

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

**ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –  
филиал Сибирского федерального университета**

Педагогики и психологии  
факультет  
Психологии развития личности  
кафедра

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

050400.62 Психолого-педагогическое образование  
код и наименование специальности (направления)

050400.62.05 Психология и социальная педагогика  
код и наименование специальности (направления)

ДИАГНОСТИ И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

тема

Руководитель

  
подпись

О.А. Бенькова  
инициалы, фамилия

Выпускник

  
подпись

А.С. Букатова  
инициалы, фамилия

Лесосибирск 2016



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

**ЛЕСОСИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ –  
филиал Сибирского федерального университета**

Педагогика и психологии  
факультет  
Психологии развития личности  
кафедра

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

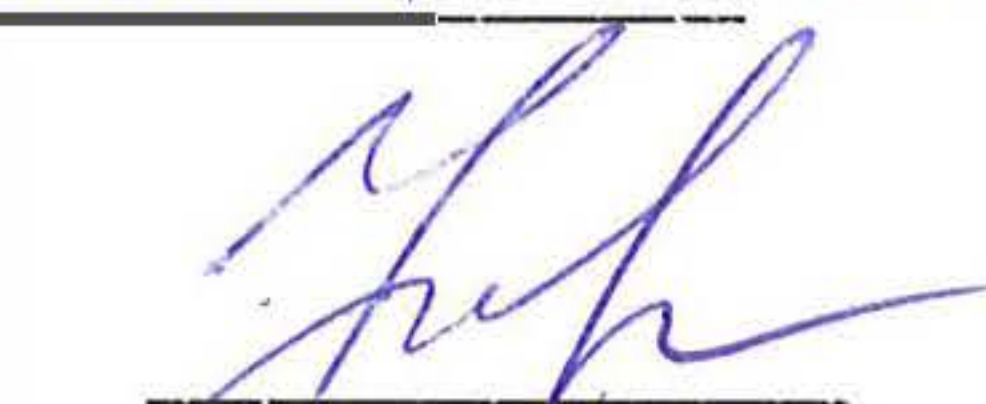
050400.62 Психолого-педагогическое образование  
код и наименование специальности (направления)

050400.62.05 Психология и социальная педагогика  
код и наименование специальности (направления)

ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО  
ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

Работа защищена « 22 » июня 2016г. с оценкой « отлично »

Председатель ГЭК



подпись, дата

И. О. Логинова

инициалы, фамилия

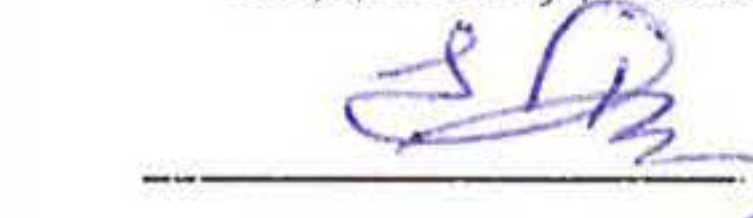
Члены ГЭК



подпись, дата

Н. В. Басалаева

инициалы, фамилия



подпись, дата

Л. И. Ермушева

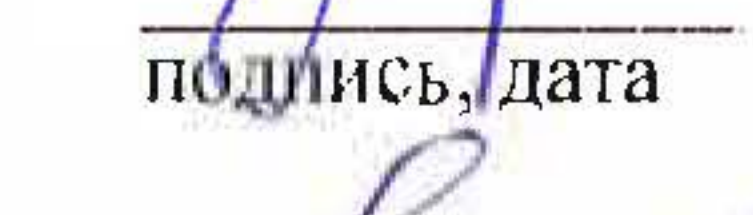
инициалы, фамилия



подпись, дата

Н. П. Кириченко

инициалы, фамилия



подпись, дата

С. В. Митросенко

инициалы, фамилия



подпись, дата

Е. Н. Сидорова

инициалы, фамилия

Руководитель



подпись

О.А. Бенькова

инициалы, фамилия

Выпускник



подпись

А.С. Букатова

инициалы, фамилия



## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме: «Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов» содержит 50 страниц текстового документа, 40 использованных источников, 4 таблицы, 2 рисунка, 4 приложения.

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.

В настоящее время в обществе стремительно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома эмоционального выгорания.

Цель работы: изучение в теоретическом и прикладном аспектах проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов и способов его профилактики.

Обобщая результаты исследования, можно сказать, что педагоги, вошедшие в группу, стаж профессиональной деятельности которых составил от 21 до 30 лет, оказались наиболее подвержены синдрому эмоционального выгорания. Наименее подвержены данному синдрому – педагоги, которые больше всего отработали в педагогической сфере (более 30 лет).

В связи этим нами были предложены всем педагогам выборки исследования разнообразные профилактические мероприятия с целью предупреждения синдрома эмоционального выгорания, а также для снижения его проявлений на начальной стадии.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	5
1 Теоретические представления о синдроме эмоционального выгорания у педагогов.....	8
1.1 Синдром эмоционального выгорания, причины его возникновения ...	8
1.2 Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и его профилактика .....	15
2 Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания у педагогов и возможности его профилактики.....	22
2.1 Организация и методы исследования. Анализ полученных результатов.....	22
2.2 Система профилактических мероприятий для педагогов, направленных на преодоление синдрома эмоционального выгорания.....	31
Заключение.....	44
Список использованных источников .....	46
Приложение А.....	51
Приложение Б .....	57
Приложение В.....	60
Приложение Г.....	61

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в обществе стремительно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса. Это возможно, если педагог профессионально компетентен, физически и психологически здоров, а также устойчив к развитию негативных профессионально-обусловленных состояний. На сегодняшний день последняя задача остается трудновыполнимой. В связи с большой эмоциональной напряженностью профессиональной деятельности педагога, нестандартностью педагогических ситуаций, ответственностью и сложностью профессионального труда учителя, увеличивается риск развития синдрома эмоционального выгорания.

Переход на личностно-ориентированные модели образования обуславливает повышение требований со стороны общества к личности педагога, его роли в учебном процессе: умение рефлексировать и оптимально регулировать свою деятельность при столкновении с трудностями в установлении контакта с учениками. Не каждый педагог в состоянии выдерживать психоэмоциональное напряжение, так как к проблемам профессиональной деятельности могут добавляться трудности в семейной, личной жизни, проблемы в общении с коллегами и так далее. Непосильная эмоциональная и физическая нагрузка, необходимость постоянно поддерживать свой профессиональный уровень, быть в курсе инновационных технологий, ежедневное общение с ограниченным кругом людей – все это осложняет жизнь педагога. В результате, не находя сил противостоять внутренним и внешним воздействиям, педагог начинает срывать от накопленного стресса, испытывать глубокое физическое утомление, отдаляться от детей, от общения с ними, - возникает синдром выгорания у педагогов. Последствия синдрома, проявленного даже у отдельных учителей, негативно сказываются на деятельности всего коллектива.

Цель исследования: изучение в теоретическом и прикладном аспектах проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов и способов его профилактики.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания.

Предмет исследования: диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога, т.е., чем больше стаж профессиональной деятельности педагога, тем более сформированы фазы синдрома эмоционального выгорания.

Задачи исследования:

1. Изучить психологическую литературу по теме исследования, охарактеризовать понятие «синдром эмоционального выгорания», изучить причины возникновения и особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

2. Подобрать психодиагностические методики, адекватные цели исследования и экспериментально изучить проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3. Проанализировать результаты экспериментального исследования.

4. Подобрать профилактические мероприятия для педагогов, направленные на преодоление синдрома эмоционального выгорания.

Методологическая база исследования представлена работами В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, С. Джексона, К. Маслач, Н.В. Самоукиной, Г. Фрейденбергера.

Методы исследования:

1. Анализ литературы по проблеме исследования.

2. Метод сбора эмпирических данных: тестирование («Диагностика уровня эмоционального выгорания» (Бойко В.В.), «Диагностика профессионального выгорания» (Маслач К., Джексон С., адаптированный

Водопьяновой Н.Е.).

3. Констатирующий эксперимент.

4. Количественная и качественная обработка результатов исследования.

Экспериментальной базой исследования является Муниципальное казенное образовательное учреждение «Зотинская средняя общеобразовательная школа». Выборку исследования составили 20 педагогов школы в возрасте от 24 до 62 лет (17 женщин, 3 мужчин).

Этапы исследования:

1 этап (январь 2016 г.) – анализ теоретического материала, планирование экспериментального исследования, подбор диагностического инструментария.

2 этап (февраль - март 2016 г.) – проведение диагностического исследования по выявлению проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3 этап (апрель – июнь 2016г.) – анализ полученных в ходе исследования результатов и формулировка выводов.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в систематизации теоретического материала по проблеме синдрома эмоционального выгорания педагогов, в подборе профилактических мероприятий, направленных на снижение проявлений синдрома эмоционального выгорания.

Изучение проявлений синдрома эмоционального выгорания представляет для нас не только научный интерес, но и имеет большую практическую значимость при использовании полученных данных в системе профилактических и коррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья педагогов.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, включающего 40 наименований, и приложений. Основные выводы работы представлены в 6 таблицах и 2 рисунках. Общий объем работы составляет 50 страниц.

# Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СИНДРОМЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ

## 1.1 Синдром эмоционального выгорания, причины его возникновения

Синдром эмоционального выгорания - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов [6]. Представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы.

Рядом авторов синдром эмоционального выгорания обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов [18]. Эмоциональное или профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Оно ведет к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов человека.

Первые работы по выгоранию появились в 70-е годы в США. Одним из основоположников идеи выгорания является Г. Фрейденбергер, американский психиатр, работавший в альтернативной службе медицинской помощи. В 1974 году он описал феномен и дал ему название «burnout» для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Другой основоположник идеи выгорания - К. Маслач, определила это понятие как синдром физического и эмоционального истощения, включая



развитие отрицательной самооценки, негативного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам [21].

Первоначально под синдромом эмоционального выгорания подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента. Исследователи все больше стали связывать синдром с психосоматическим самочувствием, относя его к состояниям предболезни.

В настоящее время синдром эмоционального выгорания входит в рубрику Международной классификации болезней (МКБ-10: Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни»).

«С точки зрения психологии, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия», - считает В.В. Бойко [5, с. 25].

Это приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения.

Н.В. Самоукина определяет профессиональное выгорание как, «синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека» [39, с.18]. Эмоциональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.

Развитие синдрома носит стадийный характер. Сначала наблюдаются значительные энергетические затраты - следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе. Однако протекание и проявление синдрома носит индивидуальный характер, определяемый различиями в



эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

К. Маслач и С. Джексон определяют синдром эмоционального выгорания как трёхмерный конструкт, включающий в себя: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений [21].

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы [34].

Наиболее популярная модель выгорания, разработанная К. Маслач и С. Джексон, описана В.В. Бойко, включает 3 группы симптомов, и сопровождаются определенными эмоциональными, когнитивными и поведенческими реакциями [4].

I. Фаза «Тревожное напряжение». Нервное напряжение - этот запускающий механизм - обнаруживается в четырех симптомах.

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности.

2. Неудовлетворенность собой: проявляется в чувстве недовольства собой, избранной профессией, занимаемой должностью; развивается при невозможности конструктивно разрешить ситуацию.

3. Загнанность в клетку: проявляется в чувстве безысходности, остро переживается, когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно. Развивается при тщетных попытках устранить нажим психотравмирующих обстоятельств. Это состояние интеллектуально-эмоционального тупика.

4. Тревога и депрессия: обнаруживается в тревожно-депрессивной симптоматике, касающейся профессиональной деятельности в особо



осложненных обстоятельствах. Чувство неудовлетворенности деятельностью и собой порождает мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги.

Фаза «Тревожного напряжения» является предвестником и «запускающим механизмом» в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов [10].

II. Фаза «Резистенция» (сопротивление нарастающему стрессу). Формирование защиты на данной фазе проявляется в следующих симптомах выгорания.

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: наблюдается в случаях, когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. То есть профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации субъектов деятельности; эмоциональный контакт устанавливается не со всеми субъектами, а по принципу «хочу - не хочу» - неадекватным или избирательным образом [29].

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: проявляется в том, что у работника эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Не проявляя должного эмоционального отношения к своему подопечному (ученику, клиенту, покупателю и др.), он защищает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту, рационализируя свои поступки или проецируя вину на субъекта, вместо того чтобы адекватно признать свою вину. В эмоционально сложных ситуациях используются суждения: «Это не тот случай, чтобы переживать», «Таким людям нельзя сочувствовать».



3. Расширение сферы экономии эмоций: проявляется вне профессиональной деятельности - дома, в общении с друзьями и знакомыми. На работе специалист так устает от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что ему не хочется общаться даже с близкими [7].

4. Редукция профессиональных обязанностей: обнаруживается в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения.

III. Фаза «Истощение». Характеризуется более или менее выраженным падением общего тонуса и ослабленностью нервной системы. Эмоциональная защита становится неотъемлемым атрибутом личности. Данная фаза также проявляется в ряде симптомов:

1. Эмоциональный дефицит: заявляет о себе в ощущении, что эмоционально профессионал уже не может помочь субъектам своей деятельности.

2. Эмоциональная отстраненность: работник почти полностью исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не волнует, не вызывает эмоционального отклика: ни позитивные, ни отрицательные обстоятельства.

3. Личностная отстраненность, или деперсонализация: проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в сфере общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку - субъекту профессиональной деятельности.

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: обнаруживаются на уровне психического и физического самочувствия. Данный симптом обычно образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов

профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических и психических состояниях [15].

Таким образом, анализируя фазы развития синдрома, можно заметить определенную тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию, экзистенциальной пустоте. Однако большинство специалистов признает необходимость учета именно трех составляющих для определения наличия и степени выгорания.

В настоящее время исследователями выделено свыше 100 симптомов, помогающих определить начинающееся выгорание у работников: снижение мотивации к работе; резко возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и увеличение ошибок; возрастающая небрежность во взаимодействии с клиентами; игнорирование требований к безопасности и процедурам; ослабление стандартов выполнения работы; снижение ожиданий; нарушение крайних сроков работ и увеличение невыполненных обязательств; поиск оправданий вместо решений; конфликты на рабочем месте; хроническая усталость; раздражительность, нервозность, беспокойство; дистанцирование от клиентов и коллег и др. [14].

На развитие синдрома влияют внешние и внутренние причины или факторы.

К внешним факторам, провоцирующим синдром, относят: хроническую напряженную психоэмоциональную деятельность, связанную с интенсивным общением и эмоциями; завышенные нормы контингента (например, учащихся в группе); нечеткую организацию и планирование деятельности; повышенную ответственность за исполняемые функции (за благополучие пациентов, учащихся, клиентов); неблагоприятную психологическую атмосферу профессиональной деятельности (конфликтность в системе «руководитель — подчиненный», «коллега - коллега», «учитель - ученик»); психологически трудный контингент (например, дети с психологическими особенностями возраста; нарушители дисциплины). В результате воздействия данных факторов педагог прибегает



к экономии эмоциональных ресурсов: старается «не обращать внимания», «беречь нервы», - то есть к эмоциональному игнорированию напряженных ситуаций [17].

К внутренним факторам, влияющим на развитие «эмоционального выгорания», относят склонность к эмоциональной ригидности.

Эмоциональное выгорание возникает быстрее у тех, кто более эмоционально сдержан. Каждая напряжённая ситуация в профессиональной деятельности оставляет у таких людей глубокий след в душе, вызывает интенсивное сопереживание, бессонницу. Постепенно эмоциональные ресурсы истощаются, и возникает необходимость беречь их, прибегая к механизмам психологической защиты. У людей импульсивных, эмоционально гибких, чувственных, отзывчивых развитие симптомов «выгорания» проходит медленнее. С другой стороны, синдром возникает у людей, воспринимающих обстоятельства профессиональной деятельности слишком эмоционально. Это часто свойственно молодым специалистам с повышенной ответственностью за исполняемые обязанности. Результатом такой деятельности является развитие следующих симптомов «выгорания»: чувства эмоционального истощения, изнеможения; негативного самовосприятия в профессиональном плане и заниженной самооценки; агрессивных чувств и т. д. [33].

Таким образом, факторы, инициирующие возникновение синдрома профессионального выгорания, являются как особенностями профессиональной деятельности, так и индивидуальными характеристиками самих профессионалов, синдром эмоционального выгорания представляет собой личностную деформацию вследствие эмоциональных затруднений или напряженных отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени. Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо-психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно установочных) изменениях личности.

## **1.2 Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и его профилактика**

Сегодня много говорится о проблеме эмоционального выгорания педагогов, а также о возможных мерах профилактики и борьбы с ней. По роду своей деятельности вовлеченным в длительное эмоционально сложное общение с людьми различных возрастов, социального положения и статуса, детьми, их родителями и администрацией учебных заведений, педагогам свойствен синдром эмоционального выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной нагрузкой. По степени напряженности нагрузка учителя сегодня в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций [23].

В современных условиях деятельность учителя буквально насыщена факторами, вызывающими профессиональное выгорание: большое количество социальных контактов за рабочий день, предельно высокая ответственность, необходимость быть все время в «форме». Современным обществом декларируется образ социально успешного человека, это образ уверенного в себе человека, самостоятельного и решительного, достигшего карьерных успехов. Педагог также в своей деятельности должен стремиться к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов, сохранять самообладание, оставаться для учеников, воспитанников примером в личностном плане, отвечать за сохранение физического и психического здоровья своих воспитанников. Поэтому многие стараются соответствовать этому образу, чтобы быть востребованными в обществе. Но для поддержания соответствующего имиджа учитель должен иметь внутренние ресурсы. Плата за ответственность высока - нервное перенапряжение и эмоциональное истощение профессионала [25].



Кроме того, профессия учителя сегодня вытесняется в сферу малооплачиваемых, занимая нишу экономически малопрестижных профессий. В сфере образования достаточно отчетливо обнаруживается тенденция старения кадров. Исследование показало, что для учителей со стажем работы более 20 лет характерно резкое снижение всех показателей эмоциональной устойчивости, т.е. через 20 лет работы в школе у подавляющего числа педагогов наступают «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание». По мере увеличения стажа работы и возраста педагогов, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегето-сосудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье педагога подвергается серьезной опасности [11].

Результаты проведенных современными учеными исследований показывают, что: 62% педагогов – постоянно испытывают психологический дискомфорт при выполнении профессиональных обязанностей; 85% – подвержены устойчивым стрессам; 33% - страдают заболеваниями нервной системы; 85% женщин-учителей считают, что их профессиональная деятельность неудовлетворительно влияет на семейные отношения [1].

Динамика развития выгорания - процесс сугубо индивидуальный, но как отмечает Н.Е. Водопьянова, «выгорание заразно, оно подобно инфекционной болезни» [6, с.34]. Педагоги, подверженные этому процессу, могут превратить целую группу в собрание «выгоревших». Выделим основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагогов [26]:

- на первой начальной стадии у педагогов 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 бесконечно», 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); возникают недоразумения с коллегами, в своем кругу начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них; неприязнь начинает постепенно проявляться в их присутствии - вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения;

- 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. человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность, но глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было.

Из всего вышесказанного, можно предположить, что синдром профессионального выгорания, характеризующийся эмоциональной сухостью педагога, расширением сферы экономии эмоций, личностной отстраненностью, игнорированием индивидуальных особенностей учащихся, оказывает влияние и на характер профессионального общения учителя с учениками. При этом прослеживаются факты потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность (тревожность, уныние, подавленность, апатия, разочарование, хроническая усталость). На фоне снижения психического тонуса происходит снижение качества образовательного



процесса и потеря интереса к своей деятельности, которая превращается для педагога в тяжелую трудовую повинность. Известно, что у авторитарных педагогов (воспитателей, учителей начальных классов) дети болеют чаще. Причина имеет психосоматическую природу: утомленный психологическим давлением детский организм заболевает, предоставляя тем самым возможность ребенку передохнуть.

Определяя синдром профессионального выгорания педагога, рассмотрим проявления вышеназванных компонентов и их влияние на личность ученика:

- эмоциональное истощение. Эмоциональность учителя – важнейший фактор воздействия и взаимодействия в учебно-воспитательной работе; она мобилизует учащихся, побуждает их к действиям, активизирует их интеллектуальную активность. Соответственно, ученики «выгоревшего» педагога будут испытывать трудности в формировании опыта эмоционального реагирования. Поскольку эмпатия является аффективным «пониманием» другого человека, такие ученики не смогут откликнуться на проблемы других людей или осознать, как они будут восприниматься партнерами по общению. Для учеников «выгоревшего» педагога характерна затрудненность в развитии эмпатии и рефлексии, что неизбежно приведет к низкому уровню развития коммуникативных навыков.

Эмоции выступают регуляторами познавательной деятельности. Поэтому у детей с низким уровнем развития навыков эмоционального реагирования неизбежно будет страдать процесс приема и трансляции учебного материала. Как следствие, у детей развивается негативное восприятие себя со стороны учителя, что в свою очередь затрудняет формирование адекватной самооценки и вызывает нарушения нормативного поведения. Негативное оценивание педагогом результатов работы ученика в итоге ведет к снижению мотивации учебной деятельности [13].

- деперсонализация – негативное отношение к человеку, отрицательное, циничное либо безразличное восприятие его, развивается как

защита от подавляющих эмоциональных состояний вследствие обращения с учеником как с объектом профессионального воздействия. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в восприятии своих учеников [31].

Отмечается еще одна особенность «выгоревшего» педагога – слабую мотивацию эмоциональной отдачи в работе. Специалист сферы «человек – человек» не считает необходимым или почему-либо не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. «Выгоревший» педагог стремится облегчить или сократить те свои обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Происходит полная или частичная утрата интереса к ребенку. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций. Учитель, подверженный синдрому «выгорания», стремится подменить субъект-субъектное взаимодействие с учеником на субъект-объектное.

Редукция профессиональных достижений проявляется в переживании некомпетентности и не успешности своей деятельности, т.е. для «выгоревшего» педагога характерна низкая профессиональная самооценка. Педагоги с низкой самооценкой неадекватно воспринимают себя и окружающих, обладают чувством повышенной тревожности, что негативно сказывается на педагогическом процессе. Любые нестандартные ситуации приводят учителя к неадекватным оценкам воспитанников, способствуют формированию у него таких личностных черт, как пассивность, безынициативность, чувство собственной профессиональной непригодности. Негативная Я-концепция, низкая самооценка, неуверенность в себе, постоянная эмоциональная напряжённость, особенно заметно у молодых педагогов преобладают у большинства современных педагогов. Поэтому важным условием здоровья детей является психологическое здоровье педагога [37].

Таким образом, педагоги довольно часто сталкиваются с проблемой профессионального выгорания и следует отметить, что выгорание очень

«инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, «негативистами» и пессимистами; и они, взаимодействуя на работе с другими людьми, могут быстро превратить целый коллектив в собрание «выгорающих». Поэтому своевременная оценка и профилактика профессионального эмоционального выгорания позволит предотвратить или оказать психотерапевтическую помощь эмоционально-выгорающему работнику.

Эмоциональное выгорание не является неизбежным, должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение. При рассмотрении данной проблемы становится актуальной организация непрерывного, систематического психологической профилактики деятельности педагога с целью предупреждения и преодоления синдрома эмоционального (профессионального) выгорания.

Психологическая профилактика синдрома эмоционального выгорания – это комплексный процесс, направленный на обеспечение условий для оптимальной самореализации в профессии, на предупреждение и коррекцию деструкции, адаптацию в быстро меняющихся условиях педагогической деятельности. В основе данного процесса должен лежать личностно ориентированный подход, в контексте которого педагог рассматривается как целостная личность, индивидуальность. В соответствии с этим профилактика должна быть направлена на создание для каждого педагога индивидуального профессионального маршрута, внутри которого разрешаются функции: полноценная адаптация, содействие в становлении индивидуального стиля педагогической деятельности, коррекция профессиональных деструкций, деформаций и синдрома эмоционального выгорания, помощь в достижении профессионального мастерства и развитии личностно-профессиональных качеств и т. д. [38].

Результатом психологической профилактики является профессиональное развитие, реализация личного потенциала, обеспечение



профессионального самосохранения, удовлетворение своим трудом. От того, насколько «здоров» и личностно профессионально развит педагог, зависит качество обученности и развитости подрастающего поколения. Именно поэтому организация систематической психологической профилактики профессионального развития педагогов (с учетом раскрытия факторов выгорания) крайне необходима. Управление стрессом в профессиональной деятельности педагогов и профилактика эмоционального выгорания может быть только тогда эффективной и успешной, когда она строится на системном подходе, предполагающем комплекс действий [24].

Важно помнить: сотрудники, склонные к эмоциональному выгоранию, обычно самые творческие, эмоциональные и инициативные. И если администрация заинтересована в закреплении квалифицированных и проверенных кадров, нужно поддерживать их в работоспособном состоянии [16].

Таким образом, эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, предполагающий моральное опустошение и профессиональную деформацию личности педагога, проявляющуюся негативными ее изменениями в поведении, мышлении, чувствах и здоровье.

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

Учитывая сказанное выше, и сформулировав целостное понимание выделенного явления, было решено, экспериментально изучить проблему эмоционального выгорания у педагогов.

## Глава 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ

### 2.1 Организация и методы исследования. Анализ полученных результатов

Экспериментальной базой исследования является Муниципальное казенное образовательное учреждение «Зотинская средняя общеобразовательная школа». Выборку исследования составили 20 педагогов школы в возрасте от 24 до 62 лет (17 женщин, 3 мужчин).

Этапы исследования:

1 этап (январь 2016 г.) – планирование экспериментального исследования, подбор диагностического инструментария.

2 этап (февраль - март 2016 г.) - проведение диагностического исследования по выявлению проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

3 этап (апрель – июнь 2016г.) - анализ полученных в ходе исследования результатов и формулировка выводов.

В качестве диагностического инструментария для выявления проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагога использовались следующие методики:

1. Диагностика уровня эмоционального выгорания (Бойко В.В.).
2. Диагностика профессионального выгорания (Маслач К., Джексон С., адаптированный Водопьяновой Н.Е.).

Рассмотрим вышеуказанные методики подробнее.

- 1) Диагностика уровня эмоционального выгорания (авт. - Бойко В.В.).

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы эмоционального выгорания, определить в какой фазе развития находится синдром: «напряжение», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных

фаз формирования синдрома выгорания, можно дать достаточно объёмную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации (см. Приложение А).

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три фазы эмоционального выгорания: напряжение, резистенции и истощение. Каждая фаза диагностируется на основе четырех, характерных для нее, симптомов (Таблица 1).

Таблица 1 – Фазы и симптомы эмоционального выгорания

Фаза	№ п/п	Симптомы
НАПРЯЖЕНИЕ	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
РЕЗИСТЕНЦИЯ	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоции
	4	Редукция профессиональных обязанностей
ИСТОЩЕНИЕ	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

2) Диагностика профессионального выгорания (Маслач К., Джексон С., адаптированный Водопьяновой Н.Е.).

Данная методика была разработана Водопьяновой Н.Е на основе модели К. Маслач и С. Джексон (см. Приложение Б).

В опроснике содержится 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Состоит он из трех субшкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональных достижений». Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов).

Существуют варианты опросника для разных профессиональных групп. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие – по



шкале профессиональных достижений.

Представим и проанализируем результаты констатирующего эксперимента.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко представлены в таблице В.3 (см. Приложение В) и на рисунке 1.

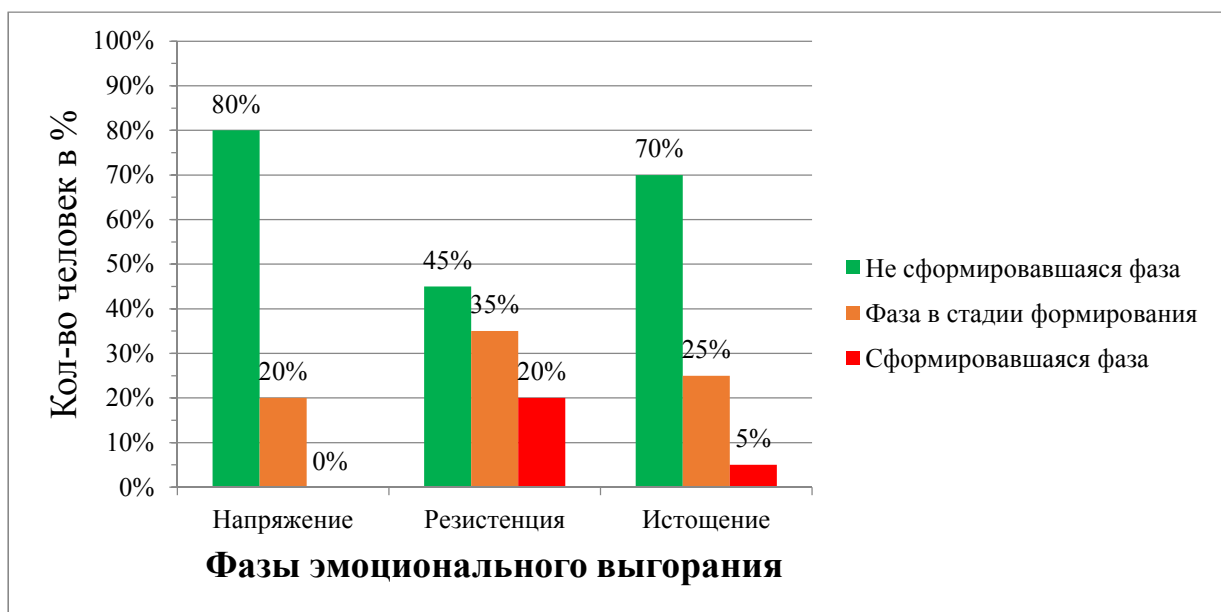


Рисунок 1 – Диагностика уровня эмоционального выгорания педагогов

Анализируя данные рисунка 1, видно, что у 80% педагогов (16 человек) отмечена несформировавшаяся фаза напряжения. Это говорит о том, что исследуемые хорошо чувствуют себя на рабочем месте, получают позитивные эмоции от рабочего процесса, от коллектива, чувствуют свою уверенность и нужность на работе.

У 20% (4 человека) отмечается напряжение как фактор эмоционального выгорания в стадии формирования, испытуемые нередко чувствуют себя некомфортно на рабочем месте, недовольство собой, не получают положительных эмоций.

Испытуемых со сформировавшейся фазой напряжения не выявлено.

По шкале «Резистенция» (от лат. *resisto* – «сопротивляться») 45 % исследуемых (9 человек) имеют несформировавшуюся фазу, это говорит о

том, что педагоги стараются снизить давление внешних обстоятельств на свое эмоциональное состояние, стремятся к психологическому комфорту.

У 35% (7 человек) исследуемых выявлена резистенция в стадии формирования, педагоги стремятся минимизировать свои эмоции, стараются сократить или облегчить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, нередко обделяют окружающих элементарным вниманием.

20% (4 человека) имеют сформировавшуюся фазу, это свидетельствует о том, что испытуемые проявляют эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие, ограничивают эмоциональную отдачу, очень часто такая эмоциональная сдержанность и закрытость выливаются в домашнем кругу в агрессию по отношению к родным.

По шкале «Истощение» несформировавшаяся фаза зафиксирована у большей части коллектива, это 70% (14 человек), это говорит о том, что исследуемые чувствуют себя вполне комфортно на рабочем месте, они способны к продуктивной работе, чувствуют в себе эмоциональные силы для инновационной деятельности.

У 25% исследуемых (9 человек) истощение как фактор эмоционального выгорания находится в стадии формирования, это говорит о том, что у педагогов эмоциональные контакты могут вызывать напряжение, им становится сложно адекватно воспринимать требования администрации, в работе не используют инновационные подходы, что проявляется в безразличии или негативных эмоциях.

5% (1 человек), имеют сформировавшуюся фазу истощения, педагог испытывает постоянный стресс, что сопровождается плохим настроением, дурными ассоциациями, чувством страха, неприятными ощущениями в области сердца, сосудистыми реакциями, обострением хронических заболеваний.

Результаты диагностики профессионального выгорания по методике Водопьяновой Н.Е. представлены в таблице Г.4 (см. Приложение Г) и на рисунке 2.

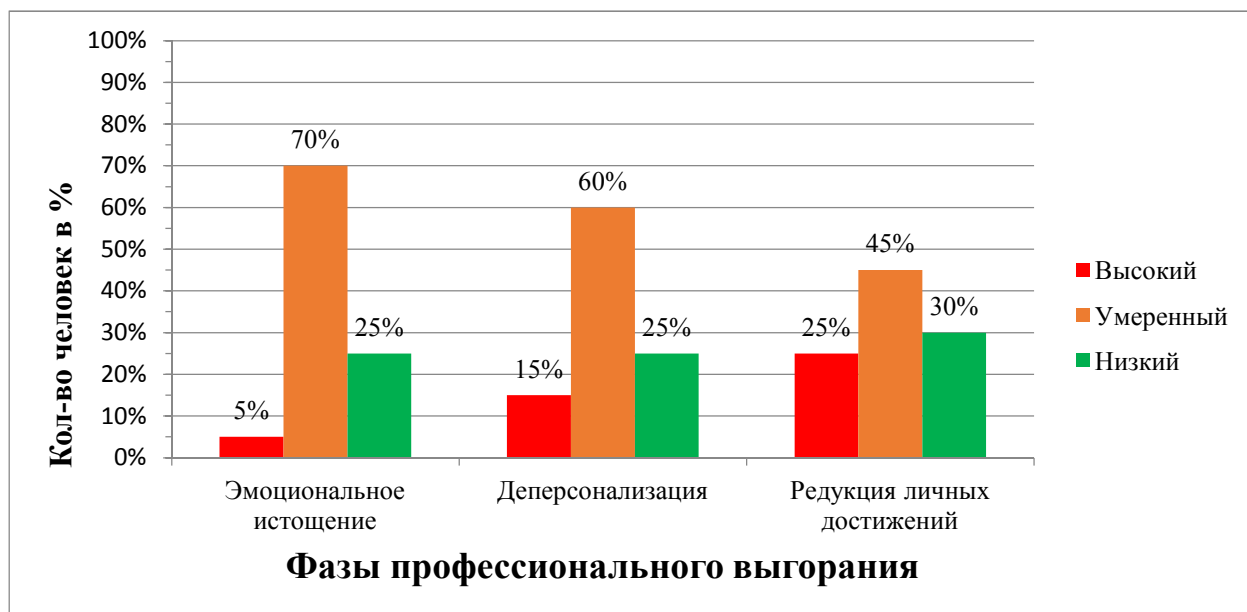


Рисунок 2 – Диагностика профессионального выгорания педагогов

Анализируя данные рисунка 2, выявлено, что по шкале «Эмоциональное истощение» высокий уровень демонстрируют 5% педагогов (1 человек). Это свидетельствует о том, что лишь у одного испытуемого снижен эмоциональный тонус, повышена психическая истощаемость, происходит утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, наблюдается ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенности жизнью в целом.

70% (14 человек), то есть большая часть испытуемых, имеет средний уровень эмоционального истощения, у них также понижен эмоциональный тонус, снижается работоспособность, жизненная активность, но нельзя забывать, что некоторый уровень эмоционального истощения является возрастной особенностью.

Низкий уровень эмоционального истощения – у 25% исследуемых (5 человек), данная категория педагогов не испытывает негативных переживаний, работа, рабочий коллектив их вдохновляют, они чувствуют в себе заряд сил и энергии.

По шкале «Деперсонализация» 15% (3 человека) имеют высокий уровень, это проявляется в деформации отношений с окружающими, она



бывает двух видов: повышенная зависимость от других либо повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к окружающим.

Средний уровень деперсонализации имеют 60% исследуемых (12 человек), это может говорить о том, что педагогам бывает сложно установить контакт с учениками, родителями, а если контакт установлен, то чувствуется напряжение, стремятся выполнять свои обязанности формально, без активного включения в рабочий процесс.

Определенный уровень деперсонализации – необходимый механизм психологической защиты для ряда профессий, в том числе и педагогов.

У 25% (5 человек) выявлен низкий уровень деперсонализации, педагоги хорошо устанавливают эмоциональные контакты с окружающими, активно включаются в работу и инновационную деятельность.

По шкале «Редукция личных достижений» высокий уровень зафиксирован у 25% (5 человек) испытуемых – может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей.

Самый высокий результат по шкале «Редукции личных достижений» у среднего уровня 45% (9 человек), характеризуется заниженной самооценкой значимости реально достигнутых результатов и снижении продуктивности ввиду изменения отношения к работе.

Сопоставив результаты двух методик, делаем вывод о том, что синдром эмоционального выгорания присутствует у педагогов данного образовательного учреждения, но не в значительной степени. Большинству педагогов из числа испытуемых присуще проявление синдрома профессионального выгорания в умеренной степени.

В рамках гипотезы исследования мы предположили, что синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога.

Для подтверждения данного предположения все педагоги выборки

исследования были разделены на 4 группы в соответствии со стажем профессиональной деятельности:

- 1 группа - от 0 до 10 лет стажа,
- 2 группа - от 11 до 20 лет,
- 3 группа от 21 до 30 лет
- 4 группа от 31 года и старше.

Данные проявлений синдрома эмоционального выгорания в соответствии со стажем профессиональной деятельности представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели сформированности синдрома эмоционального выгорания педагогов относительно стажа профессиональной деятельности

№ группы	Испытуемые	Возраст (полных лет)	Педагогический стаж (полных лет)	Стадии сформированности эмоционального выгорания
I	Алёна Б.	29	7	Сформировано
	Александр Г.	24	2	Не сформировано
	Анна Г.	26	4	Формирование
	Галина Л.	29	6	Не сформировано
	Михаил Т.	33	9	Не сформировано
	Анна С.	30	9	Не сформировано
II	Евгения Л.	33	11	Формирование
	Светлана М.	35	11	Не сформировано
	Елена Ч.	35	12	Не сформировано
III	Ольга Д.	43	23	Формирование
	Наталья Кр.	44	26	Формирование
	Людмила У.	51	28	Формирование
	Леонид Б.	51	29	Сформировано
	Наталья О.	46	24	Формирование
IV	Любовь Л.	56	33	Не сформировано
	Галина М.	55	32	Не сформировано
	Валентина Н.	62	40	Не сформировано
	Наталья Кус.	57	34	Формирование
	Вера Т.	57	33	Не сформировано
	Екатерина Щ.	51	33	Не сформировано

Проанализируем данные таблицы 2. Рассмотрим первую группу педагогов, чей стаж составляет от 0 до 10 лет. В эту группу входят 6

испытуемых (Алёна Б., Александр Г., Анна Г., Михаил Т., Анна С., Галина Л.) в возрасте от 24 до 33 лет.

Среди педагогов данной группы у 67% (4 человека) отмечается несформировавшаяся фаза напряжения и у 33% (2 педагога) эта фаза находится в стадии формирования. Испытуемых со сформировавшейся фазой напряжения в данной группе педагогов не выявлено.

По шкале «Резистенция» 50% педагогов (3 человека) имеют несформировавшуюся фазу, у 33% (2 человека) фаза резистенции в стадии формирования и 17% педагогов (1 человек) имеют сформировавшуюся фазу.

Истощение не сформировано у 67% испытуемых (4 педагога), у 33% (2 педагога) респондентов данная фаза выгорания находится в стадии формирования. Испытуемых со сформировавшейся фазой истощения в первой группе педагогов не выявлено.

Таким образом, педагоги, стаж профессиональной деятельности которых составляет не более 10 лет, демонстрируют в своем большинстве не сформировавшиеся фазы синдрома эмоционального выгорания. Вместе с тем, у части педагогов первой группы проявляются такие симптомы эмоционального выгорания, как «переживание психотравмирующих обстоятельств», «расширение сферы экономии эмоций», «психосоматические и вегетативные нарушения», «редукция профессиональных обязанностей».

Во вторую группу педагогов, чей стаж составляет от 11 до 20 лет входят 3 испытуемых (Евгения Л., Светлана М., Елена Ч.) в возрасте от 33 до 35 лет.

У всех педагогов второй группы отмечается несформировавшаяся фаза напряжения.

По шкале «Резистенция» у 67% (2 человека) испытуемых отмечается несформировавшаяся фаза, у 33% респондентов (1 педагог) выявлена фаза резистенция в стадии формирования. Испытуемых со сформировавшейся фазой выявлено не было.

По шкале «Истощение» несформировавшаяся фаза зафиксирована у

67% педагогов (2 человека), и 33% (1 педагог), испытуемый находится в стадии формирования фазы. Испытуемых со сформировавшейся фазой истощения во второй группе педагогов не выявлено.

Таким образом, педагоги, чей стаж составляет более 10, но менее 20 лет также не демонстрируют сформировавшихся фаз синдрома эмоционального выгорания. Однако, по сравнению с первой группой педагогов, у представителей второй группы проявляются такие симптомы эмоционального выгорания как «неадекватное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей», «тревога и депрессия».

Третья группа педагогов, стаж работы которых составляет от 21 до 30 лет представлена 5 респондентами (Леонид Б., Ольга Д., Наталья Кр., Наталья О., Людмила У.) в возрасте от 43 до 51 года.

По шкале «Напряжение» у 60% испытуемых (3 человека) отмечается несформировавшаяся фаза напряжения и у 40% (2 человека) педагогов эта фаза находится в стадии формирования. Испытуемых со сформировавшейся фазой напряжения в данной группе педагогов не выявлено.

По шкале «Резистенция» 20% педагогов (1 человек) имеют несформировавшуюся фазу, у 40% испытуемых (2 педагога) выявлена фаза резистенции в стадии формирования и сформировавшуюся фазу резистенции имеют также 40% респондентов (2 человека).

По шкале «Истощение» несформировавшаяся фаза отмечена у 40% (2 педагога) респондентов и также у 40% испытуемых (2 человека) данная фаза выгорания находится в стадии формирования. Со сформировавшейся фазой истощения в данной группе выявлено 20% испытуемых (1 педагог).

Таким образом, большинство педагогов третьей группы демонстрируют фазы эмоционального выгорания в стадии формирования и сформированности. У педагогов третьей группы обнаружено проявление таких симптомов эмоционального выгорания как, «загнанность «в клетку», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение



сферы экономии эмоций», «тревога и депрессия», эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность».

В четвертой группе педагогов, чей стаж профессиональной деятельности составляет от 31 года и старше, выявлено 6 испытуемых (Наталья Кус., Любовь Л., Галина М., Валентина Н., Вера Т., Екатерина Щ.) в возрасте от 51 до 62 лет.

У всех педагогов четвертой группы отмечается несформировавшаяся фаза напряжения.

По шкале «Резистенция» у 50% испытуемых (3 педагога) отмечается несформировавшаяся фаза, у 33% респондентов (2 человека) выявлена фаза резистенции в стадии формирования, 17% испытуемых (1 педагог) имеет сформировавшуюся фазу.

У всех педагогов четвертой группы отмечается несформировавшаяся фаза истощения.

Таким образом, у педагогов четвертой группы также отмечаются некоторые симптомы эмоционального выгорания – «расширение сферы экономии эмоций», «редукция профессиональных обязанностей», однако большинство педагогов данной группы имеют несформированные фазы синдрома эмоционального выгорания.

Исходя из полученных данных, можно сказать, что учителя, вошедшие в группу, стаж профессиональной деятельности которых составил от 21 до 30 лет, оказались наиболее подвержены синдрому эмоционального выгорания. Наименее подвержены данному синдрому представители четвёртой группы – это педагоги, которые больше всего отработали в педагогической сфере (более 30 лет).

Таким образом, выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что синдром эмоционального выгорания развивается в результате длительной профессиональной деятельности, не подтвердилась, т.к. уровень эмоционального выгорания возрастает не монотонно по ходу профессиональной деятельности, а существует некоторая закономерность его

проявления, состоящая в зависимости выраженности фаз синдрома от возрастных и профессиональных кризисов педагога [20].

В связи с тем, что в каждой группе педагогов были выявлены те, которые проявляют разные фазы синдрома эмоционального выгорания, считаем, что есть необходимость предложить всем педагогам выборки нашего исследования разнообразные профилактические мероприятия с целью предупреждения синдрома эмоционального выгорания, а также для снижения его проявлений на начальной стадии.

## **2.2 Система профилактических мероприятий для педагогов, направленных на преодоление синдрома эмоционального выгорания**

В психопрофилактической работе по данному направлению можно выделить два важных вектора. Первый состоит в профилактике психотравмирующих факторов, постоянно сопровождающих человека в его жизни и труде (изменение обстановки, условий жизни и труда, выполнение нестандартных социальных ролей, включенность в экстремальные ситуации, истощение психического ресурса и т. п.), или, другими словами, организационное направление психологической профилактики. Второй заключается в психологической профилактике возможных отклонений в группе риска, которые прогнозируются в ходе психодиагностики, то есть личностное направление [3].

Изменить организационные условия иногда представляется невозможным в силу объективных причин, поэтому чаще всего меры по профилактике синдрома профессионального выгорания педагогов направлены на пополнение, увеличение личностных ресурсов субъектов трудовых отношений.

На наш взгляд, наиболее доступным в качестве профилактических мер являются создание комплекса индивидуализированных мероприятий по усилению регулирующих функций психики, развитию эмоционального

самоконтроля и самоуправления, укреплению самообладания, то есть методы психологической саморегуляции. Поскольку генезис синдрома носит индивидуализированный характер, определяемый различиями личностных характеристик, то необходимо выявление личностных особенностей педагогов, что позволит определить оптимальную стратегию психологической помощи.

В своей работе мы исходим из принятого большинством исследователей определения синдрома выгорания как многомерного конструкта, включающего эмоциональное, физическое и умственное истощение, проявляющееся как следствие продолжительных и интенсивных стрессов в работе педагогов.

Следовательно, организацию психологической профилактики синдрома профессионального выгорания необходимо проводить комплексно, включая такие виды деятельности:

- диагностико-коррекционная работа, которая направлена на обеспечение информацией об особенностях индивида в определенных условиях.

- консультирование, направленное на прояснение возможных причин нежелательного поведения, личных трудностей индивида с целью своевременного предупреждения возникновения каких-либо трудностей.

- просвещение, направленное на своевременное и адресное распространение информации, позволяющей предупредить появление типичных трудностей в развитии, в осуществлении своей профессиональной деятельности, в общении и т. п. [32].

Наиболее доступным в качестве профилактических мер являются методы психологической саморегуляции, под которыми понимается комплекс методов и обучающих программ, направленных на формирование адекватных внутренних средств деятельности человека по управлению собственным состоянием. Это своего рода техника безопасности для специалистов, имеющих многочисленные и интенсивные контакты с людьми

в ходе своей профессиональной деятельности. Психогигиена педагога обеспечивается его толерантностью к синдрому выгорания, то есть педагог должен обладать соответствующими знаниями, умениями, личностными качествами, необходимыми для минимизации и преодоления эмоциональных трудностей профессии [36].

На сегодняшний день используются разнообразные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Эти подходы могут быть использованы и в педагогической деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Это связано с тем, что знания, полученные в период обучения в ВУЗе быстро устаревают. В зарубежной литературе фигурирует даже единица измерения устаревания знаний специалиста так называемый “период полураспада компетентности”, заимствованный из ядерной физики. В данном случае означает продолжительность времени после окончания ВУЗа, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новых знаний и новой информации компетентность специалиста снижается на 50% [22].

Со стороны администрации необходима система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на работе, акцент должен быть сделан на том, каким образом руководители могут структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для исполнителей.

Важным аспектом в профессиональной деятельности педагога является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения или предполагает несколько альтернативных вариантов. В ситуации, когда педагог находится в состоянии повышенного эмоционального и физического напряжения, что побуждает его к импульсивным действиям. Или в случае если он находится в



ситуации оценивания со стороны детей, коллег, других людей.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. В настоящее время для саморегуляции психических состояний используется так называемое нейролингвистическое программирование. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течение каждого дня, целого учебного года [40].

Аутогенная тренировка используется в таких видах деятельности, которые вызывают у человека повышенную эмоциональную напряженность. Педагогическая работа связана с интенсивным общением, как с детьми, так и с их родителями, что требует от педагога эмоционально-волевой регуляции. Сам аутотренинг представляет собой систему упражнений для саморегуляции психических и физических состояний. Он основан на сознательном применении человеком различных средств психологического воздействия на собственный организм и нервную систему с целью их релаксации и активизации. Использование приемов аутотренинга позволяет человеку целенаправленно изменить настроение, самочувствие, что положительно отражается на его работоспособности, здоровье.

Широко используется психокоррекция, как совокупность психологических приемов применяемых психологом для оказания психологического воздействия на поведение здорового человека. Психокоррекционная работа проводится с целью улучшения адаптации человека к жизненным ситуациям; для снятия повседневных внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов, с которыми сталкивается человек. Психокоррекция может осуществляться как индивидуально, так и в группе. Группы людей, создаваемые с психокоррекционными целями, могут быть следующих видов:

- Т - группы;
- группы встреч;

- гештальт группы;
- группы психодрамы;
- группы тренинга умений;
- группы телесной терапии;

Каждый тип группы направлен на решение конкретных целей, предполагает взаимодействие по определенным правилам. Применительно к педагогической деятельности охарактеризуем сферу практического применения каждого вида групп.

- Т – группы (группы социально-психологического тренинга). Работа в них направлена на то, чтобы помочь педагогу лучше узнать самого себя как личность; выработать индивидуальный стиль деятельности, научиться лучше понимать своих коллег и родителей, с которыми приходится вступать в общение по поводу обучения и воспитания детей; обучение правильному поведению в ситуациях межличностного общения [27].

- Группы встреч. Основная цель – осознание и реализация того потенциала личности и интеллектуального развития, который заложен в каждом индивиде. Эффективно использовать такой вид работы для начинающих учителей и воспитателей с целью повышения их уровня самосознания и развития личности. Можно включать старшеклассников и родителей для достижения доверия между взрослыми и детьми [9].

- Гештальт-группы. Работа руководителя группы осуществляется не со всеми участниками, а один на один с кем-либо из ее членов, добровольно согласившимся на время стать главным действующим лицом. Ключевыми понятиями в работе такой группы являются «осознание» и «сосредоточенность на настоящем». Опыт работы в таком направлении повышает эффективность индивидуальной педагогической работы с детьми [19].

- Группы психодрамы. Широко используется ролевая игра, а так же элементы импровизации жизненных ситуаций, предназначенные для более полного раскрытия внутреннего мира человека. Педагог, прошедший курс

психодрамы, с успехом может использовать соответствующие знания для разнообразных занятий с учащимися на уроках [12].

- Основная цель группы тренинга умений – выработка внешних форм поведения. Полезно использовать при выработке профессиональных коммуникативных умений будущих педагогов.

- В работе групп телесной терапии особое значение придается общению с телом человека, управлению им. Виды телесной терапии являются сильными методами эмоционального высвобождения и эффективных изменений в теле, чувствах личности [30].

На этом виде психокоррекции остановимся и более подробно рассмотрим его. Мы все функционируем в этом мире с помощью своего тела и психики. Как только происходят изменения вне или внутри нас, мы реагируем с помощью своего тела и своей психики сразу на трех уровнях. В каждом из уровней есть часть, которую мы осознаем и часть, которая проявляется бессознательно, помимо нашей воли и понимания. Чем выше уровень, тем больше осознаваемая часть.

1) Рациональный уровень (уровень знаний, способов мышления, оценки и объяснения сложившихся ситуаций).

2) Эмоциональный уровень (спонтанные эмоции, стереотипы эмоциональных реакций, которые складываются в течение всей жизни, здесь же эмоциональная часть нашей самооценки и эмоциональная часть взаимоотношений с другими людьми).

3) Телесный уровень (неосознаваемая реакция тела, неосознаваемые стереотипы поведения).

Люди, работающие в системе профессий «Человек — Человек» в нашем случае педагоги, работают таким инструментом как собственное тело и психика. Объектом является тело и психика конкретного ученика, всего класса, родственников ученика, коллег и администрации. То есть педагоги имеют дело с объектом многофакторным, зачастую нематериальным и, в силу этого, плохо поддающимся контролю.

Из всей палитры качеств собственной личности педагог на работе использует определенный набор. Во многом такой выбор определяется его социальной ролью — ролью педагога: профессиональными и должностными обязанностями, а также сложившимся индивидуальным стилем работы. Дома педагог принимает совершенно другие социальные роли – супруга, родителя, ребенка. Для того чтобы быть продуктивным и гармоничным на работе и дома, педагогу необходимо определить границы и находиться в эмоционально благоприятном состоянии. Поэтому вопрос профилактики эмоционального выгорания педагогов столь актуален и значим в современной системе образования.

На наш взгляд одним из эффективных способов решения данной проблемы как раз является использование телесно-ориентированных методов при построении работы школьного психолога с педагогическим коллективом. Такой формат работы способствует более комфортному самораскрытию и получению максимальной пользы за отведенное время. Тренинги состоят из упражнений, которые рассчитаны на включение в процесс, сплочение и формирование доверия у участников; знакомство со своим телом, как предметом психологической работы; восстановление силы и активацию внутренних ресурсов; работу с «мышечным панцирем»; эмоциональную и физическую релаксацию; развитие понимания другого[2].

Задачи тренингов:

1. Снятие нервно-психического напряжения.
2. Обучение методам релаксации.
3. Преодоление ригидности и стереотипности.
4. Стимулирование творчества и спонтанности.

Такие тренинги более удобно проводить в период осенних и весенних детских каникул во второй половине дня. Стандартное время длительности тренинга — 3 часа. Численность группы до 15 человек. Участие в тренинге является добровольным. Давайте приведем примеры упражнений, которые могут быть использованы в тренингах



### Упражнение 1: Знакомство (5 минут).

Цель упражнения: знакомство участников и тренера, ознакомление тренера с ожиданиями участников, определение целей тренинга.

Участники тренинга представляются тем именем или псевдонимом, которым хотят, чтобы их называли в ходе тренинга; далее говорят о своих ожиданиях. Ведущий представляется, рассказывает о целях и задачах тренинга. Далее, начинается «телесное» знакомство: участникам предлагается перемещаться по залу и, по команде ведущего, здороваться друг с другом различными частями тела (ладонью, локтем, ступней, коленом, плечом, спиной, животом, лбом, затылком и т.д.).

### Упражнение 2: «Кошка-собака» (5-7 минут)

Цель упражнения: концентрация каждого участника на процессе, повышение энергетики группы.

Участники тренинга встают в круг. Ведущий держит в правой и левой руке два различных предмета (например, маркеры двух разных цветов). Поворачиваясь направо, он говорит ближайшему участнику: «Я дарю тебе кошку». Участник справа переспрашивает: «Кошку?». Ведущий подтверждает: «Кошку!». Участник благодарит ведущего и дарит «кошку» по тому же принципу участнику, стоящему справа. Когда второй участник уточняет у первого, правда ли он дарит ему кошку, тот начинает сомневаться и опять спрашивает у точно уверенного в этом ведущего. Когда ведущий подтвердил, что это действительно кошка, первый участник подтверждает второму, что это кошка. Далее второй участник по той же схеме дарит кошку третьему — так вся цепочка, вплоть до ведущего, уточняет, кошка ли это.

В то же время, когда ведущий отправил кошку направо, он отправляет налево собаку по тому же принципу. Игрокам важно концентрировать внимание, особенно когда кошка и собака приближаются к середине, так как цепочки уточнений становятся довольно длинными. Ведущий следит за тем, чтобы каждый участник не отдавал животное, пока не получит от него утвердительного ответа по цепочке. Игра заканчивается, когда, пройдя круг,

кошка и собака возвращаются к ведущему. После игры можно провести обсуждение: что было трудно, что ощущали участники. Возможно, многие отметят такой эффект, что к середине игры у слов «кошка» и «собака» появилось новое звучание, смысл, или они стали непонятными и непривычными для участников. Чем больше участников, тем сильнее проявится данный эффект.

### Упражнение 3: Сверхновая звезда (10 минут)

Цель упражнения: знакомство участников со своим телом, активация внутренних ресурсов.

Участники ложатся на спину в удобной для каждого позы, закрывают глаза и пытаются максимально расслабиться. Играет легкая медленная музыка.

Ведущий: «Сейчас у каждого из вас будет шанс по-новому познакомиться со своим телом. Для этого вам нужно закрыть глаза и расслабиться. Дышите медленно и свободно. Вдох должен плавно переходить в выдох, а выдох во вдох. Не задерживайте дыхание (пауза 15 сек.). Почувствуйте, как в области солнечного сплетения у вас зарождается сгусток энергии (5 сек.). С каждой секундой он становится все сильнее и сильнее (5 сек.). Эта энергия настолько мощная, что излучает яркий свет. Посмотрите, какого он цвета, насладитесь им (10 сек.). Представьте себе, что этот свет наполняет ваш живот (5 сек.), почувствуйте его. Ощутите, как свет заливает вашу грудь (5 сек.), плечи (5 сек.), течет к локтям (5 сек.), доходит до кистей рук (5 сек.). Почувствуйте, как каждый ваш пальчик наполнен ярким светом (10 сек.). Свет разливается все сильнее по вашему телу, и вот же он наполнил собой всю спину (7 сек.), добрался до бедер (7 сек.). Почувствуйте, как свет постепенно заполняет ваши ноги, подбираясь к коленкам (5 сек.), наполняет собой икры (5 сек.), согревает собой стопы (7 сек.). Почувствуйте свет в каждом пальчике на ногах (10 сек.). Но поток света нельзя остановить... И вот он уже наполняет вашу шею (5 сек.), затылок (5 сек.), лицо (5 сек.), уши (5 сек.). Ощутите тепло, которое

наполняет вашу голову (10 сек.). Позвольте свету заполнить все ваше тело (7 сек.), почувствуйте его каждой клеточкой (15 сек.)... Представьте себе, что свет становится все интенсивнее и вырывается из вашего тела, из пальцев рук и ног (3 сек.), из груди (3 сек.), из головы (5 сек.). Представьте себе, что ваше тело светится, как солнце, так, что вся комната озарилась светом (10 сек.). Свет, исходящий от вас, проникает все дальше (5 сек.) из этой комнаты (7сек.), из здания (10 сек). Он озаряет все, что нас окружает, всю нашу страну, леса, горы и города (20 сек.). А теперь представьте себе, что свет распространяется все дальше и дальше, пока не покроет всю Землю (15 сек.) пошлите его еще дальше, до Луны и звезд (15 сек.). Представьте себе, что ваше тело — это невероятно сильный маяк, из которого бьет источник всепроникающей энергии (30 сек.). Сохраните в себе это ощущение силы и жизненной энергии (15 сек.). А теперь, потянитесь немного и откройте глаза. Вы снова здесь, свежие и бодрые. Поблагодарите свое тело за те ощущения, которые оно вам дало испытать в ходе упражнения» [28].

#### Упражнение 4: Гимнастика (25 минут)

Цель: работа с мышечным панцирем.

Ведущий предлагает участникам разбиться на пары. Рассказывает кратко о теории мышечного панциря. Затем в парах начинаем работать с головой. Участники сидят друг напротив друга, смотря друг другу в глаза. Далее по инструкции тренера водят глазами как можно дальше влево-вправо, вверх-вниз, по кругу в одну и другую сторону. Далее закрывают глаза и прислушиваются к ощущениям. Открывают глаза и по инструкции тренера выражают только глазами разные эмоции, не используя мимику (радость, грусть, страх, агрессию, безразличие, злость, переходящую в ярость, нежность). Далее прорабатываем челюсть и мышцы лица. Нижняя челюсть отвисает, и двигаем ее за подбородок вправо-влево. Потом можно убрать руку и потрясти головой так, чтобы челюсть свободно болталась. После в парах один корчит рожицы, а другой повторяет. Через две минуты пары меняются. Переходим к груди. Пары встают друг напротив друга,

упираются ладонями и принимают позу лучника (одна рука назад, а другая вытянута вперед). При этом руки находятся на одной линии. Далее руки под давлением меняют место (одна уходит назад, а другая вперед). Выполняется в течение двух минут.

#### Упражнение 5: Прикосновения (15 минут)

Цель: научиться чувствовать и понимать других; снижение дистанции между участниками.

Ведущий предлагает участникам встать, закрыть глаза и начать молча перемещаться по комнате, ни с кем не контактируя. В какой-то момент участников просят, не открывая глаз, найти себе пару. Пары рассаживаются по комнате и выбирают, кто будет первым, а кто вторым. Первый показывает второму какое-либо прикосновение, которое он бы хотел, чтобы второй произвел на нем. Далее — второй участник делает попытку повторить на первом прикосновение. Если он делает что-либо не точно, то первый показывает еще раз, акцентируя внимание на том, где была совершена ошибка (траектория, сила, скорость и т.д.) и просит еще раз повторить. Это продолжается, пока второй не выполнит правильно прикосновение. Тогда первый и второй меняются ролями. В конце — обсуждение.

#### Упражнение 6: Зеркало (10 минут)

Цель: научиться чувствовать и понимать других; снижение дистанции между участниками.

Участники разбиваются на пары. В каждой из них выбирается, кто будет первым, а кто вторым. Включается музыка. Первый — танцор, второй — зеркало. Танцор двигается под музыку, а зеркало старается повторить его движения как можно синхроннее. Далее участники в паре меняются ролями. В конце состоится обсуждение.

#### Упражнение 7: Рисуем на спине (10 минут)

Цель: сплочение группы, развитие концентрации внимания.

Участники садятся на стулья в колонну друг за другом так, чтобы спинки стульев были сбоку. Далее участнику, сидящему самым последним,

дается картинка с несложным рисунком или геометрической фигурой, которую он должен нарисовать пальцем, на спине сидящего впереди. Сидящий впереди участник должен понять, что ему рисуют на спине, и как можно лучше и точнее передать следующему. Последний сидящий в колонне рисует то, что понял, на доске или бумаге и далее сравнивает с образцом.

#### Упражнение 8: Подведение итогов (40 мин)

Цель: подведение итогов тренинга; осмысление пройденного.

Участникам даются листы бумаги и средства для рисования: карандаши, краски или фломастеры. Далее каждый в виде рисунка отвечает на вопрос, как и что для него был этот тренинг. После того, как все завершат задание, проводится обсуждение результатов.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что эмоциональное выгорание не болезнь и не диагноз, а тем более не приговор. Так что чем раньше начать с ним борьбу, тем она будет эффективнее и перспективнее. Использование различных способов психологической профилактики может способствовать предотвращению и преодолению синдрома эмоционального выгорания. Украшают и обогащают жизнь интересное общение, искусство, музыка, литература, природа, юмор. В зависимости от того, как человек относится к себе и к своей жизни, он будет либо «звездой», либо «свечкой», чья участь - гореть и плакать.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав психологическую литературу по проблеме исследования, делаем вывод о том, понятие «синдром эмоционального выгорания» является многоаспектным и его изучению посвящено не мало трудов, как зарубежных, так и отечественных ученых.

Синдром эмоционального выгорания - это долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. Представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии.

В меняющемся мире профессий, общее количество которых насчитывает несколько десятков тысяч, профессия учителя остаётся неизменной, хотя её содержание, условия труда и требования предъявляемые педагогам постоянно меняются. И когда требования (внутренние и внешние) длительное время преобладают над ресурсами, у педагога нарушается состояние равновесия, которое неизбежно приводит к синдрому эмоционального выгорания.

Можно выделить три фазы формирования выгорания: фаза напряжения, резистенции, истощения, которым свойственны определенные симптомы, сопровождающиеся определенными эмоциональными, когнитивными и поведенческими реакциями.

С целью изучения проявлений синдрома эмоционального выгорания у педагогов, нами было организовано экспериментальное исследование на базе Муниципального казенного образовательного учреждения «Зотинская средняя общеобразовательная школа».

В ходе анализа было выявлено следующее, что синдром эмоционального выгорания присутствует у педагогов данного образовательного учреждения, но не в значительной степени. Большинству педагогов из числа испытуемых присуще проявление синдрома профессионального выгорания в умеренной степени.

В рамках гипотезы исследования мы предположили, что синдром эмоционального выгорания развивается в процессе длительной профессиональной деятельности педагога. Для подтверждения данного предположения все педагоги выборки исследования были разделены на 4 группы в соответствии со стажем профессиональной деятельности. Это группы от 0 до 10 лет стажа, от 11 до 20 лет, от 21 до 30 лет и от 31 года и старше.

Исходя из полученных данных, можно сказать, что учителя, вошедшие в группу, стаж профессиональной деятельности которых составил от 21 до 30 лет, оказались наиболее подвержены синдрому эмоционального выгорания. Наименее подвержены данному синдрому представители четвёртой группы – это педагоги, которые больше всего отработали в педагогической сфере (более 30 лет).

Таким образом, выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что синдром эмоционального выгорания развивается в результате длительной профессиональной деятельности, не подтвердилась, т.к. уровень эмоционального выгорания возрастает не монотонно по ходу профессиональной деятельности, а существует некоторая закономерность его проявления, возможно, состоящая в зависимости выраженности фаз синдрома от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

Таким образом, поставленная нами цель достигнута, задачи реализованы в полном объеме, а гипотеза не нашла своего подтверждения на данной выборке исследования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеева, И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / И. А. Агеева. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 208 с.
2. Бабаева, З. О. Оторванность от жизни. Тренинги по профилактике СЭВ как актуальное направление в социальной работе / З. О. Бабаева, Т. Н. Магдиева // Наука и Мир. – 2015. – Т. 2. – № 8. – С. 115–116.
3. Башенкова, Л. А. Диагностика синдрома эмоционального выгорания и мероприятия, направленные на его предупреждение / Л. А. Башенкова, Е. В. Кухарская // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 11. – С. 43–48.
4. Бойко, В. В. Энергия эмоций : монография / В. В. Бойко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2004. – 473с.
5. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 105 с.
6. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.
7. Водопьянова, Н. Е. Стратегии и модели преодолевающего поведения / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова; под ред. Г. С. Никифоровой, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 322 с.
8. Возняк, И. В. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности учителя: мониторинг, анализ, консультации; диагностический комплекс / И. В. Возняк, И. М. Узянова. – Волгоград : Учитель, 2015. – 150 с.
9. Воробьева, М. А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Воробьева Мария Алексеевна. – Екатеринбург, 2011. – 231 с.

10. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина; под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – Санкт – Петербург : Питер, 1999. – 218 с.
11. Демьянчук, Р.В. Эмоциональное выгорание учителя / Р. В. Демьянчук. – Москва : Просвещение, 2006. – 138 с.
12. Долгова, В. И. Психологическая защита : монография / В. И. Долгова, О. А. Кондратьева. – Москва : Издательство Перо, 2014. – 160 с.
13. Коржова, Е. Ю. Представления о здоровье личности в отечественных психологических подходах / Е. Ю. Коржова // Вестник Смоленского государственного университета. – 2012. – Т.20. – №4. – С. 16–20.
14. Королева, Е. Г. Синдром эмоционального выгорания / Е. Г. Королева, Э. Е. Шустер // Журнал Гродненского государственного медицинского университета. – 2007. – № 3. – С. 108–111.
15. Куликов, Л. В. Здоровье и субъективное благополучие / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 182 с.
16. Лазарева, Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания / Н. В. Лазарева // Школьные технологии. – 2011. – №1. – С.171.
17. Ларенцова, Л. И. Феномен психологического выгорания специалиста и пути предотвращения появления феномена / Л. И. Ларенцова // Прикладная юридическая психология. – 2008. – № 4. – С. 52–70.
18. Ларенцова, Л. И. Феномен эмоционального выгорания: механизм формирования, симптомы и способы преодоления с точки зрения различных психологических подходов / Л. И. Ларенцова, Н. В. Терехина // Прикладная юридическая психология. – 2011. – № 2. – С. 37–48.
19. Ленгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Ленгле // Вопросы психологи. – 2008. – № 2. – С. 3–16.
20. Львова, Ю. Л. Социально-педагогические проблемы развития профессиональной и общественной активности учителей / Ю. Л. Львова. – Москва : Издательство МГУ, 1991. – 362 с.

21. Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива / К. Маслач. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.
22. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2004. – 320 с.
23. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 330 с.
24. Пряжников, Н. С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога / Н. С. Пряжников, Е. Г. Ожогова // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 87–95.
25. Рогинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Рогинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 16–17.
26. Сушенцова, Л. В. Профессиональное выгорание педагога: сущность, диагностика, профилактика / Л. В. Сушенцова // Инновационная сельская школа: от идеи к результату. – Йошкар-Ола, 2006. – № 4 – С. 190–198.
27. Семёнова, Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пос. / Е. М. Семёнова. – Москва : Издательство института психотерапии, 2005. – 224 с.
28. Фейдимен, Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Д. Фейдимен, Р. Фрейберг. – Москва : Прайм - ЕВРОЗНАК, 2006. – 657 с.
29. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1999. – № 6. – С. 35 – 40.
30. Якубанеце, Б. У. Руководство по телесно-ориентированной терапии. / Б. У. Якубанеце. – Санкт-Петербург : Речь, 2011. – 174 с.
31. Янковская, Н. Эмоциональное выгорание учителя / Н. Янковская // Народное образование. – 2009. – № 2. – С. 127–37.



Электронные ресурсы:

32. Брынских, К. Г. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов [Электронный ресурс] / К. Г. Брынских // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 8. – С. 26–30. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/75134.html>

33. Домрачева С. А. Изучение эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс] / С. А. Домрачева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 71–75. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95166.html>.

34. Капитанец, Е. Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов [Электронный ресурс] / Е. Г. Капитанец // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 02 (февраль). Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/15047.html>.

35. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие [Электронный ресурс]. / Е.В. Котова // Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – 2013. Режим доступа: [www.metodichka.x-pdf.ru](http://www.metodichka.x-pdf.ru).

36. Лаврова, К. С. Синдром выгорания: профилактика и управление [Электронный ресурс] / К. С. Лаврова, А. А. Левин // Вильнюс. – 2012. Режим доступа: <http://www.harm-eduction.org>.

37. Мартынова, К. Ю. Профилактика эмоционального выгорания педагогов образовательной организации [Электронный ресурс] / К. Ю. Мартынова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 81–85. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95168.html>.

38. Осухова, Н. Г. Профилактика профессионального выгорания [Электронный ресурс] / Н. Г. Осухова, В. В. Кожевникова // Школьный психолог. – 2012. – № 6. Режим доступа: <http://psy.1september.ru>.

39. Самоукина, Н. В. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс] / Н. В. Самоукина. // Элитариум. – 2011. Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/sindrom\\_professionalnogo\\_vygoranija.html](http://www.elitarium.ru/sindrom_professionalnogo_vygoranija.html).

40. Щеглова, Г. С. Психолого-педагогическая коррекция синдрома эмоционального выгорания педагогов школы [Электронный ресурс] / Г. С. Щеглова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 08. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/75140.html>.

### Диагностика уровня эмоционального выгорания (авт. - Бойко В.В.)

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

#### Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие 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, святые 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 неприятен, 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 (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
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, 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 мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).

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 тратить 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 (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

## Обработка и интерпретация данных.

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

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования симптома выгорания. Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

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

Ключ: Для более удобного подсчета показателей эмоционального выгорания, можно воспользоваться специальной формой (таблица А.1).

Таблица А.1 – Форма подсчета показателей эмоционального выгорания

НАПРЯЖЕНИЕ													
Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»:													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2	76+	3
РЕЗИСТЕНЦИЯ													
Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10
ИСТОЩЕНИЕ													

Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального выгорания. 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.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов методики — осмысление показателей фаз — «напряжения», «резистенции» и «истощения». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, 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 [8].

**Диагностика профессионального выгорания**

**(Маслач К., Джексон С., адаптированный Водопьяновой Н.Е.)**

Инструкция. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя, таким образом, на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день». Выберите нужный по-вашему мнения балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства, и поставьте его напротив каждого утверждения.

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.
4. Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками (студентами).
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.
10. В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и

жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю.

11. Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы.

12. У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление.

13. Я испытываю эмоциональный спад на работе.

14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.

15. Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться.

16. Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы.

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами.

18. Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения.

19. Я многое успеваю сделать на работе и дома.

20. Я чувствую себя на пределе возможностей.

21. Я много смогу еще достичь в своей жизни.

22. Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

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

Ключ к опроснику: далее перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника. Эмоциональное истощение – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54). Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая профессионального выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Деперсонализация – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22, (максимальная сумма баллов – 30). Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от других. В иных случаях – повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам, подчиненным и др.

Редукция личных достижений – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48). Редукция личных достижений может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Выводы: чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем больше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное выгорание.

Для определения уровня выраженности используются среднестатистические нормы (таблица Б.2) [35].

Таблица Б.2 – Среднестатистические нормы выраженности профессионального выгорания

Шкалы профессионального выгорания	Баллы		
	низкий уровень	уровень умеренный	высокий уровень
Эмоциональное истощение	0–15	16–24	25 и больше
Деперсонализация	0–5	6–10	11 и больше
Редукция личных достижений	37 и больше	36–31	30 и меньше

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В.3 - Результаты диагностики по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания (Бойко В.В.)»

№	Испытуемые	Фаза напряжения			Фаза резистенции			Фаза истощения		
		Н.	Фор.	Сф.	Н.	Фор.	Сф.	Н.	Фор.	Сф.
1	Алёна Б.		+				+		+	
2	Леонид Б.		+				+			+
3	Александр Г.	+			+			+		
4	Анна Г.		+			+			+	
5	Ольга Д.	+				+		+		
6	Наталья Кр.	+					+		+	
7	Наталья Кус.	+					+	+		
8	Евгения Л.	+				+			+	
9	Галина Л.	+			+			+		
10	Любовь Л.	+			+			+		
11	Галина М.	+			+			+		
12	Светлана М.	+			+			+		
13	Валентина Н.	+				+		+		
14	Наталья О.	+				+			+	
15	Анна С.	+				+		+		
16	Михаил Т.	+			+			+		
17	Вера Т.	+			+			+		
18	Людмила У.		+		+			+		
19	Елена Ч.	+			+			+		
20	Екатерина Щ	+				+		+		
Итого: Чел. (%)		16 (80%)	4 (20%)	0 (0%)	9 (45%)	7 (35%)	4 (20%)	14 (70%)	5 (25%)	1 (5%)

Условные обозначения:

Знак «+» – у данного педагога выявлена данная фаза.

Н. – фаза не сформирована.

Фор. – фаза в стадии формирования.

Сф. – фаза сформирована.

В последней строке указано общее количество педагогов, у которых отмечается стадия формирования той или иной фазы выгорания и высчитан процент от общего числа педагогов принимавших участие в тестировании.



## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.4 – Результаты диагностики по методике «Диагностика профессионального выгорания (Маслач К., Джексон С., адаптированный Водопьяновой Н.Е.)»

№	Испытуемые	Эмоциональное истощение			Деперсонализация			Редукция личных достижений		
		Низ.	Умер.	Выс.	Низ.	Умер.	Выс.	Низ.	Умер.	Выс.
1	Алёна Б.			+			+			+
2	Леонид Б.		+		+					+
3	Александр Г.		+			+			+	
4	Анна Г.			+		+				+
5	Ольга Д.	+					+		+	
6	Наталья Кр.		+			+			+	
7	Наталья Кус.		+			+		+		
8	Евгения Л.			+			+	+		
9	Галина Л.		+		+			+		
10	Любовь Л.		+			+			+	
11	Галина М.		+			+			+	
12	Светлана М.			+		+				+
13	Валентина Н.		+			+			+	
14	Наталья О.		+		+					+
15	Анна С.		+			+				+
16	Михаил Т.		+			+			+	
17	Вера Т.		+			+			+	
18	Людмила У.		+				+	+		
19	Елена Ч.		+			+			+	
20	Екатерина Щ			+			+	+		
Итого: Чел. (%)		1 (5%)	14 (70%)	5 (25%)	3 (15%)	12 (60%)	5 (25%)	5 (25%)	9 (45%)	6 (30%)

Условные обозначения:

Знак «+» – у данного педагога выявлена данная фаза.

Низ. – низкий уровень формирования фазы.

Умер. – умеренный уровень формирования фазы.

Выс. – высокий уровень формирования фазы.

В последней строке указано общее количество педагогов, у которых отмечается уровень формирования той или иной фазы и высчитан процент от общего числа педагогов принимавших участие в тестировании.