности: педагог может ощущать	Когнитивно-поведенческая терапия – выявление деструктивных мыслей и

неуверенность в своих силах, что приводит к понижению качества работы; Затруднения с концентрацией: усталость и стресс могут препятствовать способности сосредотачиваться на задачах и принятии решений, что влияет на рабочий процесс; Негативные мысли: педагог может начать воспринимать себя и свою работу в негативном свете, что ведет к снижению самооценки и профессиональной идентичности.	формирование конструктивных стратегий реагирования; Методы управления стрессом – релаксационные и дыхательные упражнения, техники визуализации и др.; Тренинг по повышению самоэффективности – развитие уверенности в собственных профессиональных возможностях.
Физическое направление	
Физическое истощение: хронический стресс может спровоцировать физические симптомы, такие как головные боли, нарушения сна, хроническая усталость. Заболеваемость: педагоги могут чаще подхватывать простуды и другие заболевания из-за ослабленного иммунитета, вызванного хроническим стрессом	Физическая активность – программы фитнеса, йоги, ЛФК и т.п.; Соблюдение режима сна и отдыха – поощрение использования выходных и отпусков без профессиональной нагрузки; Образовательные лекции о здоровье – повышение знаний о телесных сигналах и гигиене жизни.
Социальное направление	
Изоляция: педагоги могут начать избегать общения с коллегами и учениками, что способствует чувству одиночества и изоляции. Недостаток поддержки: отсутствие поддержки со стороны коллег и администрации может усугублять	Развитие командного взаимодействия – организация встреч, педагогических советов в формате поддержки; Обучение навыкам конструктивного общения и границ – тренинги по

эмоциональное выгорание, создавая ощущение безысходности. Конфликты: эмоциональное выгорание может привести к повышенной раздражительности и конфликтности, как с учениками, так и с коллегами.	эмпатии, активному слушанию и отстаиванию личных границ; Профилактика конфликтов – медиативные практики и супервизия.
Профессиональное направление	
Уменьшение удовлетворенности работой: педагоги, испытывающие выгорание, могут ощущать нехватку удовлетворения от своей профессиональной деятельности и терять интерес к преподаванию. Проблемы с карьерным ростом: эмоциональное выгорание может препятствовать профессиональному развитию, снижая желание учителя повышать свои квалификации или брать на себя новые обязанности.	Индивидуальные планы профессионального развития; Рефлексивные сессии и супервизия – обсуждение педагогического опыта с целью осмысления трудностей; Публичное признание достижений – благодарности от учеников и администрации, профессиональные конкурсы.
Организационное направление	
Репрессивная атмосфера: Недостаток поддержки, жесткие требования и отсутствие ценности для педагогов в организации могут создать неблагоприятные условия труда. Несоответствующие ресурсы: Ограниченные ресурсы, недостаток времени и средств для реализации образовательных программ могут вести к повышению стресса и усталости.	Формирование благоприятной организационной культуры – поддержка коллег, демократический стиль управления, поощрение инициатив; Гибкий график работы и делегирование – рациональное распределение нагрузки; Создание комфортной рабочей среды – обеспечение техническими

	средствами, удобное рабочее пространство.
--	---

Эмоциональное направление направлено на снижение эмоционального истощения и восстановление внутреннего ресурса педагога. Меры когнитивного направления направлены на переосмысление негативных установок и развитие стрессоустойчивости. Физическое направление тесно взаимосвязано с психическим, поэтому необходимо осуществлять разгрузку не только внутренне, но и внешне. В социальном направлении качество межличностных отношений влияет на устойчивость педагога.

В профессиональном направлении поддержание профессионального смысла и рефлексивной позиции снижает риск выгорания. А также в организационном направлении ключевую роль в профилактике выгорания играют условия труда. На основе вышенаписанных мер поддержки по каждому направлению, необходимо выделить обобщенные эффективные, для создания здоровой рабочей атмосферы, а также, для улучшения психоэмоционального состояния педагогов общеобразовательных школ. А именно:

1. Создание поддерживающей среды:

- Психологическая поддержка помогает обеспечить доступа к психологическим услугам, таким как консультации и групповые занятия для педагогов, позволяющее делиться опытом и находить поддержку.

- Командная работа необходима для содействие формированию командного духа и взаимопомощи между коллегами через сотрудничество и обмен опытом.

2. Обучение и развитие

- Проведение обучающих семинаров и тренингов, где педагоги могут научиться техникам управления стрессом и эмоциональными нагрузками. Тренинги по управлению стрессом.

- Профессиональная переподготовка необходима для обеспечения возможностей для повышения квалификации и профессионального роста, что точно поможет педагогам чувствовать себя более уверенно в своей роли.

3. Гибкость рабочего времени

- Учет индивидуальных нужд. Возможность гибкого графика работы, что может помочь учителям лучше сочетать профессиональные и личные обязательства.

- Разграничение рабочего и личного времени. Поощрение педагогов оставлять рабочие вопросы на работе и не брать их домой, что снижает уровень стресса.

4. Создание комфортной рабочей атмосферы

- Обеспечение комфортных условий труда; улучшение физической среды (освещение, вентиляция, организация рабочего пространства), что способствует более комфортной работе.

- Позитивная культура; создание позитивной атмосферы в коллективе, основанной на поддержке, уважении и сотрудничестве.

5. Отдых и восстановление

- Поощрение регулярных небольших перерывов в течение рабочего дня для восстановления сил и снижения усталости.

- Обеспечение полноценного отдыха в выходные и каникулы, свободных от работы.

6. Физическая активность и здоровье

- Внедрение программ, направленных на физическую активность и здоровье, таких как занятия спортом, йога или фитнес, что способствует улучшению общего самочувствия.

7. Обратная связь и признание

- Регулярное предоставление конструктивной обратной связи и признание успехов педагогов, что помогает повысить уровень удовлетворенности и чувства значимости их труда.

- Поддержка инициатив, вовлекающих учащихся и родителей в признание достижений педагогов.

Важным аспектом профилактики необходимость создания благоприятной рабочей атмосферы. Поддержка коллегиальности, проведение совместных мероприятий, организация неформального общения способствуют укреплению командного духа и снижению чувства изоляции. Обмен опытом, взаимопомощь и конструктивная критика позволяют педагогам чувствовать себя частью сплоченного коллектива, где можно рассчитывать на поддержку и понимание.

Необходимо также обратить внимание на организацию рабочего пространства. Комфортное рабочее место, наличие необходимых ресурсов и инструментов, возможность уединения для отдыха и восстановления сил – все это способствует повышению работоспособности и снижению уровня стресса. Важно, чтобы у педагогов было достаточно времени и возможностей для подготовки к занятиям, проверки работ и выполнения других профессиональных обязанностей.

Оценка эффективности профилактических мер – важный этап в борьбе с выгоранием. Регулярное проведение опросов, анкетирования и интервью с педагогами позволяет выявить наиболее проблемные области и скорректировать профилактические программы. Анализ данных помогает определить, какие меры оказываются наиболее эффективными, а какие требуют доработки или замены.

Профилактика эмоционального выгорания – это непрерывный процесс, требующий постоянного внимания и усилий со стороны администрации образовательного учреждения, самих педагогов и специалистов в области психологии. Только комплексный и систематический подход позволит создать условия, в которых педагоги смогут успешно справляться с профессиональными трудностями, сохранять психическое здоровье и получать удовлетворение от своей работы.

3.2. Основные направления, этапы и методы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Анализ результатов экспериментального исследования показал, что психологическое состояние педагогов образовательных школ, переживающих эмоциональное выгорание, сопровождаются следующие симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; чувство загнанности в клетку; тревога и депрессия; неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; эмоционально-нравственная дезориентация; расширение сферы экономии эмоций; редукция профессиональных обязанностей; эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; личностная отстраненность (деперсонализация); психосоматические и психовегетативные нарушения Низкий уровень эмоционально-личностного благополучия нередко положительно коррелирует с низкой способностью к рефлексии.

На этапе формирующего эксперимента была разработана и реализована программа профилактики эмоционального выгорания педагогов образовательных школ.

Целью психологической программы снижение и профилактика уровня эмоционального выгорания педагогов образовательных школ.

На первом этапе работы предусмотрено ознакомление всех участников экспериментальной группы с результатами исследования, полученными в ходе эмпирического анализа особенностей эмоционального выгорания. Данные результаты помогут педагогам лучше понимать и осознавать, какие аспекты их личности влияют на способы регуляции эмоций.

Второй этап программы будет сосредоточен на психоразвивающей работе. Педагоги будут вовлечены в разнообразные упражнения и задачи, направленные на развитие их активности, инициативности и самостоятельности. Это позволит им овладеть новыми методами

межличностного общения, совершенствовать навыки конструктивного разрешения конфликтных ситуаций и повысить способность к адекватному восприятию происходящего и своей роли в нём. В результате этого возрастет уровень эффективной эмоциональной саморегуляции.

Объём программы: психологическая программа профилактики эмоционального выгорания рассчитана на 32 часа и включает в себя 3 блока (Рисунок 7).

Диагностический блок. На данном этапе предусматривается реализация комплекса мероприятий, включающих в себя подготовку и проведение диагностического обследования, последующую обработку полученных данных и разработку комплексной программы психологической коррекции. Реализовывался посредством реализации психодиагностических методик, таких как «Синдром эмоционального выгорания педагогов» В.В. Бойко (2019); опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексона (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021); анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» по Н.В. Немовой (2003).

Коррекционный блок. Направлен на психоэмоциональную реабилитацию и профилактику повторного выгорания. Он реализуется в формате групповой работы, благодаря чему достигаются эффекты социального подкрепления, нормализации переживаний, снижения изоляции. Его основная цель – обеспечить целенаправленное снижение уровня уже сформированных симптомов выгорания, а также развитие устойчивости к профессиональным стрессам и формирование навыков саморегуляции. Блок реализуется в интерактивном групповом формате, включает 9 занятий продолжительностью 90 минут, рассчитан на 2 месяца и носит психоразвивающий, обучающий и профилактический характер. В коррекционном блоке применяются: арт-терапевтические подходы, когнитивно-поведенческая терапия и дыхательные техники. Опора на эти направления позволяет работать как с осознанным уровнем психики, так и с

подсознательными эмоциональными реакциями, телесным напряжением.

Блок оценки эффективности программы – представляет собой завершающий этап психологической программы и выполняет функцию анализа результативности всей проделанной коррекционной работы. Цель блока – определение степени эффективности реализации программы профилактики эмоционального выгорания. Для оценки эффективности программы использовались валидные и надежные диагностические методики, применявшиеся на начальном этапе:

1. Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко – позволяет отслеживать изменения по стадиям напряжения, резистентности и истощения;

2. Опросник профессиональное (эмоциональное) выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой – оценивает эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений;

3. Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой – выявляет уровень способности к профессиональному развитию, что является важным фактором психологической устойчивости.

Блок оценки эффективности имеет функцию подведения итогов, выявления сильных и слабых сторон программы, осознания индивидуальных достижений и формирования мотивации к дальнейшему личностному росту.

Каждый блок имеет определенное количество часов, а именно:

- 1) диагностический блок – 10 часов;
- 2) коррекционный блок – 12 часов;
- 3) блок оценки эффективности программы – 10 часов.

В рамках данного раздела предусматривается проведение повторного психодиагностического обследования, последующая обработка полученных данных и формирование выводов относительно результатов реализованной психологической программы, включающих оценку её действенности.

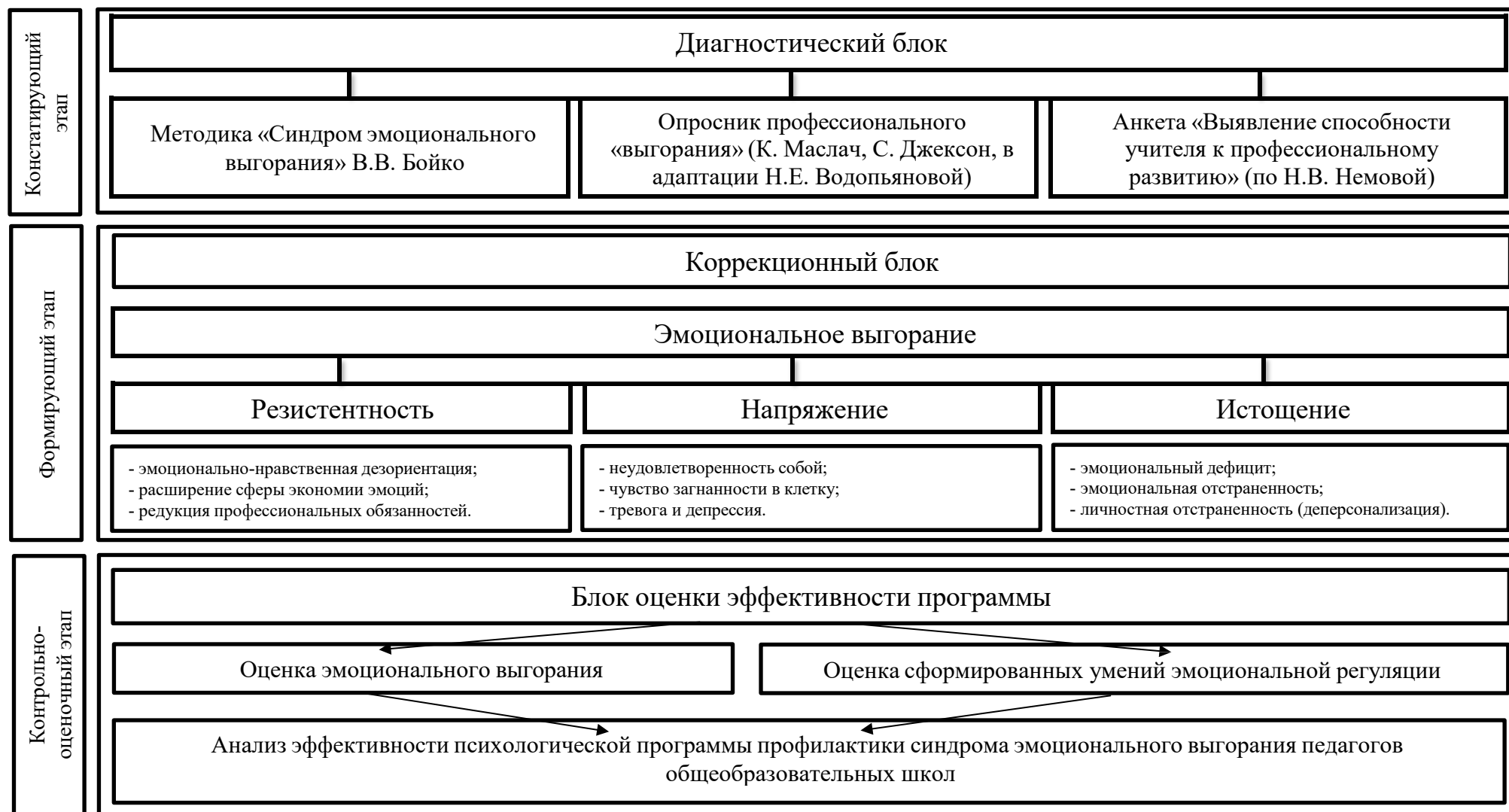


Рисунок 7. Схема 2. Модель реализации психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

Форма работы: групповая.

Групповая деятельность предоставляет участникам целый ряд преимуществ [30]:

- Групповая динамика оказывает многогранное влияние на развитие личности участников;
- Активное взаимодействие внутри группы способствует обмену знаниями и опытом, что обогащает индивидуальный багаж каждого участника;
- Атмосфера взаимоподдержки и понимания, свойственная для групповой работы, создает благоприятную среду для личностного роста;
- Возможность оказывать помощь другим членам группы способствует развитию чувства солидарности и взаимной ответственности;
- Групповая деятельность предоставляет платформу для самовыражения и проявления индивидуальных качеств каждого участника;
- Обратная связь, получаемая в процессе взаимодействия, позволяет участникам оценить свои сильные стороны и области для развития;
- Совместный анализ и обсуждение проблемных вопросов могут привести к новым открытиям и пониманию себя (инсайт);
- Совместный переживание эмоций укрепляет чувство единства и способствует формированию позитивных отношений;
- Групповая среда предоставляет безопасное пространство для отработки новых моделей поведения и навыков в социальном контексте.

Структура каждого занятия включает в себя несколько ключевых этапов, обеспечивающих эффективность и целенаправленность проведения психоразвивающей работы:

1. Разминка: служат целям активации педагогов мероприятия и формирования комфортной, неформальной атмосферы. Они способствуют сплочению группы и готовят её к активному участию в дальнейшей работе.

2. Основная часть: содержит упражнения и задания, сфокусированные на основной цели занятия. Он направлен на формирование нужных навыков и

достижение запланированных результатов. Предоставляются практические инструменты и методики, соответствующие тематике занятия и способствующие его эффективному проведению.

3. Рефлексия занятия: служит инструментом для конструктивного обмена мнениями, впечатлениями и эмоциональными откликами среди педагогического коллектива. Она способствует более глубокому самопознанию педагогов, помогая им осознать собственные реакции и паттерны поведения. Кроме того, рефлексия позволяет проанализировать групповую динамику и оценить эффективность проведенного занятия.

Этапы разминки, основной части и рефлексии совместно обеспечивают баланс между физической активностью, углубленным обучением и пониманием происходящего внутри группы. Такая структура способствует не только достижению целей занятия, но и укреплению взаимодействия и взаимопонимания между педагогами.

Психологическая программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов образовательных школ, разработана нами на основе типовых упражнений, представленных в трудах С. Альберс-Боулинг (2023), М. Алексеевой, Я. Плампер (2018), П. Дж. Майера (1960), Т. Соулу (2024), З.Л. Михайлова (2016), Э. Вайль (2022).

Разработанная нами психологическая программа осуществлялась в двух основных формах организации занятий: индивидуальных самостоятельных занятий и занятий, проводимых в групповом варианте.

Психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов, основана с применением следующих психоразвивающих направлений.

1. Арт-техника. Охватывает как интеллектуальные, так и эмоциональные аспекты самовыражения. Участники могут не только расписывать, что чувствуют, но и осмыслять, почему они так себя чувствуют. Это интегративный подход позволяет наладить гармонию между умом и телом, что необходимо для предотвращения эмоционального выгорания.

2. Когнитивно-поведенческая техника (КПТ). Направлена на выявление и корректировку дисфункциональных мыслей и поведенческих паттернов.

Некоторые аспекты работы КПТ в профилактике эмоционального выгорания: изменение негативных мыслей и установок; обучение навыкам управления стрессом; работа с эмоциональным истощением; выстраивание границ.

3. Дыхательная техника. Является эффективным способом управления стрессом и эмоциональным выгоранием. Они помогают расслабиться, улучшить концентрацию и привести в норму уровень тревожности.

Планирование занятий профилактики эмоционального выгорания педагогов образовательных школ, представлено в таблице 7.

Таблица 7. *Планирование занятий по профилактике эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ*

№ занятия	Структура занятия	Цель
Занятие 1. <i>Теоретические основы эмоционального выгорания</i>		Цель: изучить термин эмоционального выгорания
Занятие 2. <i>Осознание и диагностика эмоционального выгорания</i>	1.Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко 2. Опросник опросника профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) 3. Анкета	Цель: выявление эмоционального выгорания

	«Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой)	
Занятие 3 <i>Стратегии управления стрессом и саморазвитие</i>	1. Упражнение «Метод 5-4-3-2-1» 2. Обсуждение стратегий самопомощи 3. Групповая рефлексия и план действий 4. Домашнее задание	Цели занятия: - Ознакомить педагогов с различными стратегиями управления стрессом. - Укрепить навыки самопомощи. - Создать позитивный настрой и укрепить поддержку в группе. Педагогам предлагается выбрать одну из стратегий и применить её в течение недели. В конце недели записать свои наблюдения и ощущения о том, как это повлияло на их эмоциональное состояние
Занятие 4 <i>Творческое самовыражение и развитие эмоциональной компетентности</i>	1. Упражнение «Эмоциональная палитра» 2. Упражнение «История эмоций» 3. Групповое упражнение «Радио эмоций» 4. Домашнее задание	Цели занятия: - Способствовать самовыражению и эмоциональной выразительности педагогов через творческие методы. - Развить навыки эмпатии и понимания своих и чужих эмоций. - Поддержать участников в создании позитивной и поддерживающей атмосферы. Педагогам предлагается провести 15 минут в день на творческое выражение (рисование, написание, музыка и т.п.) в течение недели. Записать свои мысли и чувства, возникающие в процессе.
Занятие 5 <i>Энергетическое восстановление и навыки самообслуживания</i>	1. Упражнение «Колесо жизни» 2. Упражнение «План самозаботы» 3. Групповое обсуждение «Что питает вашу энергию?»	Цели занятия: - Ознакомить педагогов с концепциями самообслуживания и восстановления энергии. - Развить навыки планирования и внедрения методов самообслуживания в повседневную жизнь. - Обсудить важность поддержки баланса между работой и личной жизнью.

	4. Упражнение «Энергетические перерывы» 5. Домашнее задание	Педагогам предлагается начать внедрение одного из своих методов самообслуживания на этой неделе и вести журнал своих ощущений и изменений (что работало, что нет, и почему).
Занятие 6 <i>Навыки общения и построение границ</i>	1. Упражнение «Активное слушание» 2. Упражнение «Установление границ» 3. Теоретическое обучение «Концепция здоровых границ и их важность» 4. Групповая рефлексия и обмен опытом 5. Домашнее задание	Цели занятия: - Развить навыки конструктивного общения и активного слушания. - Познакомить педагогов с концепцией здоровых границ и их важностью. - Практиковать формулирование границ в различных ситуациях. Педагоги должны выбрать одну относящуюся к ним ситуацию на этой неделе и попытаться установить свои границы, используя принятые техники. В конце недели они запишут свои наблюдения и переживания.
Занятие 7 <i>Повышение устойчивости и управление стрессом</i>	1. Упражнение «Стрессоры и ресурсы» 2. Обсуждение «Что повышает устойчивость?» 3. Практика методов снижения стресса: дыхательная практика 4. Домашнее задание	Цели занятия: - Ознакомить участников с понятиями устойчивости и стресса. - Развить навыки управления стрессом и повышения устойчивости к трудностям. - Практиковать методы релаксации и управления стрессом Педагоги выбирают одну технику управления стрессом, которую они будут практиковать на протяжении недели и записывать свои наблюдения и результаты на этот счет

Занятие 8 <i>Стратегии предотвращения выгорания и забота о себе</i>	1. Упражнение «Метод 5-элементов» 2. Упражнение «Цепочка поддержки» 3. Упражнение «Индивидуальный план заботы о себе»	Цели занятия: - Изучить и обсудить практические стратегии, помогающие предотвратить эмоциональное выгорание. - Познакомить участников с важностью заботы о себе и ее методами. - Составить индивидуальные планы по предотвращению выгорания.
Занятие 9 <i>Подведение итогов и планирование дальнейших шагов</i>		Цели занятия: - Обобщить и обсудить основные темы и уроки, изученные на протяжении всего курса. - Рассмотреть опыт участников в применении изученных стратегий. - Сформировать поддерживающую сеть и ресурсы для дальнейшего благополучия.

Важным аспектом нашего исследования является оценка эффективности реализованной психологической программы. Данный процесс подразумевает анализ полученных результатов с целью определения вклада психоразвивающей работы в жизнь участников группы.

В рамках нашего исследования эффективность программы оценивается посредством анализа изменений в эмоциональном состоянии педагогов, в частности, их способности к эффективному управлению эмоциями. Важным элементом оценки является также субъективное восприятие педагогами полученных знаний и навыков, что отражает индивидуальный опыт и оценку результативности психологической поддержки.

Оценка эффективности дополнительно включает качественную и количественную обработку данных, собранных в ходе констатирующего эксперимента. Это позволяет измерить конкретные изменения и достижения педагогов в процессе участия в психоразвивающей работе.

Комплексный подход к оценке эффективности программы способствует более глубокому пониманию её воздействия и определению значимости в контексте нашего исследования.

3.3. Анализ эффективности психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ

С целью реализации разработанной психологической программы, которая направлена на преодоление эмоционального выгорания у педагогов, был проведен формирующий эксперимент. Он направлен на снижение уровня профессионального стресса, восстановление эмоционального ресурса и укрепление личностного благополучия участников.

Для оценки эффективности программы был организован контрольный этап, который включал анализ изменений, произошедших в эмоциональном состоянии педагогов под воздействием программы. Полученные результаты были сопоставлены с данными констатирующего этапа, что позволило выявить динамику и обобщить итоги проведенной работы. В исследовании приняли участие учителя, находившиеся в экспериментальной группе.

Оценка результатов эффективности психологической программы осуществлялась путем сравнения результатов исследования, полученным в контрольной и экспериментальной группах до и после реализации формирующего эксперимента.

Контрольный этап эксперимента осуществлялся с помощью тех же методик, которые использовались на констатирующем этапе исследования:

- Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019);
- Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач (1981) и С. Джексона в адаптации Н. Е. Водопьяновой (2021);
- Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003).

На первом этапе контрольного эксперимента был проведен сравнительный анализ эмоционального выгорания педагогов, входящих в экспериментальную группу, с помощью методики «Синдром эмоционального

выгорания» В.В. Бойко до и после формирующего эксперимента.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что наблюдается положительная динамика (таблица 8). Индивидуальные результаты представлены в Приложении 2.

Таблица 8. Сравнительные результаты изучения эмоционального выгорания педагогов ЭГ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) до и после формирующего эксперимента (%)

Уровень Значение	высокий		средний		низкий	
	До	После	До	После	До	После
Экспериментальная группа	0	0	100	11,1	0	88,9

Существенные изменения произошли в том, что увеличилось количество человек с низким уровнем (с 0% до 88,9%), а также произошло снижение среднего уровня (с 100% до 11,1%) (рисунок 8). Такая динамика говорит о росте активности и готовности участников к преодолению эмоционального выгорания, повышении оптимизма.

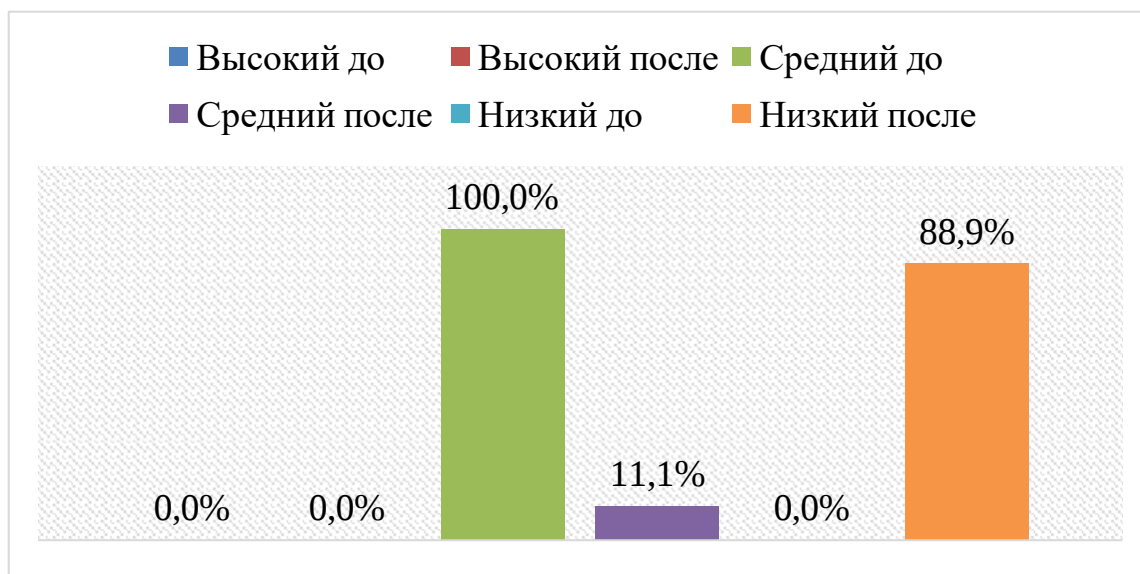


Рисунок 8. Гистограмма 6 – Сравнительные результаты изучения эмоционального выгорания педагогов ЭГ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) до и после формирующего эксперимента

Сравнительные результаты изучения эмоционального выгорания учителей, входящих в экспериментальную группу, по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко до и после формирующего эксперимента наглядно представлены в Гистограмме 7 (рисунок 9).

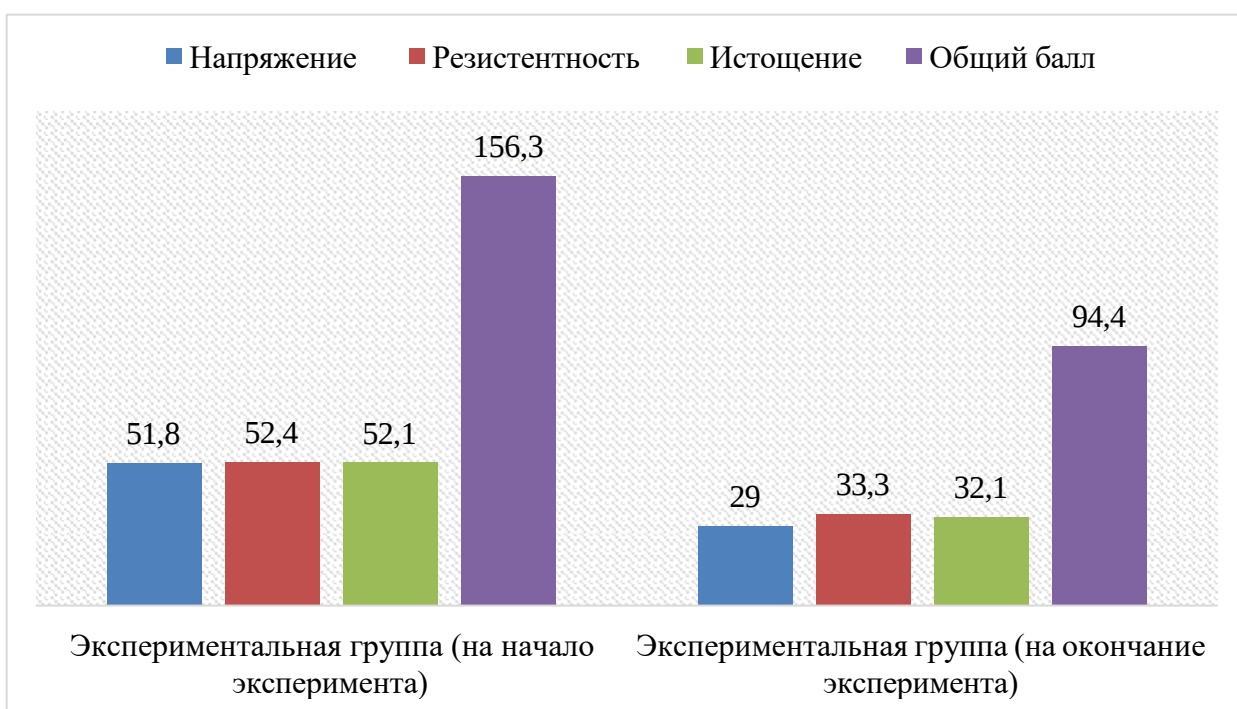


Рисунок 9. Гистограмма 7 – Сравнительные результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных ЭГ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (201) до и после формирующего эксперимента

Согласно гистограмме 7, видим, улучшение результатов после повторной диагностики. Снижение баллов произошло по всем параметрам (напряжение, резистентность, истощение, а также общий балл). В сравнении с начальной диагностикой общий балл составлял 153,3, а по окончанию эксперимента составляет 94,4 (уменьшилось на 61,9 балла). Значительное снижение выгорания может быть связано с эффективностью программы, которые включают техники релаксации и управления стрессом.

Результаты оценки изменения профессионального выгорания

экспериментальной группы по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой свидетельствуют о положительных изменениях (таблица 9). Индивидуальные результаты представлены в Приложении 3.

Таблица 9. Сравнительные результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) до и после формирующего эксперимента (%)

Уровень Параметры	высокий		средний		низкий	
	До	После	До	После	До	После
Психоэмоциональное истощение	33,3	0	66,7	55,6	0	44,4
Деперсонализация (личностное отдаление)	33,3	0	66,7		0	55,6
Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	11,1	55,6	55,6	44,4	33,3	0

У участников произошло улучшение результатов по всем трем показателям. В показателе «психоэмоциональное истощение» произошло снижение высокого и среднего уровней (на 33,3% и 11,1% соответственно), а также повышение на низком уровне (на 44,4%). В показателе «деперсонализация» также произошло снижение высокого и среднего уровней (на 33,3% и 22,3% соответственно), а также повышение на низком уровне (на 55,6%). А в показателе «редукция личных достижений» произошло повышение высокого уровня (на 44,5%) и снижение среднего и низкого уровней (11,2% и 33,3%) (рисунок 10).

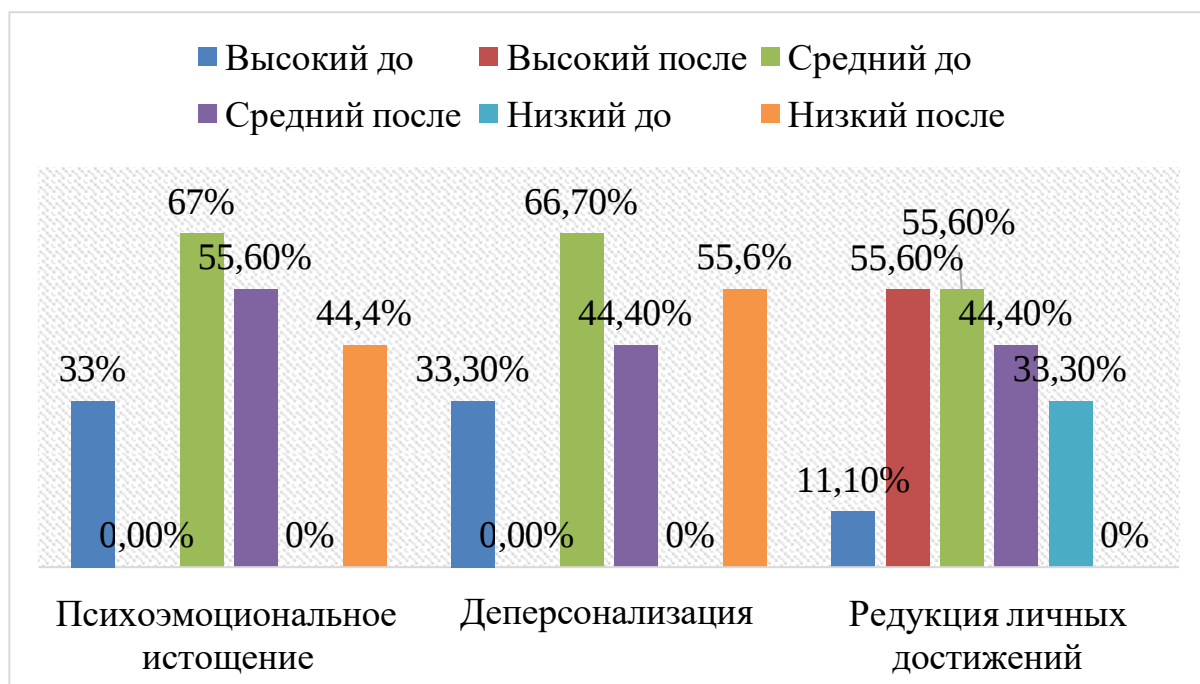


Рисунок 10. Гистограмма 8 – Сравнительные результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексона (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) до и после формирующего эксперимента

Снижение психозэмоционального истощения и деперсонализации указывает на восстановление эмоциональных ресурсов и улучшение отношений с коллегами. Рост показателя редукции достижений связан с повышением уверенности в своих силах, что особенно заметно у учителей с изначально высоким напряжением. Личностные особенности, такие как открытость к изменениям, помогли усилить эффект программы.

Сравнительные результаты изучения профессионального выгорания учителей, входящих в экспериментальную группу, по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексона, в адаптации Н.Е. Водопьяновой до и после формирующего эксперимента до и после формирующего эксперимента наглядно представлены в Гистограмме 9 (рисунок 10).

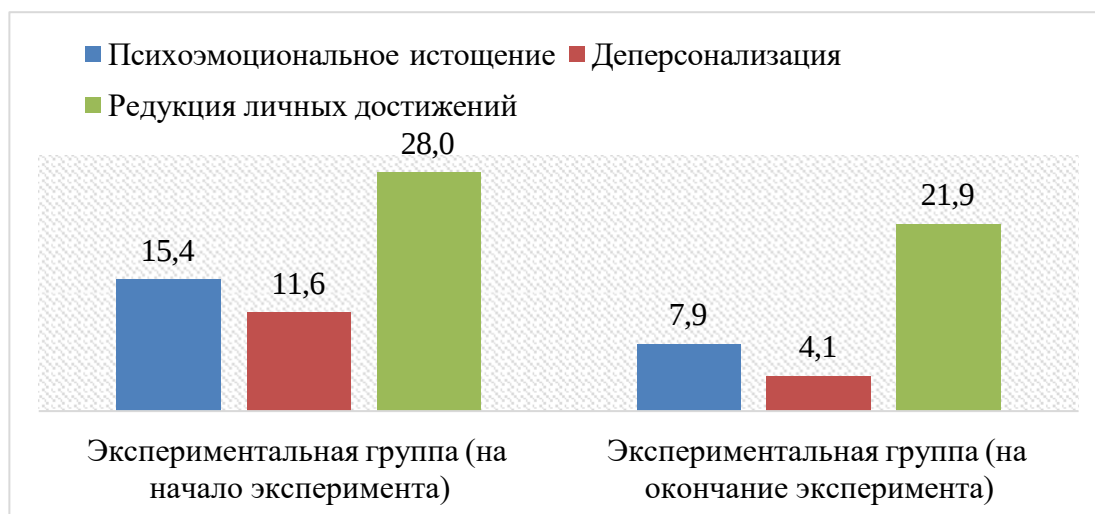


Рисунок 11. Гистограмма 9 – Сравнительные результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексона (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) до и после формирующего эксперимента

По гистограмме 9 видим, как снизились средние баллы по всем трем показателям: психоэмоциональное истощение и деперсонализация (по 7,5 балла) и редукция личных достижений (на 6,1 балла).

Результаты оценки изменения профессионального выгорания экспериментальной группы по анкете «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) свидетельствуют о положительных изменениях (таблица 10). Индивидуальные результаты представлены в Приложении 4.

Таблица 10. Сравнительные результаты мотивационной конгруэнтности и профессионального роста ЭГ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) до и после формирующего эксперимента (%)

Значение \ Уровень	высокий		средний		низкий	
	До	После	До	После	До	После
Экспериментальная группа	33,3	55,6	33,3	44,4	33,3	0

В экспериментальной группе по окончании эксперимента произошли следующие изменения: увеличилось число учителей с высоким (на 22,3%) и средним (на 11,1%) уровнями, а также снизилось количество участников с низким уровнем (на 33,3%), что свидетельствует о положительном результате разработанной программы (рисунок 12).

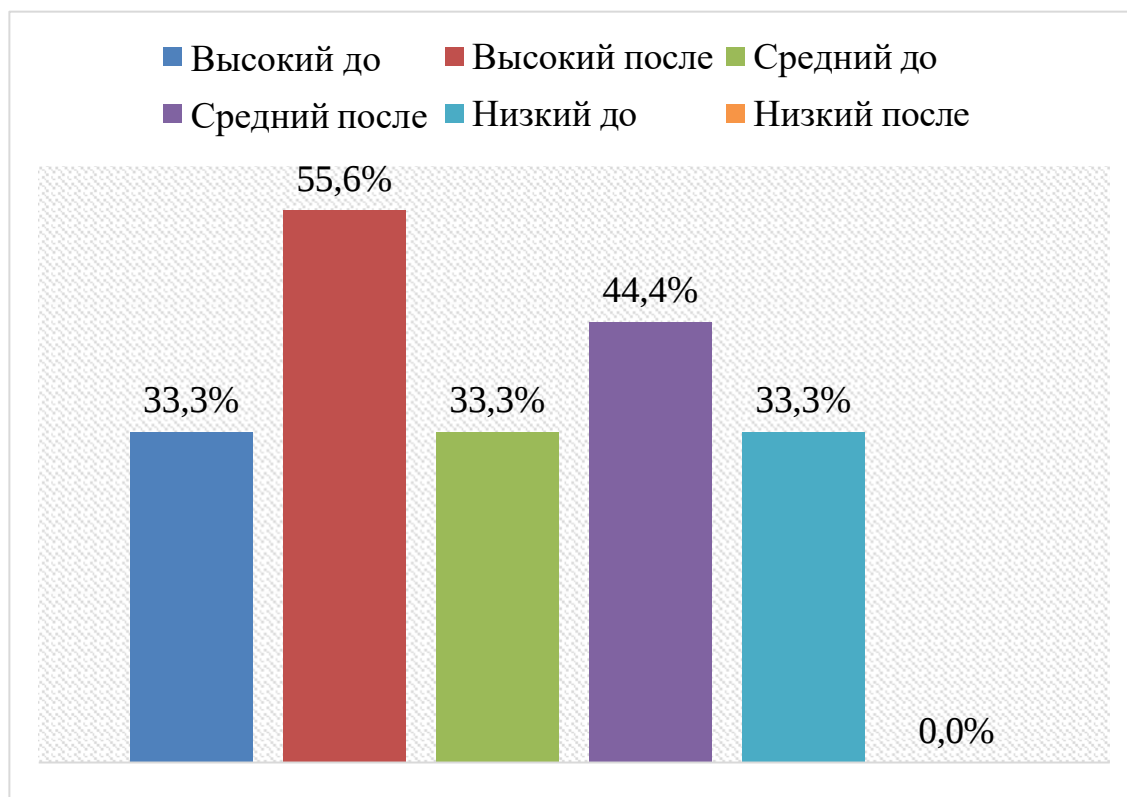


Рисунок 12. Гистограмма 10 – Сравнительные результаты мотивационной конгруэнтности и профессионального роста ЭГ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) до и после формирующего эксперимента

Сравнительные результаты по профессиональному развитию учителей, входящих в экспериментальную группу, по анкете «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой) до и после формирующего эксперимента наглядно представлены в Гистограмме 11 (рисунок 13).

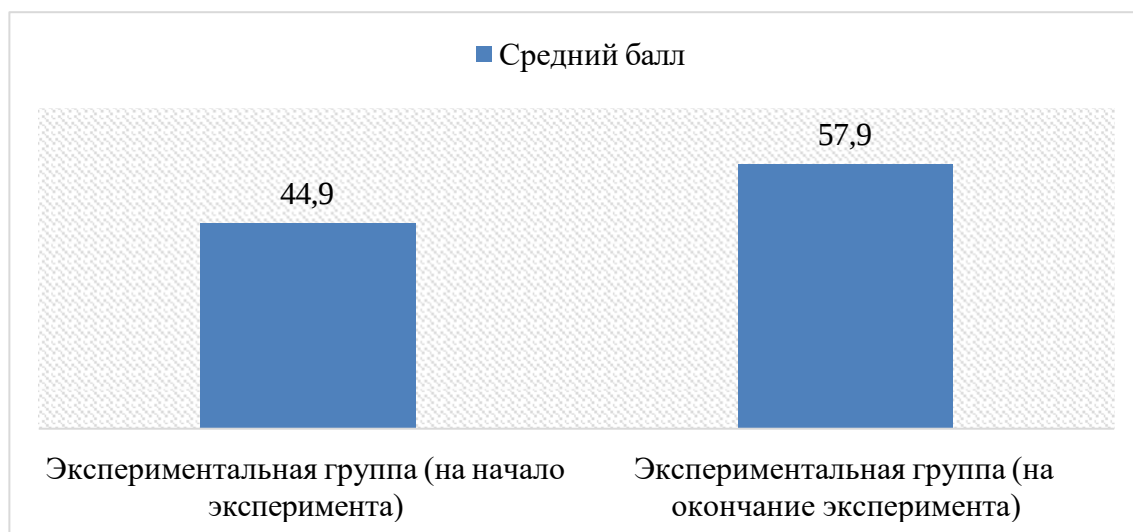


Рисунок 13. Гистограмма 11 – Сравнительные результаты мотивационной конгруэнтности и профессионального роста ЭГ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003) до и после формирующего эксперимента

Проанализировав гистограмму 11, видим, что средний балл увеличился на 13, что свидетельствует о положительном результате по окончанию экспериментального исследования.

Увеличение мотивации к развитию с снижением выгорания. Учителя с изначально низким уровнем №14, №15 и №16 повысили показатели благодаря снятию стресса, что подтверждает влияние программы на внутренние ресурсы.

Снижение напряжения по методике В.В. Бойко коррелирует с уменьшением истощения и деперсонализации по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, что указывает на восстановление эмоционального баланса. Рост способности к развитию по методике Н.В. Немовой связан с улучшением редукции достижений, подчеркивая, что снижение стресса повышает мотивацию. Эти взаимосвязи подтверждает целостное воздействие программы на все аспекты выгорания.

Таким образом, основываясь на результатах экспериментального исследования, можно выявить, что разработанная психологическая программа профилактики синдрома эмоционального выгорания оказывает

положительный результат на учителей образовательных школ. У учителей, которые входили в экспериментальную группу, появилось положительное настроение на работе, выросла работоспособность и способность к осознанию оценки меры своей ответственности за характер межличностных отношений между учителями.

Вывод по третьей главе:

1. Разработка и реализация психологической программы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов позволила систематизировать направления профилактической работы, которые включают: эмоциональное, когнитивное, социальное, физическое, профессиональное и организационное. Каждое их направлений было обеспечено конкретными мерами поддержки, адаптированными под условия педагогической деятельности.

2. Структура программы, которая включает диагностический, коррекционный и оценочный блоки, обеспечила всестороннюю проработку проблемы эмоционального выгорания. Программа реализована в индивидуальной и групповой формах работы, опираясь на современные психотехнологии: арт-терапия, когнитивно-поведенческая терапия, дыхательные и рефлексивные практики.

3. В ходе формирующего эксперимента была апробирована психологическая программа профилактики эмоционального выгорания педагогов. Анализ данных показал, что на контрольной этапе в экспериментальной группе зафиксирована положительная динамика. По методике В.В. Бойко общий балл снизился с 153,3 до 94,4 (на 61,9 балла), а доля участников с низким уровнем выгорания выросла с 0% до 88,9%. По методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой истощение и деперсонализация уменьшились на 7,5 балла, а редукция личных достижений улучшилась, произошел рост высокого уровня с 11,1% до 55,6%, что указывает на восстановление эмоциональных ресурсов и уверенности. По

методике по Н.В. Немовой способность к развитию выросла на 13 баллов, а доля учителей с высоким уровнем увеличилась с 33,3% до 55,6%. Эффективность программы обусловлена снижением стресса и повышением осознанности. Взаимосвязь между методиками подтверждает, что снижение напряжения способствует уменьшению истощения и деперсонализации, что повышает уровень мотивации у учителей.

4. Экспериментальное исследование выявило средний уровень выгорания среди учителей образовательной школы. В контрольной группе преобладало истощение, а в экспериментальной – напряжение. Программа доказала свою эффективность, снизив выгорания и повысив профессиональную мотивацию в экспериментальной группе. Полученные данные подтверждают целостность синдрома эмоционального выгорания, а вмешательство на одном уровне положительно влияют на остальные аспекты.

5. Сопоставление количественных и качественных данных показало, что реализация программы способствовала не только снижению выраженности симптомов выгорания, но и восстановлению личностных ресурсов, повышению уровня осознанности, способности к рефлексии и укреплению профессиональной идентичности педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения в 11-м пересмотре Международной классификации болезней, выгорание является профессиональным феноменом, который возникает в результате хронического стресса на рабочем месте. Выгорание характеризуется тремя основными измерениями: эмоциональным истощением, увеличением ментальной дистанции от работы (проявляется в негативизме и цинизме) и снижением профессиональной эффективности. ВОЗ не классифицирует выгорание как медицинское состояние, но подчеркивает его связь с профессиональной деятельностью.

Синдром выгорания представляет собой сложное явление, обусловленное взаимодействием эндогенных и экзогенных факторов, т.е. личностных и факторов, связанных с рабочей средой. Эмоциональное истощение, физическая усталость и когнитивные нарушения, вызванные длительным стрессом, могут приводить к снижению качества жизни, нарушениям сна, а также повышению риска развития заболеваний. Особое внимание уделено пересечению симптомов выгорания и депрессии, что подчеркивает необходимость раннего выявления и профилактики этого состояния.

Для педагогов, у которых профессия связана с высоким уровнем эмоциональной вовлеченности, межличностного взаимодействия и ответственности, синдром выгорания представляет особую угрозу. Учителя сталкиваются со стрессовыми факторами, такими как: высокая рабочая нагрузка, необходимость постоянного профессионального развития, давление со стороны администрации и родителей, а также эмоциональная вовлеченность в проблемы учеников. Все эти факторы делают педагогов одной из наиболее уязвимых профессиональных групп, что подтверждает актуальность разработки профилактической программы.

Благодаря проведенному теоретическому анализу смогли обосновать необходимость комплексного подхода к профилактике выгорания, который включает улучшение условий труда, внедрение стратегий управления стрессом, развитие психической устойчивости и повышение осведомленности педагогов о синдроме эмоционального выгорания.

Эмпирическое изучение уровня эмоционального выгорания среди учителей проходило в МАОУ Гимназия 311 им. А.Н. Кулакова в 2024 – 2025 учебном году. В рамках констатирующего эксперимента было обследовано 18 учителей в возрасте от 28 до 46 лет, которые имеют стаж работы более 5 лет, что указывает на повышенный риск развития выгорания в силу накопленного профессионального стресса. Участники педагогического эксперимента были разделены на две группы: контрольную и экспериментальную. В каждую группу входило по 9 человек. Участники экспериментальной группы проходили профилактическую программу, а участники контрольной группы не проходили. Для диагностики уровня выгорания использовались три методики:

1. Методика «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019), выявляющая стадии напряжения, резистентности и истощения;
2. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021), измеряющий эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений;
3. Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В. Немовой (2003), оценивающая мотивацию к профессиональному росту учителя.

Результаты диагностики показали, что обе группы демонстрируют средний уровень эмоционального выгорания, но существует различия в выраженности отдельных компонентов. В ходе проведенных методик выявили, что эмоциональное истощение среди учителей выше в контрольной группе, что в свою очередь указывает на более выраженные признаки

выгорания. В контрольной группе более ярко выражена редукция личных достижений, что указывает на сниженную удовлетворенность работой, а в экспериментальной группе выше показатель напряжения, что может говорить о стрессовых факторах. В двух группах показатель по деперсонализации примерно одинаковы, то свидетельствует о сниженной эмпатии и отстраненности от работы. А также в двух группах на среднем уровне располагается способность к профессиональному развитию, но у учителей с более выраженным выгоранием могут иметь меньшую мотивацию к профессиональному росту.

Анализ взаимосвязей между методиками показал, что высокий уровень напряжения (по методике В.В. Бойко) часто предшествует эмоциональному истощению (по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), как видно по результатам участника №3 из контрольной группы (напряжение – 68 баллов, а истощение – 21 балл). Деперсонализация коррелирует с резистентностью, отражая защитные механизмы, как у участника №6 из контрольной группы (деперсонализация 18 баллов, а резистентность 40 баллов). Низкая способность к развитию связана с высокой редукцией достижений, что подчеркивает влияние выгорания на мотивацию. Эти данные демонстрируют комплексный характер синдрома эмоционального выгорания, где стресс переходит в отстраненность и снижение профессиональной эффективности.

Данные результаты подтвердили необходимость разработки и внедрения психологической программы профилактики эмоционального выгорания, которая поможет уменьшить стресс, восстановить ресурсы и др.

Разработанная психологическая программа была структурирована с учетом комплексного подхода и включала шесть направлений: эмоциональное, когнитивное, социальное, физическое, профессиональное и организационное. Каждое из направлений было обеспечено конкретными мерами поддержки, адаптированными под условия педагогической деятельности.

Программа состояла из трех блоков:

1. диагностический, который направлен на выявление уровня выгорания и индивидуальных особенностей педагогов;
2. коррекционный, включающий индивидуальные и групповые формы работы с использованием современных психотехнологий;
3. оценочный, который анализирует эффективность программы на основе повторной диагностики.

В ходе формирующего эксперимента была апробирована программа на экспериментальной группе. Анализ данных показал, что на контрольной этапе в экспериментальной группе зафиксирована положительная динамика. По методике В.В. Бойко общий балл снизился с 153,3 до 94,4 (на 61,9 балла), а доля участников с низким уровнем выгорания выросла с 0% до 88,9%. По методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой истощение и деперсонализация уменьшились на 7,5 балла, а редукция личных достижений улучшилась, произошел рост высокого уровня с 11,1% до 55,6%, что указывает на восстановление эмоциональных ресурсов и уверенности. По методике Н.В. Немовой способность к развитию выросла на 13 баллов, а доля учителей с высоким уровнем увеличилась с 33,3% до 55,6%. Эффективность программы обусловлена снижением стресса и повышением осознанности. Взаимосвязь между методиками подтверждает, что снижение напряжения способствует уменьшению истощения и деперсонализации, что повышает уровень мотивации у учителей.

Экспериментальное исследование выявило средний уровень выгорания среди учителей образовательной школы. В контрольной группе преобладало истощение, а в экспериментальной – напряжение. Программа доказала свою эффективность, снизив выгорания и повысив профессиональную мотивацию в экспериментальной группе. Полученные данные подтверждают целостность синдрома эмоционального выгорания, а вмешательство на одном уровне положительно влияют на остальные аспекты.

Эффективность программы обусловлена комплексным воздействием на различные аспекты выгорания – это снижение стресса, повышение

осознанности, восстановление эмоциональных ресурсов и укрепление профессиональной мотивации. Взаимосвязь между методиками подтвердила, что снижение напряжения способствует уменьшению истощения и деперсонализации, что положительно влияет на мотивацию и профессиональную идентичность педагогов.

Сопоставление количественных и качественных данных показало, что реализация программы способствовала не только снижению выраженности симптомов выгорания, но и восстановлению личностных ресурсов, повышению уровня осознанности, способности к рефлексии и укреплению профессиональной идентичности педагогов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ажиев, А. В. Управление стрессом и профилактика эмоционального выгорания педагога: монография / А. В. Ажиев, З. И. Гадаборщева. – Махачкала: Алеф, 2018. – 143 с.
2. Айви, А. Е. Психологическое консультирование и психотерапия. Методы, теории и техники: практическое руководство / А. Е. Айви, М. Б. Айви, Л. Саймэн-Даунинг. – М: Психотерапевтический колледж, 2020. – 487 с.
3. Алексеев, Н. А. Содержательные основы работы с одаренными детьми / Н. А. Алексеев // *Universum: Психология и образование: электрон. научн. журн.* 2017. №2(32). URL: <http://7universum.com/ru/psy/archive/item/4211> (Дата обращения: 26.06.2024)
4. Алешина, Ю. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование / Ю. Алешина. – 2-е изд. – М.: Класс, 2017. – 208 с.
5. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – 3-е издание. – СПб.: Питер, 2021. – 288 с.
6. Андреева, Н. Ю. Особенности эмоционального выгорания как нарушенной идентичности / Н. Ю. Андреева // *Среднее профессиональное образование.* – 2019. – № 9. – С. 65–67.
7. Андреева, Н. Ю. Эго-идентичность в структуре профессионального выгорания педагогов. / Н. Ю. Андреева. – Челябинск, 2011. – 21 с.
8. Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» (по Н.В. Немовой). Подготовка педагогических кадров к введению предпрофильного обучения: методическое пособие / под ред. Н.В. Немовой, Т.Г. Новиковой. – М.: АПК и ПРО, 2003 – 124 с.
9. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности: деятельностный, индивидуальный и феноменологический подходы. / С. П. Безносков – СПб.: Речь, – 2014. – 272 с.

10. Бельская, Е. Г. Основы психологического консультирования и психотерапии. / Е. Г. Бельская. – Обнинск: ИАТЭ, 2018. – 80 с.
11. Бодров, С. С. Организация воспитательной среды в закрытых учебных заведениях России второй половины XVIII века / С. С. Бодров // Вестник ТГУ. – 2007. – Вып. 7 (51). – С. 229–232.
12. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 2019. – 105 с.
13. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. 472 с
14. Борисенко, Д. З. Внутренний покой деловой женщины: как привести в равновесие работу, семейную жизнь и ваш внутренний мир. / Д. З. Борисенко. – СПб.: Весь, – 2020. – 222 с.
15. Бубличенко, В. Н. Детские пенитенциарные учреждения Европейского Севера России в 1930–1950-е годы / В. Н. Бубличенко // *Historiaprovinciae* – журнал региональной истории. – 2021. – Т. 5, №4. – С. 1198–1253.
16. Василевская Е.А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания: дисс. к.псих.наук. ... Самара, 2015. 229 с.
17. Величковская С.Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов: дисс. к.псих.наук ... Москва, 2005. 171 с.
18. Влах, Н. И. Модель психологической помощи при эмоциональном выгорании / Н. И. Влах // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015. – № 9–4 (40). – С. 90–92.
19. Водопьянова, Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика. / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, – 2021. – 160 с.
20. Выготский, Л. С. Психология развития человека. / Л. С. Выготский. – М.: Смысл, Эксмо, – 2005. – 1136 с.

21. Высоцкий, В. И. Синдром «эмоционального выгорания» / В. И. Выготский // Педагогическая диагностика. 2016. – № 6. – С. 110–120.
22. Гнездилова О.Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя: дисс. к.псих.наук. ... Москва, 2005. 159 с.
23. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. С. 143–156
24. Давыдова Н.И. Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания: дисс. к.псих.наук... Москва. 2019. 216 с.
25. Дубиницкая К.А. Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений: дисс. к.псих.наук. ... Москва, 2011. 172 с.
26. Ермакова, Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е. В. Ермакова // Культурно-историческая психология. 2020. – № 1. – С. 27–39.
27. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – 3-е изд., стереотип. – М.: Академия, – 2019. – 240 с.
28. Иванов, Ю. А. Важность выбора / Ю. А. Иванов. // Вестник военного образования. 2020. – №5 (26). – С. 89–93.
29. Иванова, Г. М. Мегапроект Хрущева – школы-интернаты: от утопии к реальности / Г. М. Иванова. // Известия Самарского научного центра РАН. – 2018. – Т. 20, – №3 (2). – С. 365–373.
30. Иванова, И. В. Актуальность профилактики профессионального выгорания педагога в условиях модернизации образования / И. В. Иванова, И. А. Земцова. // Вестник образовательного консорциума Среднерусский

университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2017. – Т. 1. – № 10. – С. 56–59.

31. Истратова, О.Н. Справочник по групповой психокоррекции / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – 3-е изд. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2011. – 443, [1] с. : табл.; 21 см. – (Справочник).; ISBN 978-5-222-18101-0

32. Казаков, Ю. Н. Профилактика эмоционального выгорания в социально-психологической безопасности профессионального здоровья педагога: монография / Ю. Н. Казаков, Е. А. Хакимова. – М.: МПГУ, 2020. – 125 с.

33. Карапетян, Л. В. Исследование взаимосвязи эмоционально-личностного благополучия с профессиональным выгоранием / Л. В. Карапетян, Г. А. Глотова. // Вестник МГОУ. – 2018. – №1. – С. 40–52.

34. Карнаухов, Г. З. Комплексная система учебно-спортивной и профессиональной подготовки подрастающего поколения / Г. З. Карнаухов. – М.: Спортна, 2002. – 287 с.

35. Киричкова, М. Е. Технология «Отслеживания переживания» в психологическом консультировании на основе холодинамического подхода / М. Е. Киричкова. // Прикладная юридическая психология. 2019. – №4. – С. 63–71.

36. Коновальчук А.Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей: дисс. к.псих.наук. ... Нижний Новгород, 2008. 213 с.

37. Кондратьева О.Г. Изменения альфа- и бета-ритмов биоэлектрической активности мозга при формировании синдрома эмоционального выгорания у педагогов: дисс. к.биол.наук. ... Челябинск, 2011. 219 с.

38. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. 76 с.

39. Кошелев, А. Н. Синдром «белого воротничка», или профилактика «эмоционального выгорания». / А. Н. Кошелев. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ,

– 2018. – 240 с.

40. Кукулите, Т. Г. Характеристика синдрома и факторов, влияющих на эмоциональное выгорание педагогов / Т. Г. Кукулите // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2019. – № 3 (67). – С. 45–49.

41. Курапова, И. А. Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания педагогов: монография / И. А. Курапова. – Йошкар-Ола: Марийский гос. ун-т, – 2015. – 231 с.

42. Курганова И.Ю. Эмоциональное выгорание в деятельности педагога // Образование. Карьера. Общество. 2013. № 3 (39). С. 24-26.

43. Кустова, В. В. Феномен синдрома эмоционального выгорания педагогов: монография / В. В. Кустова. – Иркутск: ИрГУПС, 2016. – 167 с.

44. Лазарус, Р. С. Эмоция как процесс защиты / Р. С. Лазарус, В. Вилюнас // Психология эмоций: хрестоматия. – СПб.: Питер, 2014. – С. 210–223.

45. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2005. – 352 с.

46. Лешин, Г. М. Создание в Советском Союзе сети суворовских военных училищ (по типу старых кадетских корпусов России) в 1943-1944 гг. и в первой половине 50-хх годов / Г. М. Леонтьев // История образования суворовских училищ. URL: http://www.ruscadet.ru/history/sms_nmns/comm.htm (Дата обращения: 16.05.2022)

47. Лукьянов В.В., Леонова А.Б., Обознов А.А., Чернышев А.С., Водопьянова Н.Е. Выгорание и профессионализация: сб. науч. трудов. Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та. Курск, 2013. 440 с.

48. Лютова-Робертс, Е. К. Тренинг начинающего консультанта: ведение доверительной беседы. / Е. К. Лютова-Робертс. – СПб: Речь, 2017. – 307 с.

49. Максименко, С. Д. Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии): монография / С. Д. Максименко.

М.: Изд-во «Рефл-бук», – 2000. – 320 с.

50. Мальцева, Н. В. Исследование синдрома психического выгорания в связи с индивидуальными и личностными свойствами учителей / Н. В. Мальцева // Актуальные проблемы профессионального развития педагогов в условиях модернизации образования: материалы межрегион, науч.-практ. конф. педагогических работников в образовательных учреждениях. Тюмень, – 2015. – С. 86–90.

51. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. / К. Маслач. – М., 2022. – URL: <http://www.wikidocs.ru/preview/16257> (Дата обращения: 04.06.2022)

52. Маслач, К. Практикум по социальной психологии. / К. Маслач, Э. Пайнс. – 4-е изд., междунар. СПб.: Питер, – 2020. – 522 с.

53. МКБ-10. Международная классификация болезней 10-го пересмотра. – М., 2022. – URL: <https://mkb-10.com> (Дата обращения: 17.06.2024)

54. Морозюк, Ю. В. Профилактические и коррекционные методы борьбы с эмоциональным выгоранием сотрудников организации / Ю. В. Морозюк // Социально-гуманитарные технологии. – 2017. – Т. 1. № 3. – С. 41–47.

55. Мукушев, Б. А. Синергетика в системе образования / Б. А. Мукушев // Образование и наука. – 2008. – № 3. – С. 105–122.

56. Мэй, Р. Искусство психологического консультирования. / Р. Мэй. – М.: Класс, 2021. – 144 с.

57. Мясичев, В. Н. Психология отношений: Избранные психологические труды. / В. Н. Мясичев. – М.: Модэк МПСИ, – 2004. – 340 с.

58. Наличаева С.А. Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов: дисс. к.псих.наук. ... Москва, 2011. 247 с.

59. Немов, Р. С. Психологическое консультирование. / Р. С. Немов. –

2-е изд., перераб. и допол. – М.: Юрайт, – 2021. – 575 с.

60. Ожогова, Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов / Е. Г. Ожогова // Психологический журнал. – 2008. – Т. 5. № 3. – С. 17–28.

61. Опросник профессионального выгорания Маслач, МБИ/PIB // PsyTests. Психологические тесты онлайн. – URL: <https://psytests.org/psystate/maslach.html> (Дата обращения: 25.06.2024)

62. Организация профилактики профессионального выгорания педагога / сост.: И. В. Комякова и др. – Кемерово: Кузбасский региональный ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования, 2015. – 84 с.

63. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2021. – № 1. – С. 90–101.

64. Пахомова, И. Ю. Профилактика «Эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности педагогов / И. Ю. Пахомова, И. В. Михалец. – Пенза: Изд-во ПГУ, – 2013. – 133 с.

65. Петрова, Е. Э. Профилактика и коррекция профессионально-эмоционального «выгорания» педагогов / Е. Э. Петрова, Л. И. Дегтярева. – Новосибирск: ГОУ ДПО Новосибирский ИПКиПРО, – 2019. – 123 с.

66. Постановление Правительства РФ от 11 июня 1996 г. №696 «Об утверждении Положения о суворовских военных, нахимовских военно-морских училищах и кадетских (морских кадетских) корпусах и Положения о военно-музыкальных училищах и музыкальных кадетских корпусах» // Информационно-правовое обеспечение ГАРАНТ. URL: <https://base.garant.ru/1548070/> (Дата обращения: 02.07.2024)

67. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагога: методические рекомендации / сост. Ю. А. Никишина. – Саратов: СОИРО, 2016. – 62 с.

68. Профилактика синдрома профессионального выгорания

педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / авт.-сост. О. И. Бабич. – 2-е изд. – Волгоград: Учитель, 2012. – 122 с.

69. Пряжников, Н. С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Вестник Московского университета. – 2014. – № 4. – С. 33–43.

70. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология. / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – 2-е изд., допол. и перераб. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2018. – 574 с.

71. Рогов, Е. И. Личность учителя: теория и практика. / Е. И. Рогов. – Ростов-на/Д.: Феникс, – 2016. – 512 с.

72. Роджерс, К. Клиентоцентрированный/человекоцентрированный подход в психотерапии / К. Роджерс // Вопросы психологии. – 2012. – № 6. – С. 70–81.

73. Роджерс, К. Р. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы / К. Р. Роджерс. – М.: Психотерапия, 2006. – 507 с.

74. Романова, Е. С. Личность и эмоциональное выгорание / Е. С. Романова // Вестник практической психологии образования. – 2014. – №1. – С. 18–24.

75. Ронгинская, Т. И. Специфика синдрома выгорания в профессиях с высоким уровнем стресса / Т. И. Ронгинская // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. – 2016. – № 2. – С. 107–121.

76. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии. / С. Л. Рубинштейн. – М.; СПб.: Питер, – 2012. – 720 с.

77. Рукавишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: Дис. канд. психол. наук: 19.00.03 / А. А. Рукавишников. – М., 2001. – 174 с.

78. Рябова, Т. В. Феномен эмоционального выгорания / Т. В. Рябова. – Экология и жизнь. – 2015. – № 10 (83). – С. 78–81

79. Самоукина, Н. В. Психология профессиональной деятельности. / Н. В. Самоукина. – 2-е изд. СПб.: Питер, – 2014. – 224 с.
80. Санькова, М. И. Синдром «эмоционального выгорания» у социальных работников: теоретический анализ понятия / М. И. Санькова // Человек. Сообщество. Управление. – 2014. – № 2. – С. 4–7.
81. Сапогова, Е. Е. Консультативная психология / Е. Е. Сапогова. – М.: Академия, – 2018. – 348 с.
82. Сатонина, Н. Н. Психология ответственного профессионального поведения личности: на примере работников государственных и негосударственных организаций. / Н. Н. Сатонина. – Самара, 2005. – 24 с.
83. Седова И.В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности: дисс. к.псих.наук... Москва. 2016. 244 с.
84. Семина, М. В. Психология эмоционального выгорания педагога / М. В. Семина, Е. В. Максименко. – Чита: ЗабГУ, 2021. – 151 с.
85. Сергеева, О. В. Межличностные ролевые позиции преподавателя вуза / О. В. Сергеева // Вестник ВятГУ. – 2018. – № 3. – С. 113–120.
86. Сидоров, П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров // Медицинская газета. – 2015. – № 43. – С. 32–40.
87. Симакова, Т. А. Актуальные проблемы деятельности воспитательных колоний уголовно-исполнительной системы на современном этапе / Т. А. Симакова, О. Г. Ананьев // Прикладная юридическая психология. – 2018. – №4 (45). – С. 116–118
88. Скугаревская, М. М. Диагностика, профилактика и терапия синдрома эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская. – Минск: БГМУ, 2013. – 12 с.
89. Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2012. – № 7. – С. 3–9.
90. Смирнов, И. П. Педагогика зоны / И. П. Смирнов // Казанский педагогический журнал. – 2018. – №3. – С. 166–174.
91. Соломатина, С. Г. Школа-интернат как институт социализации

воспитанников / С. Г. Соломатина // Научные ведомости. – 2012. – Вып. 14. №12 (131). – С. 168–173.

92. Сорокоумова, Г. В. Эмоциональное выгорание: определение, факторы, симптомы, профилактика / Г. В. Сорокоумова // Работник социальной службы. – 2012. – № 6. – С. 94–99.

93. Стадии эмоционального выгорания // Отдел кадров. 2016. – № 3. – С. 134–135.

94. Суптело, Н. П. Влияние мобильности на трудовую адаптацию работников / Н. П. Суптело // Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. – 2015. – 3 (14). – С. 93–97.

95. Сухова, Е. И. Развитие детской одаренности в отечественной системе образования / Е. И. Сухова, С. И. Карпова // Вестник Тамбовского университета. – 2018. – Т. 23, вып. 1 (171). – С. 30–42.

96. Сыманюк, Э. Э. Деструктивные изменения компонентов педагогической деятельности в процессе становления профессионального опыта / Э. Э. Сыманюк, Ю. А. Тукачев // Образование и наука. – 2015. – № 4. – С. 96–105.

97. Сытник, С. А. Основы психологического консультирования / С. А. Сытник. – М.: Дашков и К, 2018. – 311 с.

98. Тимофеев, М. Правила борьбы с «выгоранием» / М. Тимофеев // Справочник по управлению персоналом. – 2017. – № 8. – С. 70–72.

99. Ткач, Е. Н. Возможности превенции и коррекции эмоционального выгорания педагогов / Е. Н. Ткач. – Хабаровск: Изд-во Дальневосточного гос. мед. ун-та, – 2020. – 151 с.

100. Трунов, Д. Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 2018. – № 8. – С. 84–89.

101. Усанина, С. В. К вопросу синдрома эмоционального выгорания / С. В. Усанина, В. Ю. Слабинский // Позитум. – 2012. – № 3. – С. 63–67.

102. Филиппов, Э. М. Кадетские корпуса в России: прошлое и настоящее. / Э. М. Филиппов. – СПб.: Общество «Знание» России, – 1997. – 28

с.

103. Форманюк, Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С. 57–63.

104. Фрейд, З. Введение в психоанализ: лекции. / З. Фрейд. – 3-е изд., перераб. – М.: Издательство СГУ, – 2020. – 523 с.

105. Ханова О.А. Профессиональное выгорание учителей. Красота и медицина. 2024. URL: <https://www.krasotaimedicina.ru/diseases/psychiatric/teacher-burnout> (дата обращения 11.03.2025)

106. Цветкова, И. В. Оценка учителями организационного климата в школе / И. В. Цветкова // Хуманитарни Балкански изследованија. – 2020. – Т. 4, №2 (8). – С. 38–41.

107. Шанин, А.С. Методы борьбы с эмоциональным выгоранием / А. С. Шанин, Г. М. Шигабетдинова // Евразийский научный журнал. – 2015. – № 9. – С. 158–159.

108. Шингаев, С. М. Профессиональное выгорание и повышение стрессоустойчивости педагогов / С. М. Шингаев. – СПб.: СПбАППО, 2019. – 77 с.

109. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис. / Э. Эриксон. – М.: Флинта: МПСИ: Прогресс, 2006. – 352 с.

110. Bosquet, S. Teacher Burnout: Causes, Cures and Prevention. American International College, August 2012, pp. 1–22.

111. Doctoronline [Электронный ресурс] / Официальный канал А. Ракицкого. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/user/rakitskyand> (дата обращения 11.03.2025)

112. Evangelia Demerout. Burnout: a comprehensive review Burnout: Ein umfassender Überblick. Volume 78, pages 492–504, (2024).

113. Freudenberger, H. J. Staff burn-out / Journal of Social Issues, 2014. Vol. 30. P.159–165.

114. Ingersoll, M., Merrill, E., Stuckey, D., & Collins, G. (2018). Seven trends: The transformation of the teaching force – Updated October 2018. CPRE Research Reports, 108. Retrieved from https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/108
115. Marshall, R. Teacher Burnout: Who It Affects, What Can Be Done About It.TFA. URL: <https://www.teachforamerica.org/one-day/top-issues/teacher-burnout-who-it-affects-what-can-be-done-about-it>
116. Muppudathi, G. Stress Management for Teachers. St. John de Britto College of Education, Thanjuvar, March 2014, pp. 106–110.
117. Sonali Channawar/ A Study on The Cause and Effect of Burnout. History Research Journal.2023 29(06):75-79.
118. Scott E. Burnout symptoms and treatment. 2022 // URL: <https://www.verywellmind.com/stress-and-burnout-symptoms-and-causes-3144516> (дата обращения 11.03.2025)
119. Tapp F. Teacher burnout: Causes, symptoms and prevention // URL: <https://www.wgu.edu/heyteach/article/teacher-burnout-causes-symptoms-and-prevention1711.html>.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Индивидуальные результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) (констатирующий этап)

№	Напряжение					Резистенция					Истощение					Общий балл	Уровень
	ППО	НС	ЗК	ТД	Общий балл	ЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	Общий балл	ЭД	ЭО	ЛО	ППН	Общий балл		
Контрольная группа (КГ)																	
1	9	7	14	21	51	11	13	10	19	53	9	11	7	11	38	142	Средний
2	11	8	22	17	58	16	19	16	16	67	15	13	8	15	51	176	Средний
3	17	9	24	18	68	14	18	18	16	66	13	15	16	11	55	189	Высокий
4	8	6	16	11	41	18	13	10	7	48	18	14	19	12	63	152	Средний
5	9	12	19	11	51	12	11	9	9	41	9	21	15	17	62	154	Средний
6	12	14	21	14	61	8	10	7	15	40	18	25	7	9	59	160	Средний
7	18	16	17	15	66	6	16	16	14	52	17	14	18	8	57	175	Средний
8	17	18	13	8	56	7	18	13	11	49	13	11	13	17	54	159	Средний
9	12	19	14	12	57	4	12	4	12	32	15	9	11	16	51	140	Средний
Среднее значение КГ	12,56	12,11	17,78	14,11	56,56	10,67	14,44	11,44	13,22	49,78	14,11	14,78	12,67	12,89	54,44	160,78	-
Экспериментальная группа (ЭГ)																	
10	13	9	11	11	44	11	14	16	8	49	11	12	16	8	47	140	Средний

11	8	17	16	13	54	16	15	9	15	55	13	15	17	14	59	168	Средний
12	22	11	11	15	59	10	19	7	13	49	16	14	11	8	49	157	Средний
13	15	12	10	17	54	9	21	21	16	67	17	16	15	9	57	178	Средний
14	17	15	9	8	49	9	7	13	17	46	18	18	11	17	64	159	Средний
15	16	16	8	14	54	8	12	10	15	45	19	10	16	11	56	155	Средний
16	6	12	10	16	44	14	16	17	14	61	11	9	10	13	43	148	Средний
17	18	14	18	11	61	13	19	16	10	58	10	7	9	22	48	167	Средний
18	19	7	11	10	47	12	10	9	11	42	7	13	7	19	46	135	Средний
Среднее значение ЭГ	14,89	12,56	11,56	12,7 8		11,3 3	14,78	13,11	13,22	52,44	13,5 6	12,6 7	12,4 4	13,44	52,11	156,33	-
Общее среднее значение	27,44	24,67	29,33	26,8 9	108,33	22,0 0	29,22	24,56	26,44	102,22	27,6 7	27,4 4	25,1 1	26,33	106,56	317,11	-

Пояснения к таблице:

ППО – переживание психотравмирующих обстоятельств;

НС – неудовлетворенность собой;

ЗК – загнанность в клетку;

ТД – тревога и депрессия;

ЭР – неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;

ЭНД – эмоционально-нравственная дезориентация;

ЭЭ – расширение сферы экономии эмоций;

РПО – редукция профессиональных обязанностей;

ЭД – эмоциональный дефицит;

ЭО – эмоциональная отстраненность;

ЛО – личностная отстраненность (деперсонализация);

ППН – психосоматические и психовегетативные нарушения.

Индивидуальные результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации

Н.Е. Водопьяновой (2021) (констатирующий этап)

№	Психоэмоциональное истощение		Деперсонализация (личностное отдаление)		Редукция личных достижений (профессиональная мотивация)	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
Контрольная группа (КГ)						
1	17	Средний	9	Средний	27	Средний
2	19	Высокий	10	Средний	29	Средний
3	21	Высокий	10	Средний	31	Низкий
4	15	Средний	13	Высокий	32	Низкий
5	14	Средний	15	Высокий	28	Средний
6	13	Средний	18	Высокий	27	Средний
7	17	Средний	7	Средний	30	Средний
8	22	Высокий	9	Средний	31	Низкий
9	9	Средний	11	Высокий	33	Низкий
Среднее значение КГ	16,33	-	11,33	-	29,77	-
Экспериментальная группа (ЭГ)						

10	14	Средний	11	Средний	33	Низкий
11	17	Средний	15	Средний	32	Низкий
12	18	Высокий	12	Высокий	29	Средний
13	14	Средний	10	Средний	24	Средний
14	11	Средний	8	Средний	22	Высокий
15	9	Средний	7	Средний	23	Средний
16	21	Высокий	13	Высокий	27	Средний
17	20	Высокий	11	Средний	32	Низкий
18	15	Средний	17	Высокий	30	Средний
Среднее значение ЭГ	15,44	-	11,55	-	28,00	-
Общее среднее значение	15,88	-	11,44	-	28,88	-

Индивидуальные результаты изучения мотивационной конгруэнтности и профессионального роста педагогов общеобразовательных школ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию»

Н.В. Немовой (2003) (констатирующий этап)

№	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
Контрольная группа (КГ)		
1	22	Низкий
2	38	Средний
3	29	Низкий
4	44	Средний
5	54	Средний
6	58	Высокий
7	44	Средний
8	59	Высокий
9	62	Высокий
Среднее значение КГ	45,55	-
Экспериментальная группа (ЭГ)		
10	53	Средний

11	57	Высокий
12	59	Высокий
13	65	Высокий
14	28	Низкий
15	29	Низкий
16	31	Низкий
17	38	Средний
18	44	Средний
Среднее значение ЭГ	44,88	-
Общее среднее значение	45,22	-

Индивидуальные результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019)

№	Напряжение					Резистенция					Истощение					Общий балл	Уровень
	ППО	НС	ЗК	ТД	Общий балл	ЭР	ЭНД	ЭЭ	РПО	Общий балл	ЭД	ЭО	ЛО	ППН	Общий балл		
Экспериментальная группа (ЭГ)																	
10	9	6	7	11	33	7	14	14	9	44	7	14	7	11	39	116	Средний
11	11	8	3	14	36	11	12	11	6	40	3	11	4	9	27	103	Низкий
12	8	3	1	3	15	16	10	9	4	39	6	12	10	11	39	93	Низкий
13	6	5	6	5	22	8	9	10	5	32	4	14	9	7	34	88	Низкий
14	7	9	5	4	25	5	8	6	6	25	5	11	8	6	30	80	Низкий
15	3	6	4	9	22	7	7	8	7	29	9	10	6	8	33	84	Низкий
16	5	10	8	6	29	12	6	7	9	34	11	9	7	7	34	97	Низкий
17	12	7	13	8	40	3	2	4	7	16	13	8	5	5	31	87	Низкий
18	11	8	11	9	39	9	9	10	13	41	4	6	3	9	22	102	Низкий
Среднее значение	8,0	6,9	6,4	7,7	29	8,7	8,6	8,8	7,3	33,3	6,9	10,6	6,6	8,1	32,1	94,4	-

Приложение 5

Индивидуальные результаты изучения эмоциональных состояний педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации

Н.Е. Водопьяновой (2021)

№	Психозэмоциональное истощение		Деперсонализация (личностное отдаление)		Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)	
	Балл	Уровень	Балл	Уровень	Балл	Уровень
Экспериментальная группа (ЭГ)						
10	8	Средний	1	Низкий	17	Высокий
11	7	Низкий	2	Низкий	22	Высокий
12	3	Низкий	6	Средний	24	Средний
13	6	Низкий	7	Средний	26	Средний
14	9	Средний	2	Низкий	19	Высокий
15	10	Средний	3	Низкий	21	Высокий
16	14	Средний	7	Средний	24	Средний
17	5	Низкий	5	Средний	27	Средний
18	9	Средний	4	Низкий	17	Высокий
Среднее значение	7,9	-	4,1	-	21,9	-

Индивидуальные результаты изучения мотивационной конгруэнтности и профессионального роста педагогов общеобразовательных школ ЭГ по методике «Выявление способности учителя к профессиональному развитию» Н.В.

Немовой (2003)

№	Общее количество баллов	Уровень способности к профессиональному развитию
Экспериментальная группа (ЭГ)		
10	67	Высокий
11	63	Высокий
12	71	Высокий
13	68	Высокий
14	51	Средний
15	42	Средний
16	49	Средний
17	57	Высокий
18	53	Средний
Среднее значение	57,9	-



Рисунок 2. Диаграмма 1 – Результаты изучения эмоционального выгорания педагогов общеобразовательных школ по методике «Синдром эмоционального выгорания» В.В. Бойко (2019) (констатирующий этап)

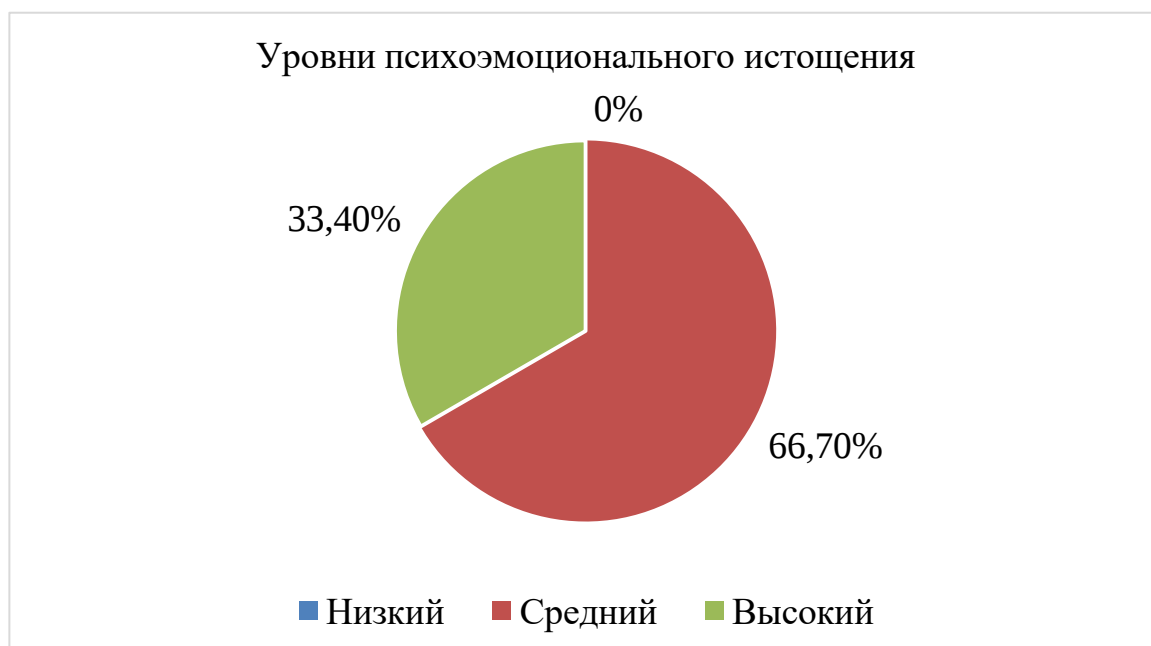


Рисунок 5. Диаграмма 3 – Результаты изучения эмоционального состояния педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) (констатирующий этап)

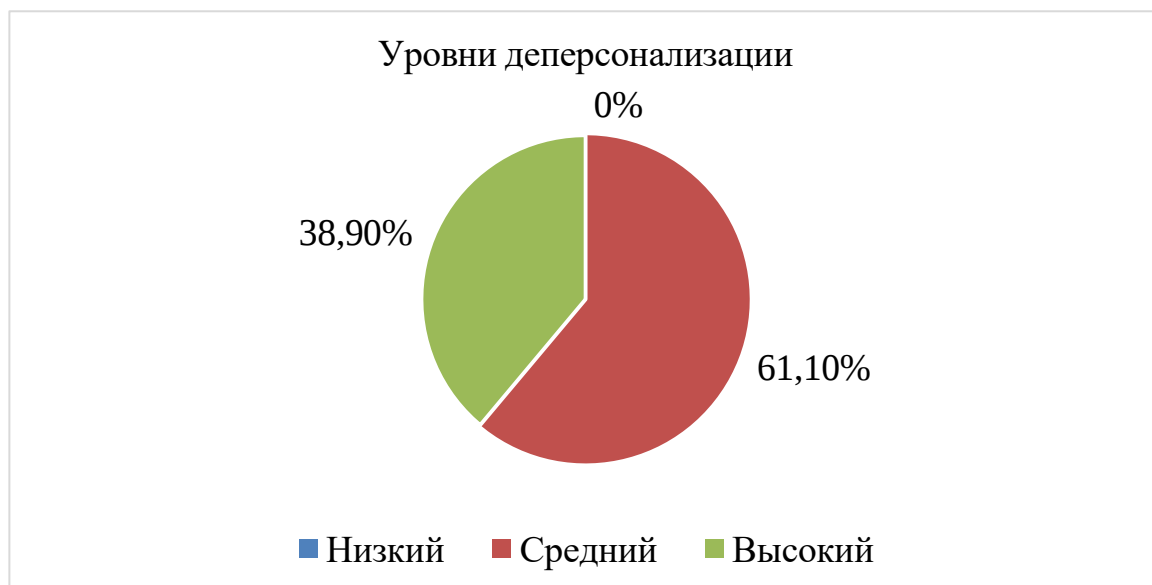


Рисунок 6. Диаграмма 4 – Результаты изучения эмоционального состояния педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) (констатирующий этап)

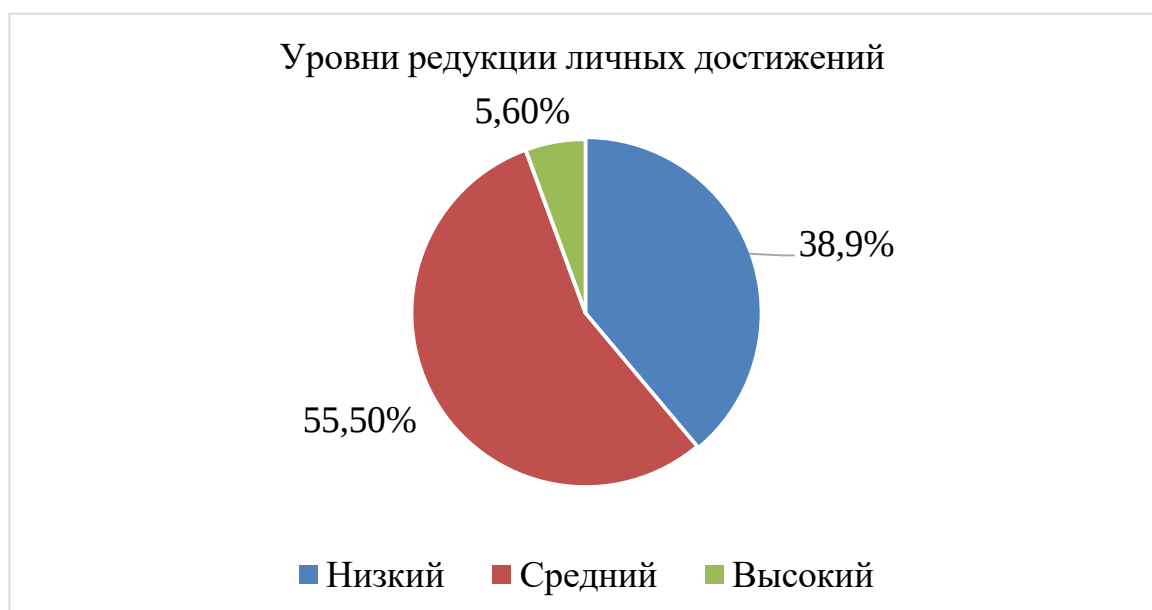


Рисунок 7. Диаграмма 5 – Результаты изучения эмоционального состояния педагогов общеобразовательных школ по методике «Профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач, С. Джексон (1981), в адаптации Н.Е. Водопьяновой (2021) (констатирующий этап)

Комплекс упражнений

№	Название	Инструкция
1	Метод 5-4-3-2-1	Участникам предлагается сосредоточиться на своих чувствах и окружающей среде. Участники должны ответить: • Назовите 5 вещей, которые вы видите; • Назовите 4 вещи, которые вы можете потрогать; • Назовите 3 вещи, которые вы слышите; • Назовите 2 вещи, которые вы чувствуете; • Назовите 1 вещь, за которую вы благодарны. После выполнения упражнения, участники могут поделиться своими ощущениями и тем, как это помогло им
2	Обсуждение стратегий самопомощи	Обсудите каждую стратегию и как она может помочь в конкретных ситуациях. Попросите участников подумать о том, какую стратегию они могут внедрить в свою жизнь. Стратегии: • Физическая активность (спорт, прогулки). • Творческие занятия (рисование, музыка, театр). • Релаксация (медитация, йога, дыхательные практики). • Установление границ (как говорить «нет» в перегруженных ситуациях). Поддержка социальных связей (общение с близкими).
3	Эмоциональная палитра	Участникам предлагается нарисовать свою «эмоциональную палитру», используя цвета для представления различных эмоций. Например, красный может символизировать гнев, синий — печаль, желтый — радость. После завершения, участники могут представить свою работу группе и объяснить, какие цвета они выбрали и почему. Материалы для проведения упражнения: цветные фломастеры или карандаши, бумага
4	История эмоций	Участникам предлагается в парах или небольших группах обсудить короткую историю, связанную с их работой, где они пережили сильные эмоции (например, радость, разочарование, страх). После обсуждения каждая группа выбирает одну историю и представляет её остальным участникам,

		акцентируя внимание на эмоциях, которые они испытывали. Ведущий может задать вопросы, чтобы помочь участникам углубиться в их переживания: «Что именно вызвало эти эмоции? Как вы справились с ними?».
5	Радио эмоций (групповое упражнение)	Участники встают в круг. Один человек по ротации делится одной эмоцией, которую он испытывает в данный момент (например, «я чувствую радость»), и указывает на другого участника, который должен отреагировать, рассказывая, как он бы описал эту эмоцию. Это может быть как личный опыт, так и более абстрактное понимание эмоции. Продолжайте, пока все участники не получат возможность высказаться
6	Колесо жизни	Участникам предлагаем нарисовать кольцо, разделенное на сегменты, каждый из которых будет представлять различные области жизни (например, работа, семья, здоровье, хобби, социальные контакты и т.д.). Участники оценивают каждую область по шкале от 1 до 10, определяя, насколько они удовлетворены в каждой из сфер. После этого участникам предлагается подумать, в каких областях они могли бы внедрить больше поддержки и заботы о себе. Участники могут поделиться своими мыслями о результатах упражнения и том, как планируют сбалансировать свою жизнь Материалы для проведения упражнения: лист бумаги, ручки, карандаши
7	План самозаботы	Попросите участников составить индивидуальный план самозаботы на следующие три недели. Включите в план как краткосрочные (например, 10 минут медитации в день), так и долгосрочные цели (например, занятие новым хобби раз в неделю) Участники должны определить конкретные действия и сроки их выполнения После составления плана попросите участников поделиться своими идеями с группой, чтобы стимулировать обсуждение и обмен опытом
8	Что питает вашу энергию? (групповое обсуждение)	Участникам предлагается в группах обсудить, что лично их Energizes — чем они любят заниматься, что приносит им радость и наполняет энергией

		Каждая группа выбирает наиболее популярные идеи и делится ими с остальными
9	Энергетические перерывы	Ведущий обсуждает идеи для перерывов на восстановление энергии (физические упражнения, прогулки на свежем воздухе, релаксация, короткая медитация). Участники выбирают один из предложенных методов, чтобы попробовать его прямо на занятии Проведите короткую практику, например, выполнив несколько простых stretching-упражнений или дыхательную гимнастику
10	Активное слушание	Участникам предлагается в парах: один человек говорит о какой-либо ситуации из своей профессиональной жизни, а другой — активно слушает. Активное слушание включает в себя: поддержание визуального контакта, кивки головой, повторение услышанного, уточняющие вопросы. После 5 минут поменяйтесь ролями. Затем обсудите в группе, какие техники и подходы были особенно полезны и почему
11	Установление грани	Участникам предлагается рассмотреть различные сценарии, в которых им нужно установить границы (например: перегрузка на работе, просьбы коллег о помощи, отсутствие поддержки) В каждой группе участники выбирают одну ситуацию и выступают ролевую игру, где один человек просит о чем-то, а другой четко устанавливает границу, используя «я-сообщения» (например, «Я чувствую себя перегруженным, и мне нужно больше времени для выполнения своих задач») Обсудите в группе, какие методы общения использовались, и что помогло установить границу
12	Стрессоры и ресурсы	Участники работают в группах по 3-4 человека. Каждый участник на листе бумаги записывает основные стрессоры, с которыми сталкивается в своей жизни и профессии, и ресурсы, которые могут помочь справиться с этими стрессорами (например, поддержка коллег, хобби, физическая активность). Затем участники обсуждают свои заметки и выделяют общие темы и ресурсы, которые могут быть полезны в борьбе со стрессом Обсуждение с помощью вопросов: Какие качества устойчивости важны для вас? Каковы ваши стратегии управления трудными ситуациями?

		Как вы можете применять свои ресурсы для повышения устойчивости? Участники могут делиться своими примерами и стратегиями, создавая общее понимание устойчивости
13	Практика методов снижения стресса?	Дыхательные упражнения: проводите 5-минутную практику «глубокого дыхания» или «дыхания по квадрату», где участникам предлагается дышать на счет 4 вдоха, 4 секунды задержки дыхания, 4 секунды выдоха и снова 4 секунды задержки Медитация или визуализация: ведите короткую медитацию, направленную на успокоение ума и расслабление тела. Можно использовать идеи о визуализации спокойного места или счастливого момента Прогрессивная релаксация: участникам предлагается поочередно на протяжении 5-10 минут напрячь и расслабить разные группы мышц, начиная с головы и заканчивая ногами
14	Метод 5-элементов	Участники делятся своими мыслями о пяти ключевых элементах заботы о себе: физическом, эмоциональном, социальном, духовном и профессиональном Каждый участник записывает, как они могут улучшить каждый из этих аспектов своей жизни. Позже участники могут поделиться своими мыслями в парах или группах
15	Цепочка поддержки	Участники садятся в круг. Каждый участник по очереди называет человека из группы, к которому он может обратиться за поддержкой, и объясняет, почему он выбрал именно его. Затем участник должен описать, какую поддержку он может предоставить другим. Это упражнение способствует созданию чувства единства и поддерживающей атмосферы в группе
16	Техника 4-7-8	Вдохните на 4 секунды, задержите дыхание на 7 секунд, выдохните на 8 секунд
17	Индивидуальный план заботы о себе	Участники создают собственный «План заботы о себе» на основе обсужденных ранее стратегий. Попросите их включить конкретные действия, которые они будут реализовывать на ежедневной и еженедельной основе, а также способы поощрения себя за выполнение этих действий