

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №22 с углублённым изучением  
отдельных предметов»

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**  
**ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО**  
**ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**  
(по итогам работы региональной инновационной площадки по направлению  
«Профилактика психоэмоционального выгорания педагогов»).

Составители:  
Иванова Марина Витальевна, директор  
Линник Светлана Игоревна,  
заместитель директора по УВР  
Борунова Марина Борисовна,  
заместитель директора по УВР  
Сидорова Наталья Викторовна,  
заместитель директора по УВР  
Буренкова Елена Анатольевна,  
заместитель директора по ВР  
Ибарбия Татьяна Викторовна,  
педагог-психолог

2023 год

## Содержание

Введение	3
1.Профилактика психоэмоционального выгорания педагогических работников школы	4
1.1. Причины возникновения и симптомы синдрома выгорания	4
1.2.Стадии профессионального выгорания	6
2.Методики диагностики психоэмоционального выгорания	8
2.1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)	8
2.2. Адаптированный опросник эмоционального выгорания К. Маслач и С.Джексона	15
3 Методики коррекции эмоционального выгорания	18
3.1. Методика «Колесо баланса»	18
3.2. Медиативные практики как способ снижения уровня эмоционального выгорания	19
4. Методики, направленные на профилактику эмоционального выгорания	21
4.1. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание. Что делать?»	21
4.2 Роль хобби в профилактике эмоционального выгорания	22
Заключение	23
Список использованной литературы	25

## Введение

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №22 с углублённым изучением отдельных предметов» г. Электросталь в 2022-2023 учебном году является региональной инновационной площадкой, работающей по направлению «Профилактика психоэмоционального выгорания педагогов». Для трансляции опыта, накопленного по этому направлению, мы запланировали ряд мероприятий для педагогов, психологов, руководителей образовательных организаций Московской области: научно-практический семинар «Элементы диагностики психоэмоционального выгорания педагога на ранних стадиях», серию мастер-классов «Медиативный подход в работе педагога как профилактика психоэмоционального выгорания», круглый стол «Развитие коммуникативной компетентности педагогов через реализацию медиативных восстановительных технологий», а также ряд консультаций и стажировок для педагогов закрепленных за нами наставляемых школ. Одним из результатов нашей работы мы видим формирование банка диагностических методик для определения психоэмоционального выгорания педагогов на ранних стадиях и методическое пособие по теме «Профилактика психоэмоционального выгорания педагогических работников школы». В данном сборнике мы представляем вашему вниманию диагностические методики по заявленной теме, используемые нашим коллективом, адаптированные нами к актуальной практике, а также апробированные нами материалы по теме «Профилактика психоэмоционального выгорания педагогических работников школы».

Необходимость как теоретического, так и практического изучения вопроса профилактики психоэмоционального выгорания в школе возникла из-за высокой эмоциональной включенности педагога в деятельность, жёсткие временные рамки деятельности, организационные моменты педагогической деятельности и ответственность перед администрацией, родителями и обществом в целом за результат своего труда, что провоцируют появление невротических расстройств и психосоматических заболеваний.

Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к личности ученика, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). Надеемся, что наше методическое пособие поможет разрешить эти назревшие проблемы.



# **Профилактика психоэмоционального выгорания педагогических работников школы.**

## **1.1. Причины возникновения и симптомы синдрома выгорания.**

Современная психология позволяет выделить несколько основных стрессогенов, которыми насыщена повседневная жизнь педагогического работника и которые приводят к возникновению синдрома выгорания:

1. Необходимость постоянного интенсивного общения с социумом. Часто возникающие проблемы и трудовые будни заставляют нас ежедневно сталкиваться со множеством людей, находящихся в различных эмоциональных состояниях. Если человек отличается скромностью и замкнутостью, то чрезмерная концентрация на собственных и чужих проблемах приведет к накоплению стрессов и эмоциональному дискомфорту.

2. Работа педагога – это деятельность, требующая усиленного самоконтроля. Каждый день, независимо от внутреннего состояния, мы должны быть собранными, пунктуальными, организованными, вежливыми. Публичность и чрезмерная открытость нашей жизни заставляет нас и окружающих жестко контролировать себя, что приводит к внутренней нестабильности и эмоциональному раздражению.

3. Постоянная напряженность окружающей среды. Ускоренный ритм современной жизни и контроль действий на работе, а также чрезмерная загруженность делами и нехватка свободного времени для отдыха истощают наш организм. Стресс является закономерным следствием завышенных требований и нехватки внешних и личностных энергетических ресурсов.

Симптомы, характерные для синдрома профессионального выгорания, условно можно разделить на три основных группы: психофизиологические, социально-психологические и поведенческие.

### 1. Психофизиологические симптомы:

- ✓ бессонница или нарушение режима дня, полное отсутствие сна до раннего утра или резкое засыпание, неспособность заснуть повторно среди ночи, тяжелое пробуждение;
- ✓ нарушение дыхания и одышка при любой нагрузке;
- ✓ пониженная реакция на изменения окружающей среды, полное отсутствие радости и любопытства или чувства страха при возникновении опасности;
- ✓ постоянная физическая усталость, когда ощущение бессилия не проходит даже утром после нормального полноценного сна;
- ✓ постоянное желание выспаться, сонливость, заторможенность;
- ✓ постоянные головные боли без причины;
- ✓ резкое изменение показателей веса (снижение, увеличение);
- ✓ снижение зрения, обоняния, осязания, слуха; потеря тактильных ощущений;
- ✓ хронические заболевания органов пищеварения и нарушение обменных процессов (запор, диарея);
- ✓ хроническое чувство слабости, понижение энергетических запасов, снижение иммунитета, биохимических показателей в крови и гормонального фона;
- ✓ чувство физического и психологического истощения.

### 2. Социально-психологические симптомы:

- ✓ безосновательные нервные срывы, замкнутость, вспышки агрессии и гнева, отстранение от окружающих;

- ✓ отсутствие положительного настроения на будущее и профессиональный рост;
- ✓ повышение раздражительности, агрессии и бурное реагирование на происходящие события;
- ✓ постоянное чрезмерное переживание и ощущение беспричинного беспокойства, стыда, вины, обиды, стеснительности и подозрительности;
- ✓ резкое понижение самооценки и недовольство собой;
- ✓ стрессы, депрессия, пассивность, скука, апатия, снижение эмоциональных реакций, ощущение подавленности;
- ✓ хроническое и необъяснимое ощущение страха и предчувствие отрицательного итога и неудачи;
- ✓ чрезмерное ощущение тревоги и неправильности положения и ситуаций.

### 3. Поведенческие симптомы:

- ✓ переедание или полное отсутствие аппетита, концентрация, увеличение и появление вредных пристрастий и привычек;
- ✓ изменение режима дня и сна;
- ✓ неадекватная критика окружающих, отчужденность от близких;
- ✓ невозможность выполнения главных задач из-за заикленности на мелких проблемах, трата полезного времени и энергии на непервоочередные дела;
- ✓ отсрочка планов на следующий день и в результате их невыполнение;
- ✓ чувство непосильности привычной работы и катастрофической нехватки энергетических ресурсов;
- ✓ чувство собственной бесполезности, понижение заинтересованности в работе, безразличие и равнодушие к результату;
- ✓ повышенная раздражительность, необоснованная злоба и агрессия, обиды, истерики – все это приводит к невозможности адекватной оценки ситуации.



## 1.2. Стадии профессионального выгорания

Опасность эмоционального выгорания заключается в том, что на ранних стадиях это состояние практически не заметно, и человек не всегда способен самостоятельно определить начало СЭВ. Диагностика уровня эмоционального выгорания зачастую проводится психологами в виде тестирования и позволяет выявить симптомы синдрома на ранней стадии для эффективного его преодоления.

**Первая стадия эмоционального выгорания.** На первом этапе эмоции просто приглушаются, что проявляется в легком безразличии и нечувствительности к происходящему и окружающим людям. Также появляется усиленное недовольство собой, жизнью и острые вспышки реагирования на различные ситуации. На физическом уровне человек часто испытывает необоснованные головные боли, спазмы в спине и судороги конечностей, его беспокоят бессонница и частые простудные заболевания.

**Вторая стадия эмоционального выгорания.** На следующем этапе синдром эмоционального выгорания начинает проявляться более заметно с эмоциональной стороны. Так же, как зеркальное отображение, вы начинаете отражать свое недовольство и внутренний дискомфорт во внешних проявлениях раздражения, злобы и агрессии в отношениях с людьми, с которыми необходимо общаться на протяжении всего дня. Во избежание резкой необоснованной агрессии человек может отстраняться от окружающих, замыкаться в себе, выполнять минимум необходимой работы и не проявлять активности, чтобы как можно меньше контактировать с людьми в обществе.

**Третья стадия эмоционального выгорания.** Раздражение не может продолжаться вечно, поэтому наступает третий этап выгорания – эмоциональное и физическое истощение. У человека больше не остается сил ни на работу, ни на выполнение своих ежедневных обязанностей, ни на отдых и общение с близкими. Этот этап характеризуется проявлениями резкой озлобленности, обиды, грубости, замкнутости и полной отстраненности от общества, иногда проявляется страх общения и необъяснимое волнение при выходе из привычной зоны комфорта, также организм подвержен серьезным заболеваниям (дерматиты, астма, язва, гипертония, рак).

Как уже говорилось ранее - многочисленные исследования показывают, что педагогическая профессия – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию выгорания.

### **Наиболее частые кризисы профессионального становления педагогов:**

– **кризис 1-го года:** молодой специалист находится во власти юношеского максимализма, уверен, что он уж точно будет «совершенным» педагогом, но студенческие ожидания не всегда оправдываются в школе. Начинающий педагог пока не знаком с ценностями, правилами нового коллектива. Планы, программы, конспекты, журналы, сомнения отнимают массу эмоциональной энергии. Для некоторых первый год в образовательном учреждении становится последним;

– **кризис 5–7 лет** возникает у ищущих педагогов, перешагнувших первую пятилетку, добившихся результатов в деятельности. Они принимаемы коллективом и администрацией. Внутренний «педагог» постепенно занимает в человеке слишком много места. Вся текущая и порученная работа выполняется на «ура!», а учитель чувствует себя разбитым. Педагогические успехи не приносят былой радости. Даже мысль о контакте с коллегами ухудшает настроение, вызывают бессонницу, чувство страха;

– **кризис 12–15 лет:** чаще всего синдром эмоционального выгорания развивается к 40 годам – пику биологического состояния здоровья. Все инновации, правила, бумаги вызывают протест, раздражение, агрессию. Педагогическая самооценка занижена. Панический страх перед аттестацией, и, как следствие, систематическое подтверждение второй квалификационной категории. Педагогу хочется остаться незамеченным, он не выдерживает длительного общения с людьми.

**Три основные стадии синдрома профессионального выгорания у учителя:**

– **на первой, начальной, стадии** у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику планируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

– **на второй стадии** наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится вечно», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

– **третья стадия** – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил. Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» учитель, как правило, не осознает его симптомы, и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

Мероприятия, проводимые в отношении психоэмоционального выгорания педагогов, можно разделить на три группы:

- направленные на диагностику эмоционального выгорания, в том числе и самодиагностику;
- направленные на коррекцию эмоционального выгорания;
- направленные на профилактику психоэмоционального выгорания.

## **2. Методики диагностики психоэмоционального выгорания.**

### **2.1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко).**

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

**Инструкция.** Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду люди, с которыми вы ежедневно работаете, вместе учитесь, общаетесь.

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



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

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

**Обработка и интерпретация результатов теста:** определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания», находится итоговый

показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

### **Напряжение.**

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

### **Резистенция.**

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономики эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

### **Истощение.**

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

**I. Фаза напряжения.** Нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование. Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Симптом «загнанности в клетку». Возникает не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации». У нас вызывает возмущение формализм, не организованность, людская непорядочность, рутина. Симптом «тревоги и депрессии». Чувство неудовлетворенности работой и собой

порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

**II. Фаза резистенции.** Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений: Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке – подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие. Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он как-бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться». Подобные мысли и оценки бесспорно свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору. Обслуживающий персонал не может руководствоваться личными предпочтениями: «этого клиента обслужу быстро и хорошо, а этот пусть подождет и понервничает». К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки поделить нас на достойных и недостойных уважения. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-

нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей. Симптом «расширения сферы экономики эмоций». Данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, приятелями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаёте от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания. На службе вы ещё держитесь соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже того, готовы послать всех подальше, а то и просто, «рычите» на брачного партнера и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами. Вы переживаете симптом «отравления людьми». Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. По пресловутым «законам редукции» нас, субъектов сферы обслуживания, лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному изложению жалоб. Анамнез получается скудным и недостаточно информативным. Больной жалуется на кашель, его надо послушать с помощью фонендоскопа, задать уточняющие вопросы, но вместо этих действий, требующих подключения эмоций, доктор ограничивается направлением на флюорографию. Медсестра, пришедшая к вам на дом сделать укол, не обронила доброго слова, «забыла» дать пояснения к приему назначения. Официант «не замечает», что надо сменить или хотя бы стряхнуть скатерть на вашем столике. Проводник не спешит предложить чай пассажирам. Стюардесса, общаясь с вами, смотрит «стеклянными глазами». Одним словом, редукция профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультуры в деловых контактах.

**III. Фаза истощения.** Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».

**Симптом «эмоциональной отстраненности».** Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат. Реагирование

без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас». **Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации».** Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию «ненавижу», «презираю», «взять бы автомат и всех». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная деятельность. Но, увы, они ею заняты, поскольку нет психологического подбора кадров и аттестации. **Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».** Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия порой даже мысль о работе с людьми или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний. Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: 9 и менее баллов — не сложившийся симптом, 10-15 баллов — складывающийся симптом, 16 и более — сложившийся. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 36 и менее баллов — фаза не сформировалась; 37-60 баллов — фаза в стадии формирования; 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Вышеописанная методика достаточно удобна и проста в проведении, однако занимает большой временной промежуток. Можно проводить в рамках педагогических советов в середине учебного года.

Следующая методика удобна для самодиагностики, менее продолжительна по времени, однако требует большего анализа и рассуждения со стороны опрашиваемого.

## 2.2. Адаптированный опросник эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексона.

Методика предназначена для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек». Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой.

**Инструкция:** Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте, пожалуйста, по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «часто», «очень часто», «каждый день».

### Опросник

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон».
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствует мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более «чёрствым» по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

### Регистрационный бланк

Ф.И.О \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Дата обследования \_\_\_\_\_

№.	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
----	---------	-------------	-------	--------	-------	-------------	-----------

1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6
14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение____Деперсонализация____ Редукция личных достижений____							

**Ключ – трафарет к методике «Диагностика профессионального выгорания»**

(вырезаются ячейки до баллов)

№.	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Ежедневно
1	0	1	2	3	4	5	6
2	0	1	2	3	4	5	6
3	0	1	2	3	4	5	6
4	0	1	2	3	4	5	6
5	0	1	2	3	4	5	6
6	0	1	2	3	4	5	6
7	0	1	2	3	4	5	6
8	0	1	2	3	4	5	6
9	0	1	2	3	4	5	6
10	0	1	2	3	4	5	6
11	0	1	2	3	4	5	6
12	0	1	2	3	4	5	6
13	0	1	2	3	4	5	6



14	0	1	2	3	4	5	6
15	0	1	2	3	4	5	6
16	0	1	2	3	4	5	6
17	0	1	2	3	4	5	6
18	0	1	2	3	4	5	6
19	0	1	2	3	4	5	6
20	0	1	2	3	4	5	6
21	0	1	2	3	4	5	6
22	0	1	2	3	4	5	6
Эмоциональное истощение _____ Деперсонализация _____ Редукция личных достижений _____							

### **Обработка результатов:**

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

### **Интерпретация результатов**

**Эмоциональное истощение** – сниженный эмоциональный фон.

*0 – 15 баллов* – низкий уровень;

*16 – 24 баллов* – средний уровень;

*25 баллов и выше* – высокий уровень.

**Деперсонализация** – отражает деформации в отношениях с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

*0 – 5 баллов* – низкий уровень;

*6 – 10 баллов* – средний уровень;

*11 баллов и выше* – высокий уровень.

**Редукция личных достижений** – проявляется в снижении самооценки, занижении своих профессиональных достижений, негативных установках по отношению к профессиональным возможностям или ограничении обязанностей по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

*37 баллов и выше* – низкий уровень;

*31 – 36 баллов* – средний уровень;

*30 баллов и меньше* – высокий уровень.

О тяжести профессионального «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

### 3. Методики коррекции психоэмоционального выгорания педагогов.

#### 3.1. Методика «Колесо баланса».

Это один из известных методов анализа текущего состояния жизни, так называемый «мгновенный срез». Его придумал Пол Дж. Майер, американский бизнесмен, миллионер и мотивационный коуч, данная методика была адаптирована под условия педагогической работы.

Колесо баланса — это круг, разделенный на сектора. Обычно их 8, но можно сделать и больше, если хотите. Каждый сектор — сфера жизни:

- карьера
- семья
- друзья
- здоровье
- хобби
- деньги
- отдых
- саморазвитие

Можете добавить, например, «спорт», «внешний вид» или «творчество» — что угодно.

Теперь вам нужно оценить по десятибалльной шкале, насколько вам нравится текущее положение дел в каждой из сфер: 0 — полный провал, 10 — все супер. Ноль будет в центре круга, десятка — на окружности.

Заштрихуйте сектора до уровня, который вы определили. Получилось ровненькое колесо? Вряд ли. Обычно считается, что значения 0-3 тревожные, 4-7 — требуют внимания, а 8-10 близки к идеалу. Те сферы, которые «проседают», и будут вашими точками роста.

Прикладывая усилия для дополнительного развития каких-то сфер жизни, мы делаем наше колесо более ровным. То, на чем мы концентрируемся, развивается ускоренными темпами и подтягивает за собой все остальное. Энергия и ресурсы всегда идут в направлении наших мыслей и дел, это закон. Колесо начинает крутиться, ускоряя нашу жизнь, а мы получаем больше возможностей, впечатлений и удовольствия.



Кстати, если вы получите средние цифры по всем сферам, это не значит, что ваша жизнь серая и унылая. Просто вы не до конца раскрываете свой потенциал.



### 3.2. Медиативные практики как способ снижения уровня эмоционального выгорания.

Одной из практик, активно способствующей снижению уровня эмоционального выгорания, является медиация. Переговоры, консультации, принятие оппонента, общение с позиции медиатора – все это способствует сохранению внутреннего баланса, снижению уровня конфликтности в коллективе, а, следовательно, и устранению одного из стрессогенных факторов.

#### Упражнение «Визитка» или «Давайте познакомимся».

**Цель:** создание условия для профилактики синдрома эмоционального выгорания и поддержки психического здоровья учителей, родителей, детей

**Задачи:** снизить уровень психоэмоционального напряжения, тревожности; организовать единое безопасное пространство для общения; познакомить с приемами саморегуляции; научить психотехническим приемам саморегуляции эмоционального состояния; снять эмоциональное напряжение.

Ведущий предлагает группе людей составить свой «словесный портрет». Для этого каждый участник получает лист бумаги и ручку, куда он записывает всевозможные прилагательные, характеризующие его. На каждую букву своего имени необходимо написать данное прилагательное. Однако, ведущий не ограничивает в выборе имени, допускается и краткая форма, и всевозможные производные.

МАРИЯ (Маша, Маруся, Марийка и т.д.)

М- мировая

А- артистичная

Р- реалистичная

И- игривая

Я- яростная

Подобные упражнения могут быть использованы в рамках педагогического совета, классного часа или родительского собрания.

#### Упражнение «Рукава, карман, корзинки».

Ведущий называет отдельные элементы и показывает их.

Рукава - проводим вдоль правой руки левой рукой и вдоль левой руки правой, показывая их.

Карман - хлопаем по карманам.

Корзинки - две руки перед собой на уровне груди, соединяем вместе, образуя круг.

Брюки - хлопаем себя по ногам, как бы указывая на их наличие.

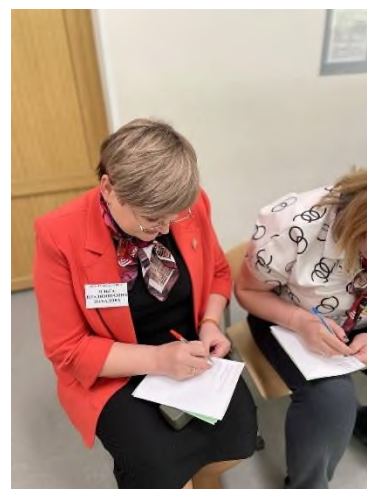
Валенки - хлопаем по голени, указывая на место их ношения.

Резинки - и демонстрируем при помощи двух кулачков, два хвостика на голове.

Аудитория повторяет медленно вместе с ведущим данное упражнение, темп с каждым подходом становится все быстрее и быстрее, и заканчивается данное упражнение по просьбе аудитории

#### Упражнение «Испорченный телефон».

Подобно упражнению хорошо использовать в случаях, когда важно показать участникам точность передачи информации (в том числе и в образовательном процессе).



Ведущий просит выйти 7-10 добровольцев, которые будут принимать участие в упражнении, после объясняет правила: 6-9 человек выходят за двери, одному (тот кто остался) ведущий зачитывает текст.

Задача слушавшего передать то, что он запомнил следующему участнику. Участники заходят по очереди – слушают и передают полученную информацию.

Обсуждение: процент оставшейся информации от первоначального текста, способы повышения качества передачи информации, что запоминает клиент из нашего сообщения? Что ему необходимо запомнить из нашего сообщения?

Конкретный текст выбирайте исходя из раскованности группы, доверия, а также желаемого эффекта.

Пример текста:

*Иван Петрович ждал Вас и не дождался.*

*Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, иностранного.*

*Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то педагогический совет нужно начинать без него.*

*А самое главное, объявите, что всем педагогам старшей школы необходимо пройти тестирование в 32 кабинете, в любое удобное время, но до 20-го февраля.*





#### 4. Методики профилактики эмоционального выгорания педагогов.

##### 4.1. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание. Что делать?»

Подобные мозговые штурмы можно проводить на августовских педагогических советах, предложенные идеи могут стать основой плана работы с педагогическими кадрами, молодыми специалистами, плана работы педагога-психолога.

Деление на команды по 5-7 человек (раздаточный материал).

**1 этап** – этап генерации идей. В течении 15-30 минут каждая команда должна записать как можно больше идей (ответов на вопрос «Как бороться с психоэмоциональным выгоранием?»), разбив эти идеи по блокам:

- Методы для индивидуальной работы. Самомотивация.
- Улучшение организации рабочей среды (рабочего пространства)
- Корпоративная культура
- соотношение рабочего времени и личного времени (Work-life баланс).

**2 этап** – этап анализа идей и поиска возможностей реализации.

Обсуждаем друг с другом, объясняем, поясняем, доказываем...ранжируем предложенные идеи по следующему принципу:

++ - очень хорошая идея

+ - неплохая идея

-- не удалось найти конструктива

*И РР* – реально реализовать

*ТР* – трудно реализовать

*НР* – не реально реализовать

**3 этап** – завершающий этап – каждая рабочая группа представляет по 1 - 2 идеи. Выбираются наиболее удачные, продуктивные, они включаются в план-график работы образовательного учреждения или какого-либо структурного подразделения.



## 4.2. Роль хобби в профилактике эмоционального выгорания.

Подобное направление очень хорошо работает в рамках профилактики. Работа с личными увлечениями (будь то театральное искусство, хореографическая или художественная область) дает положительный результат в снижении уровня стресса. Предоставьте педагогическим работникам возможность реализовать себя с творческой стороны, поделиться своим любимым увлечением – в рамках дополнительных занятий для детей, в рамках педагогических советов, творческих мастер-классов – это положительно скажется на эмоциональном состоянии педагогического коллектива.



⇒ Определите для себя главные жизненные цели и сосредоточьте усилия на их достижении.

⇒ Думайте о чем-то хорошем отбрасывайте плохие мысли. Позитивное мышление и оптимизм – это залог здоровья и благополучия.



⇒ Планируйте не только свое рабочее время, но и свой отдых.

⇒ Используйте на протяжении дня короткие паузы (минуты ожидания, вынужденной бездеятельности) для расслабления.

⇒ Не пренебрегайте общением! Обсуждайте с близкими вам людьми свои проблемы.

⇒ Отдыхайте вместе с семьей, близкими друзьями, коллегами.

⇒ Не забывайте хвалить себя!

⇒ Улыбайтесь! Даже если не хочется.

⇒ Станьте энтузиастом собственной жизни!

⇒ Проблемы не нужно переживать, их нужно решать!

⇒ Умейте отказывать вежливо, но убедительно!

⇒ Делайте дни “информационного отдыха”.

⇒ Наилучшим средством для снятия нервного напряжения являются физические нагрузки – физическая культура и физический труд.

⇒ Прощайте и забывайте. Примите тот факт, что люди вокруг нас и мир, несовершенны.

⇒ Начинайте восстанавливаться уже сейчас, не откладывая на потом!

Помните: работа - всего лишь часть жизни!

## Заключение.

Работая в направлении психоэмоционального выгорания педагога, мы основывались на результатах диагностики нашего педагогического коллектива. Вопрос взаимосвязи качества работы и внутреннего эмоционального состояния учителя мы начали рассматривать еще в рамках практики по использованию медиативных техник в своей профессиональной деятельности в 2020 году. В ходе диагностики было выявлено достаточно большое количество педагогов (около 65%), находящихся в высоких пограничных значениях фазы напряжения и фазы истощения, причем последний показатель достаточно часто встречался у педагогов, проработавших от 1 года до 3х лет (молодых специалистов) (по методике В. В. Бойко).

В рамках изменения эмоционального состояния были скорректированы медиативные практики, используемые как в образовательном процессе, так и во внеурочной деятельности. На педагогических советах, заседаниях ШМО было выделено время на групповую коррекцию эмоционального состояния, включающую в себя не только упражнения, направленные на снижение уровня психоэмоционального напряжения и саморегуляцию эмоционального состояния, но и позволяющие организовывать единое образовательное пространство для общения, создающие возможность сохранения внутреннего эмоционального ресурса (часть из них представлены в нашем методическом пособии), проведен цикл мероприятий, направленных на организацию результативного взаимодействия с родителями.

В 2021 году в нашем педагогическом коллективе произошли изменения - школа, путем присоединения двух дошкольных учреждений, была преобразована в образовательный комплекс, в связи с чем педагогический коллектив был увеличен практически в 1,5 раза. Исследовательская работа в направлении эмоционального выгорания была скорректирована, появилось достаточно большое количество новых педагогов, а также возможность внедрять техники, направленные именно на профилактику. Мозговой штурм «Эмоциональное выгорание. Что делать?» дает возможность коллективу самостоятельно проводить элементы самодиагностики и «очерчивать» границы коррекции своего внутреннего состояния.

Работая в этом направлении, нам удалось снизить количество педагогов, находящихся на пограничных стадиях выгорания практически на 40% (причем около 25% в период активной работы в этом направлении в 2022-2023 учебном году), а также улучшить процесс адаптации новых сотрудников, что положительно сказалось в том числе и на качестве знаний обучающихся школы (повышение на 9%).

Данные методические рекомендации разработаны по итогам регионального научно-практического семинара «Элементы диагностики психоэмоционального выгорания педагога на ранних стадиях», проведенного нашим педагогическим коллективом 17 ноября 2022 года на базе ГОУ ВО МО ГГТУ, серии мастер-классов «Медиативный подход в работе педагога как профилактика психоэмоционального выгорания», проведенных 26 января 2023 года. Эти мероприятия вызвали живой отклик участников, наша тематика оказалась очень близка участникам региональной инновационной площадки. Практический семинар «Развитие коммуникативной компетентности педагогов через реализацию медиативных восстановительных технологий» нами запланирован на апрель 2023 года, мы частично представили вашему вниманию подготовленные нами для этого семинара методики и



рекомендации. Надеемся, что наше пособие окажет практическую помощь не только психологам, но и всем, для кого оказалась актуальной тема психоэмоционального выгорания педагога.





### **Список используемой литературы.**

1. методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
2. методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач – С. Джексона;
3. методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях;
4. «Психолого-педагогическая профилактика эмоционального выгорания педагогов»  
А. В. Долгополова, А. М. Манухина;
5. А. Азарнова «Искусство примирять»;
6. Ю. Дубинина «Медиатор»;
7. М. А. Юферова «Медиация в образовании»;
8. Ю. Дубинина «Рабочая тетрадь. Медиация»;
9. «Тренинг развития жизненных целей»/ Под ред. Е. Г. Трошихиной;
10. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации;
11. Вачков И. Психотехнические игры и упражнения;
12. Прутченков Н. С. Социально-психологический тренинг межличностного общения.