

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

**Кафедра общей и клинической психологии**

**ВЛИЯНИЕ ЭМПАТИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИНДРОМА  
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ**

Выпускная квалификационная работа  
студента очной формы обучения  
направления подготовки 37.03.01 Психология  
4 курса, группы 02061401  
Болдырева Даниила Андреевича

Научный руководитель:  
канд. психол. наук,  
доцент  
Гут Ю.Н.

БЕЛГОРОД 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы влияния эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов	8
1.1. Понятие синдрома эмоционального выгорания	8
1.2. Личностные особенности педагогов как фактор развития синдрома эмоционального выгорания	24
1.3. Роль эмпатии в формировании синдрома эмоционального выгорания у педагогов	34
Глава 2. Эмпирическое исследование влияния эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов	38
2.1. Организация и методы исследования	38
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования	41
2.3. Программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов	53
2.4. Анализ эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогов	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	68
ПРИЛОЖЕНИЯ	76

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В повседневной жизни современный человек всё чаще испытывает психическое напряжение, вызванное сильными физическими и интеллектуальными нагрузками, большим объёмом информации, дефицитом времени и прочими стрессорами. Всё это наносит удар по его физическому и психологическому здоровью.

Профессия педагога относится к сфере профессий типа «человек-человек», профессий с интенсивностью и напряжённостью психоэмоционального состояния и наибольшей подверженностью влиянию синдрома эмоционального выгорания. Данный синдром свидетельствует об эмоциональной перегруженности педагога, что влечёт за собой высокий риск заболевания и снижение успешности и эффективности в профессиональной деятельности. На сегодняшний день синдром эмоционального выгорания удостоен диагностического статуса.

Особого внимания исследователей заслуживают вопросы, связанные с личностными особенностями педагога, влияющими на развитие синдрома эмоционального выгорания (А.А. Баранов, С.А. Вильдгрубе, О.П. Гредюшко, Э. Зеер, А.К. Маркова, А.А. Реан, Л.Д. Столяренко, А.С. Шафранова, Н.Е. Щурков и др.). Однако в науке недостаточно изучены вопросы, связанные с влиянием на данный процесс эмпатии. В профессиональной деятельности педагога общение с учащимися занимает одно из ключевых мест. Эмпатия обуславливает формирование положительного контакта между педагогом и учеником, является одним из ключевых элементов, влияющим на успешность профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание отражается на состоянии педагога и, тем самым, способствует развитию деструктивных личностных качеств, препятствует развитию эмпатии.

Изучению проблемы эмоционального выгорания посвящены работы известных зарубежных и отечественных учёных: В.А. Абабков, Б.Г. Ананьев, В.В. Бойко, Р. Бурк, Е.П. Ильин, А.Р. Каримова, К. Кондо, А.К. Маркова,

К. Маслач, Л.М. Митина, В.Е. Орёл, Б. Перлман, Г. Селье, С.В. Умняшкина, Т.В. Форманюк, В. Харрисон, Э.А. Хартманн, А.Р. Хочшилд, В.Д. Шадриков.

Особо следует отметить работы О.А. Конопкина, В.И. Моросановой, исследующих проблему эмоционального выгорания в контексте саморегуляции личности, Р.П. Мильруда – в контексте эмоциональной регуляции личности, а также работы М.В. Борисовой, Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, посвящённые проблеме эмоционального выгорания педагога.

Роль эмпатии в формировании синдрома эмоционального выгорания отражена с позиции взаимоотношения педагога и обучающегося (Н.А. Аминов, Е.Н. Бажин, В.А. Ташлыков и др.), изучались основные виды эмпатии (В.В. Ковалев, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский и др.), этапы её развития (В.В. Бойко, И.А. Васильев и др.), а также функции и механизмы эмпатии (А.А. Бодалёв, Т.О. Каштанова, И.М. Юсупов и др.).

Отмечая плодотворность рассмотренных исследований, можно выделить ряд проблем, возникающих при изучении синдрома эмоционального выгорания педагогов. На наш взгляд, необходимо исследовать такие проблемы, которые связаны с определением факторов, детерминирующих синдром эмоционального выгорания, с разработкой и апробацией программы профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Источником этих проблем в психолого-педагогической практике является противоречие между необходимостью формирования способности педагога преодолевать синдром эмоционального выгорания и недостаточной представленностью научно-обоснованных психолого-педагогических технологий, обеспечивающих конструктивные преодоления педагогом негативных состояний.

Стремление найти пути разрешения данного противоречия и определило проблему нашего исследования.

**Проблема** исследования: каково влияние эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов?

**Объект** исследования – синдром эмоционального выгорания у педагогов.

**Предмет** исследования – влияние эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

**Цель** исследования: изучить влияние эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов; разработать и внедрить программу профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

**Гипотеза исследования:** эмпатия оказывает влияние на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов: педагоги с высоким уровнем эмпатии характеризуются интенсивной интериоризацией ролей, повышенной совестливостью, редукцией профессиональных обязанностей, а также низким уровнем стрессоустойчивости; для педагогов с низким уровнем эмпатии характерны эмоционально-нравственная дезориентация, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоциональная чёрствость и равнодушие, а также средний уровень стрессоустойчивости с тенденцией к высокому; своевременная психологическая профилактика посредством повышения стрессоустойчивости и эмоциональной регуляции у педагогов приводит к снижению негативных последствий синдрома эмоционального выгорания.

Для достижения цели исследования, необходимо решить следующие **задачи:**

- 1) провести теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме взаимосвязи эмпатии и синдрома эмоционального выгорания у педагогов;
- 2) выявить уровень эмпатии у педагогов;
- 3) определить степень сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов с разным уровнем эмпатии;
- 4) разработать, внедрить и оценить эффективность программы профилактики синдрома эмоционального выгорания.

**Теоретическую основу исследования** составляют труды ведущих отечественных и зарубежных учёных. В основу разработки проблемы эмоционального выгорания легла концепция процессуального подхода, представителями которого являются: В.В. Бойко, Дж. Гринберг, К. Чернисс. В рамках данной концепции состояние эмоционального выгорания рассматривается как процесс, протекающий в ходе профессионального развития человека, характеризующийся стадийным характером, возрастанием истощения. Понятие «эмпатия» рассматривалось в рамках интегративного подхода (В.В. Бойко, Т.П. Гарилова, К. Роджерс и др.), где она анализируется как совокупность познавательных и эмоциональных процессов.

**Методы исследования:**

– *организационные методы:* сравнительный;

– *эмпирические методы:* тесты, беседа;

*методы обработки данных:* абсолютная и относительная частота (проценты); коэффициент корреляции г-Спирмена; ранговый критерий Краскала-Уоллиса; U-критерий Манна-Уитни; однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA); T-критерий Уилкоксона (Вилкоксона).

– *интерпретационные методы:* структурное описание.

**Методики:**

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания» (В.В. Бойко).
2. Методика «Способность педагога к эмпатии» (И.М. Юсупов).
3. Тест на стрессоустойчивость (Т. Холмс, Р. Раге).
4. Беседа.

**База исследования:** Исследование проводилось на базе МАОУ "СОШ №27 с УИОП" г. Старый Оскол. Испытуемыми стали 54 педагога со стажем педагогической деятельности – 10-20 лет. Средний возраст испытуемых – 44 года.

**Внедрение результатов исследования:** результаты исследования представлены на заседании кафедры общей и клинической психологии

педагогического института НИУ «БелГУ», на студенческой научной конференции (Белгород, 2018 г.), опубликованы в 1 научной работе.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 73 наименований, 7 рисунков, 5 таблиц и 14 приложений. Объем работы составляет – 75 страниц машинописного текста.

# **Глава 1. Теоретический анализ проблемы влияния эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов**

## **1.1. Понятие синдрома эмоционального выгорания**

Понятие «burnout» (выгорание) было введено в науку американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 г. для описания особого расстройства личности у здоровых людей, возникающего вследствие интенсивного и эмоционально нагруженного общения в процессе профессиональной работы с клиентами, пациентами, учениками. Под данным термином автор понимал переживание состояния эмоционального истощения, потерю мотивации и работоспособности, обусловленное длительной включенностью в эмоционально напряжённые ситуации [72].

В отечественной психологии исследования эмоционального выгорания (сгорание) относятся к работам Б.Г. Ананьева, где данное состояние рассматривается в связи со спецификой отношений в системе «человек-человек» [2].

Первый этап исследования эмоционального выгорания характеризуется двумя направлениями: клинико-психологическим и социально-психологическим. В клинико-психологическом направлении объектом исследования выступали специалисты, включённые в систему «человек-человек» (врачи, психологи, психиатры). Изучение эмоционального выгорания в социально-психологическом направлении связано с именем К. Маслач (Маслач), которая определяет его как разновидность рабочего стресса: «выгорание – в большей мере продукт плохих ситуаций, чем плохих людей» [73, с. 14]. Структура эмоционального выгорания, по К. Маслач, включает в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию, снижение личностной удовлетворённости. Главной составляющей, или «сердцем» синдрома, являются эмоциональные перегрузки, последующие эмоциональные истощения. Автор отмечает, что эмоциональное истощение снижает уровень толерантности специалиста к рабочим ситуациям, при этом формируя более



равнодушное отношение к проблемам, неосознанное стремление к сокращению контактов с людьми или уходу от них [73].

Б. Перлман и Е.А. Хартман провели сравнительный анализ и обобщили результаты исследования по проблеме эмоционального выгорания. Авторы пришли к выводу, что большая часть публикаций относится к числу описательных исследований, и лишь небольшой процент работ содержит в себе эмпирический материал и статистический анализ данных. Трудности исследования синдрома на первом этапе связаны, в первую очередь, с отсутствием соответствующего измерительного инструментария (в качестве методов исследования использовали наблюдение, интервью, анализ симптомов эмоционального выгорания) [Цит. по 47].

Второй этап исследования эмоционального выгорания представляет собой конструктивное, целенаправленное экспериментальное его изучение. На данном этапе К. Маслак разрабатывает две диагностические методики (Burnout Inventory – МВІ и Burnout Measure – ВМ), в результате чего исследование приобретает массовый характер [73].

Третий этап исследования эмоционального выгорания ознаменован тем, что данное психическое состояние стало изучаться не только у представителей профессий системы «человек-человек», но и у специалистов несоциальных профессий, исследования опираются на методологию, разработанную К. Маслак, проводятся кросс-культурные исследования. Главным достижением данного этапа является то, что эмоциональное выгорание исследуется не только в психологии стресса, но и приобретает статус экзистенциального явления: его изучают как «проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности» [Цит. по 47, с. 18].

Давая определение эмоционального выгорания, разные авторы предлагают различные названия, отражающие, с их точки зрения, наиболее отличительные признаки.

В отечественных и зарубежных моделях существуют категории, описывающие одно и то же содержание, но различающиеся по лежащим в их основе парадигмам: «эмоциональное выгорание» (Х. Фрейденбергер, А.Р. Каримова), «профессиональное выгорание» (В.В. Бойко, А.В. Бутылин), «эмоциональное выгорание» (Б.Г. Ананьев, В.В. Бойко, С.В. Умняшкина, Н.Е. Водопьянова), «профессиональный стресс» (В.А. Абабков, М. Пере), «эмоциональное выгорание» (В.Е. Орёл, К.Маслак), «синдром эмоционального выгорания» (М.М. Скугаревская, Т.Ю. Овсянникова, М.А. Воробьева, К.А. Дубницкая).

В зарубежной литературе существуют три основных подхода для объяснения детерминации эмоционального выгорания: индивидуальный, интерперсональный и организационный.

С точки зрения индивидуального подхода, эмоциональное выгорание представляет собой конечный результат постепенного и последовательного процесса разочарования, который возникает у индивидов с высоким уровнем мотивации, стремящихся найти смысл жизни в работе (Дж. Фриди, С. Хобфолл, Л. Холлстен). Х.Дж. Фишер предложил модель, согласно которой эмоциональное выгорание – это следствие нарциссической иллюзии своего превосходства и исключительности. Автор отмечает, что индивид, идеализирующий свою профессиональную деятельность и испытывающий постоянное разочарование, может выйти из затруднительного положения либо снизив свои идеалы, либо оставив эту работу. Однако вместо этого он удваивает свои усилия для достижения нереалистичных целей [Цит. по 47].

Представители интерперсонального подхода в качестве причины эмоционального выгорания рассматривают межличностные взаимоотношения специалиста с субъектом деятельности. Согласно В. Харрисону, эмоциональное выгорание связано с восприятием индивидом собственной социальной компетентности и эффективности в межличностных взаимоотношениях с клиентом. «Социальная компетентность», по В. Харрисону, – это «ощущение своей способности успешно

взаимодействовать с другими и влиять на социальную среду» [Цит. по 47, с. 134].

А.Р. Хочшилд в качестве основы эмоционального выгорания рассматривает степень идентификации личности. Автор предлагает два типа усилий индивида: поверхностные эмоциональные усилия (стимуляции действительных эмоций); глубокие эмоциональные усилия (попытка почувствовать эмоции, которые ожидают). А.Р. Хочшилд отмечает, что и при низком, и при высоком уровне идентификации может развиваться эмоциональное выгорание [Цит. по 6]. В первом случае выгорание возникает в результате конфликта между истинно испытываемой эмоцией и требуемой, поскольку снижается уровень эмоциональных ресурсов индивида (эмоциональное истощение) и усиливается деперсонализация (отчуждение). Во втором случае причиной выгорания является самоотчуждение из-за страха потерять своё «Я», так как глубокие эмоции требуют больших энергозатрат, а это снижает энергетические ресурсы индивида.

В организационном подходе Б. Пельман, Е. Хартман и др. в качестве причин эмоционального выгорания выделяли факторы рабочей среды (кадровая политика, график работы, характер руководства, социально-психологический климат, специфика режима трудовой деятельности, отсутствие стимулирования труда, перспектив профессионального роста и др.) [Цит. по 47].

Все отечественные и зарубежные подходы к изучению характеристики и механизмов эмоционального выгорания можно дифференцировать на структурный и процессуальный.

Представители структурного подхода рассматривают эмоциональное выгорание как состояние со специфическим содержанием и структурой, включающее в себя ряд конкретных элементов (В. Дирендонк, К. Маслак, В.Е. Орёл, А.А. Рукавишников, Х. Дж. Сиксма, Т.В. Форманюк и др.) [47]. В рамках структурного подхода существуют различные модели эмоционального выгорания. Рассмотрим каждую из них более подробно.

В рамках однофакторной модели (И. Аронсон, А. Пайнс), эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, которое вызвано длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. В двухфакторной модели (Д.В. Дирендонк, В. Шауфели), эмоциональное выгорание рассматривается как двухмерный конструкт, включающий эмоциональное истощение («аффективный фактор») и деперсонализацию («когнитивный фактор» - ощущение потери своего «Я», переживание отсутствия вовлеченности в отношении профессиональной деятельности). Согласно трёхфакторной модели (С. Джексон, К. Маслак, В.Е. Орёл, А.А. Рукавишников), эмоциональное выгорание – это негативный социальный опыт, результат эмоциональной перегрузки, вызванный межличностными взаимоотношениями на работе. Содержание включает три сферы: психофизиологическую (аффективную) (характеризуется истощением), когнитивную (деперсонализация) и мотивационно-ценностную (обесценивание личных достижений, в связи с чем происходит смена системы ценностей) [28].

Проблема эмоционального выгорания в отечественной психологии начала активно разрабатываться значительно позже, чем в зарубежной. Е.П. Ильиным, В.Е. Орёл, А.А. Рукавишниковым, Т.В. Форманюк и др. С позиции Т.В. Форманюка, эмоциональное выгорание включает в себя чувство эмоционального истощения, деперсонализацию, дегуманизацию, негативное самовосприятие в профессиональном плане. А.А. Рукавишников [60] и В.Е. Орёл [50] в структуре эмоционального выгорания выделяли следующие основные элементы:

1. Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала;
2. Отчуждение – уменьшение количества контактов с окружающими, повышенная раздражительность и негативное отношение к окружающим людям;

3. Профессиональная мотивация, или самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе.

В.Е. Орёл отмечает, что традиционная трёхкомпонентная структура находит своё отражение лишь в профессиях субъект-субъектного типа. В случае же профессий субъект-объектного типа данная модель трансформируется в результате снижения роли цинизма как самостоятельного фактора и в передаче ряда его признаков психоэмоциональному истощению [51].

Таким образом, с позиции структурного подхода, эмоциональное выгорание – это состояние, имеющее свою структуру и содержание и возникающее в результате воздействия внешних и внутренних факторов.

Согласно мнению ряда авторов (В.Г. Асеев, Н.Д. Левитов, К. Маслак и др.), эмоциональное выгорание относится к группе функциональных состояний (стресса, утомления, монотонии). В связи с этим, возникает необходимость в установлении общих и отличительных особенностей между данными характеристиками [39].

Ряд исследователей (В.А. Абабков, К. Маслак, Б. Перлман, М. Перре, Е. Хартман и др.) выделили общие особенности состояния эмоционального выгорания и стресса [1].

– Во-первых, состояние эмоционального выгорания можно соотнести с дистрессом (в его крайнем проявлении) и третьей стадией дезадаптации – истощением;

– Во-вторых, стресс наряду с эмоциональным выгоранием включает в себя физиологические и психологические компоненты, активизирующие защитные механизмы;

– В-третьих, стресс, как и эмоциональное выгорание, приводит к снижению работоспособности и эффективности деятельности, снижению интереса, а также является причиной возникновения различных соматических заболеваний;

– В-четвёртых, эмоциональное выгорание рассматривается в аспекте профессионального стресса, т.к. определяется и исследуется в качестве модели ответных реакций на хронические рабочие стрессоры (Б. Перлман, Е. Хартман, А. Широм).

Несмотря на наличие некоторого сходства между стрессом и состоянием эмоционального выгорания, существуют определённые различия:

– Во-первых, состояние эмоционального выгорания рассматривается как хроническое дисфункционирование умственной и физической активности профессионала, в то время как стресс приводит к временному снижению активности и работоспособности индивида;

– Во-вторых, состояние эмоционального выгорания представляет собой «профессиональный синдром» характерный в большей степени для профессий типа «человек-человек». В свою очередь, стресс может возникать в различных индивидуально значимых ситуациях (болезнь, семейные проблемы, переезд и т.д.), воспринимаемых в качестве раздражителя, или в потенциально опасных ситуациях [66].

Среди функциональных состояний, снижающих активность и работоспособность индивида, выделяют состояние утомления (С.Б. Величковская, С.Ю. Головин, Н.Д. Левитов, А.Б. Леонов). Согласно С.Ю. Головину, утомление – это временное снижение работоспособности в результате влияния длительной нагрузки, истощение внутренних ресурсов и рассогласование в работе систем, обеспечивающих деятельность [36]. А.Б. Леонова к основным особенностям утомления относит: снижение работоспособности, расстройство когнитивных процессов, нарушение в моторной сфере (снижение темпа движений либо в ускорении), обратимость и др. [37].

Е.П. Ильин [24] и В.Е. Орёл [50] выделили основные различия между состоянием эмоционального выгорания и утомлением:

– Во-первых, причиной возникновения состояния эмоционального выгорания является рассогласование между требованиями среды и

мотивационной, эмоциональной сферой личности. В свою очередь, утомление – это результат длительной и интенсивной работы;

– Во-вторых, в случае утомления индивид способен достаточно быстро восстановить ресурсы, в то время как эмоциональное выгорание – устойчивое во времени состояние.

По мнению А.И. Фукина [67], сходства между другим функциональным состоянием – монотонией – и эмоциональным выгоранием обнаруживается в снижении работоспособности, активности, производительности труда, а также в переживании скуки, сонливости, потери интереса к работе. Основные различия между монотонией и состоянием эмоционального выгорания заключаются в следующих особенностях.

Во-первых, причиной монотонии является специфическая, продолжительная, неинтересная деятельность (конвейерского типа). В свою очередь, состояние эмоционального выгорания является следствием выполнения разнообразных трудовых обязанностей в условиях интенсивных межличностных коммуникаций, вызывающих у работника большие эмоциональные нагрузки.

Во-вторых, монотония проявляется в астенических чувствах, связанных со снижением психической активности. Состояние эмоционального выгорания включает в себя как астенические чувства, так и противоположные тенденции, проявляющиеся в усилении психической напряжённости.

В рамках процессуального подхода состояние эмоциональное выгорание – это процесс, протекающий в ходе профессионального развития человека, характеризующийся стадийным характером, возрастанием истощения.

В.В. Бойко рассматривает эмоциональное выгорание как механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия; как приобретённый стереотип профессионального поведения, который позволяет индивиду дозировать, экономить ресурсы, а также может отрицательно сказываться на профессиональной деятельности. В.В. Бойко в рамках данной

модели выделяет следующие фазы: напряжение, резистенция, истощения, о степени сформированности которых свидетельствует степень выраженности определённых симптомов [6].

Согласно Е. Эделвич и А. Бродскому, эмоциональное выгорание – это «процесс четырёхэтапного прогрессирующего разочарования, когда внутренние идеалистические ожидания фрустрируются повседневной реальностью» [Цит. по 47, с. 149].

Б. Перлман и Е. А. Хартман рассматривают эмоциональное выгорание как процесс проявлений трех основных классов реакций на организационные стрессы: физиологические реакции (физическое истощение); аффективно-когнитивные реакции (эмоциональное и мотивационное истощение, деморализация/деперсонализация); поведенческие реакции (дезадаптация, снижение рабочей мотивации и продуктивности) [Цит. по 47].

В работах Дж. Гринберга, эмоциональное выгорание представляет собой пятиступенчатый прогрессирующий процесс, протекающий под воздействием постоянных рабочих стрессов и характеризующийся потерей интереса, возникновением хронических симптомов (измождение, потеря сна, аппетита, снижение веса) [14].

К. Чернисс определяет эмоциональное выгорание как реакцию на стресс в виде ответа профессионального изменения в поведении, процесс, характеризующийся негативным изменением профессиональных установок и поведения. Автор выделил три стадии этого процесса: 1-я стадия включает дисбаланс между ресурсами и требованиями (стресс); 2-я стадия – это непосредственное, краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение; 3-я стадия состоит из целого ряда изменений в установках и поведении, таких как механическое (бездушное) обращение с клиентами и т.д. [Цит. по 47].

В свою очередь, Д. Этзион рассматривает эмоциональное выгорание как медленно развивающийся процесс, который начинается без предупреждения и развивается почти неощутимо до какого-то времени [Цит. по 23].



Согласно динамической фазовой модели эмоционального выгорания, (Р.Т. Голембиевский, Р.Ф. Мунзенридер), эмоциональное выгорание – это «заразительный» процесс, обусловленный организационными факторами. В рамках данной модели можно выделить низкую (1-3-я фазы), среднюю (4-5-я фазы) и высокую степени эмоционального выгорания (6-8-я фазы) [47].

В работах А. Широм процесс эмоционального выгорания рассматривается как комплекс физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления. По мнению автора, главным фактором в динамике эмоционального выгорания является эмоциональное истощение. Вторичные компоненты – это следствие как поведения, приводящего к деперсонализации, так и когнитивно-эмоционального выгорания, выражающегося в редуцировании личных достижений и избегании ситуаций с повышенной ответственностью [Цит. по 20].

Особого внимания заслуживает идея Т.А. Ушакова о системном структурно-процессуальном подходе, в рамках которого состояние эмоционального выгорания характеризуется длительностью и имеет свою структуру на каждой фазе возникновения. Данный подход позволяет соотносить изучаемое явление с механизмами его возникновения [47].

Данная концепция легла в основу разработки нами проблемы эмоционального выгорания. Поскольку, на наш взгляд, эмоциональное выгорание – это динамический процесс потери ресурсов, протекающий в ходе профессионального развития индивида, имеющий затяжной характер и затрагивающий все уровни психических и психофизиологических проявлений с последовательной сменой стадий. Конечным результатом этого процесса является истощение и снижение качества профессиональной деятельности индивида.

Как отмечает Н.А. Огнерубов, изначально к «группе риска», подверженной эмоциональному сгоранию, относились сотрудники медицинских учреждений и участники различных благотворительных организаций [49]. Однако в 1982 году Р. Шваб включил в группу

профессионального риска учителей, полицейских, юристов, тюремный персонал, политиков, менеджеров всех уровней. По мнению К. Маслак, несмотря на разнообразие деятельности этих профессионалов, общим для них является тесный контакт с людьми, который, как правило, очень трудно поддерживать длительное время (с эмоциональной точки зрения) [73].

Интересен тот факт, что индикатором эмоционального состояния индивида, по мнению Г.В. Сорокоумовой, является его речь: по ней можно определить и уровень эмоционального выгорания [62].

В отечественной и зарубежной психологии ряд авторов акцентируют внимание на изучении влияния совокупности индивидуально-личностных и социально-психологических факторов на состояние эмоционально выгорания.

Так, согласно Т.В. Форманюку, на возникновение состояния эмоционального выгорания влияют следующие факторы:

1. «Личностный фактор: возраст, пол, семейное положение, стаж данной работы, образовательный уровень, социальное происхождение.
2. Ролевой фактор: ролевая конфликтность, ролевая неопределенность,
3. Организационный фактор (особенности профессиональной деятельности): многочасовая, не оценивается должным образом, имеет трудноизмеримое содержание, недостаток ответственности» [66, с. 59].

В.В. Бойко выделяет внешние и внутренние факторы состояния эмоционального выгорания. К внешним факторам автор относит:

- «Хроническую напряжённую психоэмоциональную деятельность, связанную с интенсивным общением, с восприятием партнёров и воздействием на них;
- Дестабилизирующую организацию деятельности: нечёткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, противоречия и др.;
- Высокий уровень ответственности за исполняемые функции и операции;

– Неблагополучную психологическую атмосферу деятельности: конфликтность в системе «руководитель-подчинённый» и в системе «коллега-коллега»;

– Психологические трудности с контингентом, которым вынужден взаимодействовать профессионал» [6, с. 136].

Внутренние факторы включают склонность к эмоциональной ригидности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности и др.

В свою очередь В.В. Орёл, изучая факторы, влияющие на возникновение состояния эмоционального выгорания, выделил два больших блока:

1. Индивидуальные факторы: социально-демографические характеристики (пол, возраст, стаж работы, семейное положение); личностные особенности (локус контроля, самооценка, нейротизм (тревожность), экстраверсия);

2. Организационные факторы: условия работы; рабочие перегрузки (дефицит времени, продолжительность рабочего дня); содержание труда (количество клиентов, особенности их проблем, самостоятельность в своей работе, обратная связь) [51].

По мнению Т.Н. Мартыновой и О.П. Бусовиковой, эмоциональное выгорание – это «результат сложного взаимодействия личностных особенностей индивида, ситуации его межличностных отношений с профессиональной и рабочей ситуацией, в которой он находится» [Цит. по 23, с. 153].

М.В. Борисова, М.В. Пряхина и А.П. Шихова выделяют объективные (связаны непосредственно с деятельностью) и субъективные (индивидуальные особенности личности) факторы состояния эмоционального выгорания [7].

К объективным факторам возникновения эмоционального выгорания М.В. Борисова относит [7]:

1. Неблагоприятный социально-психологический климат коллектива;

2. Недостатки в организации деятельности (её излишняя регламентация, высокая степень автономности работника, низкое стимулирование труда, отсутствие профессиональной перспективы).

Субъективные факторы включают в себя:

1. Высокий уровень нейротизма – показатель неустойчивости, неуравновешенности индивида;

2. Наличие рассогласования в ценностной сфере – невозможность реализовать профессионалом значимых смыслообразующих жизненных целей;

3. Низкий уровень сформированности индивидуальной системы осознанности саморегуляции эмоций и поведения.

М.В. Пряхина и А.П. Шихова выделяют следующие объективные факторы, вызывающие эмоциональное выгорание: низкая материальная стимуляция труда, недостаточная организация условий труда, специфика условий труда, работа в условиях коррумпирования. К субъективным факторам авторы относят: низкую мотивацию труда, отсутствие заинтересованности в конечном результате труда и должного внимания к потребностям сотрудников [57].

Особого внимания заслуживает классификация факторов возникновения состояния эмоционального выгорания у педагогов Т.В. Зайчиковой:

1. «Социально-экономические (социальный статус профессии; уровень социальной защищённости; экономическая нестабильность; уровень оплаты труда в данной сфере и т.д.);

2. Социально-психологические (мотивы труда; проблемы в коллективе; удовлетворённость жизнедеятельностью коллектива; интерес к выбранной организации или сфере деятельности);

3. Индивидуально-психологические (уровень тревожности, агрессивности, фрустрированности, локуса контроля; возраст, пол, семейный статус и др.)» [21, с. 9].

В зарубежных исследованиях также прослеживается тенденция к выделению внешних и внутренних факторов возникновения эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, К. Кондо).

Так, К. Маслач и С. Джексон выделяют личностные и ситуационные факторы. К личностным факторам возникновения состояния эмоционального выгорания авторы относят:

1. «Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами;
2. Стремление и желание сотрудников иметь большую степень самостоятельности в своей работе;
3. Отсутствие вознаграждения;
4. Потеря чувства положительного взаимодействия с окружающими людьми в рабочей среде;
5. Несоответствие между этическими принципами, принципами личности и требованиями профессии» [73, с. 27].

Сама К. Маслач в качестве ключевых факторов возникновения синдрома эмоционального выгорания выделяет: индивидуальный предел, возможность противостоять выгоранию; внутренний психологический опыт (установки, мотивы, ожидания); негативный индивидуальный опыт (проблемы, дистресс, дискомфорт и др.) [73].

В свою очередь, К. Кондо выделяет три фактора возникновения состояния эмоционального выгорания: личностный, ролевой и организационный, которые группируются в два больших блока – особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики работников [Цит. по 47].

В своих исследованиях А. Пайнс установил связь эмоционального выгорания с организационными факторами:

1. Условия работы – временные параметры деятельности и объём работы. Высокий уровень нагрузки в деятельности стимулирует развитие эмоционального выгорания, в то время как перерыв в деятельности снижает

уровень эмоционального выгорания и оказывает положительный эффект на дальнейшую деятельность. Однако этот эффект носит временный характер.

2. Содержание труда – количественные и качественные аспекты работы с персоналом.

3. Социально-психологические факторы – взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали [Цит. по 50].

В.И. Ковальчук также отмечает, что в условиях монотонности работы риск возникновения эмоционального выгорания увеличивается в разы: затрата больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки, строгой регламентации времени работы, нехватке условий для самовыражения личности на работе, отсутствии дальнейших перспектив и возможности в самосовершенствовании, неразрешённых личностных конфликтов [29].

Помимо уже перечисленных факторов развития синдрома эмоционального выгорания некоторые авторы, согласно Л.Н. Бабинцевой, выделяют ещё один не менее значимый фактор – наличие психологически трудного контингента, с которым профессионал сталкивается в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, «трудные» подростки, «необразованные» родители) [4].

Согласно В.В. Бойко, в психологии выделяют три стадии эмоционального выгорания, отличающиеся степенью вовлеченности индивида в этот процесс:

Невротическая реакция проявляется в изменении физического и эмоционального состояния индивида: сильная утомляемость, снижение умственной (и возможно физической) работоспособности, разнообразные проявления телесного дискомфорта. Не исключение случаи учащения раздражительности и конфликтности, когда индивид не способен контролировать негативные чувства.

Невротическое развитие. На данной стадии происходят поведенческие изменения индивида, отражающиеся на отношении его к собственной работе и взаимодействию с окружающими.

Стойкое изменение личности. Происходит профессиональная деформация личности: чёрствость, циничность, агрессивность. Это происходит на фоне общего эмоционального обеднения, когда индивид постепенно утрачивает способность радоваться жизни [5].

Согласно концепции М. Буриша, в развитии синдрома эмоционального выгорания можно выделить ряд основных фаз.

Предупреждающая фаза: ограничение социальных контактов, активность, отказ от потребностей, как следствие, возникает эмоциональное и физическое истощение (чувство усталости, бессонница).

Снижение уровня собственной активности по отношению к родным, коллегам, другим окружающим (отсутствие эмпатии, безразличие); по отношению к профессиональной деятельности (нежелание выполнять свои профессиональные обязанности, опоздание, ранний уход с работы и др.).

Эмоциональные реакции, проявляющиеся в депрессии (снижение самооценки, апатия, лабильность настроения), агрессии (конфликтность, подозрительность, использование защитных установок).

Деструктивное поведение, затрагивающее все сферы личности: интеллектуальная сфера (снижение концентрации внимания, воображения, мышления), мотивационная сфера (снижение эффективности деятельности), эмоционально-социальная сфера (безразличие, одиночество, избегание неформальных контактов и др.) [Цит. по 46].

По мнению Ю.С. Кузубовой, психосоматические реакции проявляются в снижении иммунитета, неспособности к релаксации в свободное время, сексуальные расстройства, головные боли, расстройства пищеварения, различные форм аддикций. Разочарование индивида заключается в отравительной жизненной установке, чувстве беспомощности и бессмысленности жизни [33].

Резюмируя вышесказанное, отметим определённую тенденцию: сильная зависимость от работы, слияние с ней приводит к экзистенциальному кризису. Профессиональная деятельность является главной ценностью и смыслом всей жизни человека. Фрустрация, возникающая в результате несоответствия между отдачей профессионала и полученным вознаграждением, появляются первые симптомы эмоционального выгорания.

Таким образом, теоретический анализ литературы показал, что состояние эмоционального выгорания обуславливается не отдельным фактором, а совокупностью внешних (социально-психологических) и внутренних (индивидуально-личностных) факторов. Оно возникает в результате рассогласования между требованиями среды и мотивационной, эмоциональной сферами личности и затрагивает все уровни психических и психофизиологических проявлений с последовательной сменой стадий. Вышеописанный синдром представляет собой «профессиональный синдром» характерный в большей степени для профессий типа «человек-человек».

## **1.2. Личностные особенности педагогов как фактор развития синдрома эмоционального выгорания**

В отечественной психологии в рамках деятельностного подхода проблемы педагога рассматриваются в аспекте анализа структурных компонентов его профессиональной деятельности. Специфика деятельности педагога предъявляет повышенные требования не только к уровню профессионального мастерства педагога, но и к его психологическим возможностям.

В любой профессиональной деятельности помимо физических и психологических особенностей важное место занимают личностные качества индивида, обеспечивающие успех его деятельности. А.С. Шафранова и Т.М. Хрусталева относят профессию педагога к профессиям, где наблюдается необходимость в постоянной рефлексии на содержание предмета своей



деятельности [68]. В связи с этим, не вызывает сомнения тот факт, что педагогу важно обладать совокупностью определённых высоких личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

По мнению Н.Е. Щурковой [70], к базовым личностным чертам педагога относятся:

- Интерес к жизни: является важным условием работ с детством, условием эффективности воспитания.
- Интерес к человеку как к таковому: отношение к человеку как феномену в системе живых организмов.
- Интерес к культуре: к технике, науке, искусству, политическому устройству быта, экономике, гигиене и др.

В свою очередь, Л.Д. Столяренко [63] подробно описала профессиональные качества, которые обеспечивают успешное общение и взаимодействие педагога с учащимися: коммуникативные качества, развитая эмпатия, гибкость мышления, способность к спонтанности. Важное место занимают механизмы саморегуляции: умение управлять собой, своим психическим состоянием, телом, голосом, настроением, мыслями, чувствами и др. Кроме того, автор отмечает необходимость развития вербальных способностей (культура и развитость речи, богатый лексический запас), владения искусством педагогических переживаний, представляющих собой совокупность жизненных, естественных переживаний педагога, способных повлиять на учащихся в требуемом направлении. И, конечно же, важным профессиональным качеством педагога является умение применять всё разнообразие средств воздействия (убеждение, внушение, заражение и др.).

По мнению Н.В. Кузьминой, высокий уровень сформированности следующих общих способностей, обеспечивает саморазвитие педагогов:

- Гностические педагогические способности – состоят в специфической чувствительности педагога к способам и методам изучения учеников, обеспечивающего его саморазвитие даже в неблагоприятных условиях среды.

– Проектировочные педагогические способности – проявляются в специфической чувствительности педагога к конструированию педагогического маршрута, по которому нужно вести учащихся от незнания к знанию.

– Конструктивные педагогические способности – заключаются в особой чувствительности к способам построения учебных занятий с целью продвижения к искомому результату.

– Коммуникативные педагогические способности – состоят в специфической чувствительности педагога к способам установления с учащимися взаимоотношений (обеспечиваются способностью к идентификации, чувствительностью к индивидуальным особенностям каждого, суггестивными свойствами личности - внушение).

– Организаторские педагогические способности – заключаются в особой чувствительности педагога к продуктивным/непродуктивным способам организации взаимодействия в группах и коллективах, самоорганизации учащихся, самоорганизации собственной деятельности и поведения [Цит. по 47].

Результативность педагогической деятельности, по мнению И.В. Седовой, обуславливает три составляющих уровня профессионализма педагога:

– Умение сформировать у обучающихся готовность к продуктивному решению задач и развить их личность;

– Умение использовать взаимодействие учащихся в развитии личности обучающихся;

– Использование своих внутренних ресурсов (подлинной педагогической направленности, педагогических способностей, самообучения и др.) для развития личности обучающихся [31].

На наш взгляд, важным аспектом в профессиональной деятельности педагога является владение собственными эмоциями, реакциями и поведением

в целом. Требования, которые предъявляет профессия педагога к его эмоциональной сфере, довольно противоречивы: обладая выраженной эмпатичностью, педагоги должны быть эмоционально устойчивы. Чрезмерная эмоциональность педагога, с одной стороны, и эмоциональная заторможенность, с другой, могут препятствовать для осуществления чётких и быстрых действий.

И. Харди выделяет несколько типов педагогов, исходя из их эмоциональности: «учитель-рутинёр» не сопереживает и не сочувствует детям; «нервный учитель» склонен к эмоциональной нестабильности, к невротическим реакциям. Лишь педагог «материнского» типа соответствует требованиям своей профессии: он отличается эмпатичностью и заботливостью [Цит. по 25].

Как отмечает Н.И. Болдырев, для реализации умений педагога необходимо создать высокий эмоциональный настрой, обеспечить деловой характер жизни и труда. Важную роль автор отводит таким второстепенным качествам личности педагога, как такт, выдержка, самообладание, искренность, находчивость, внешняя опрятность и др. Кроме того, необходимым профессиональным качеством педагога является коммуникативная компетентность – умение общаться. Она, в свою очередь, предполагает наличие специальных умений и навыков: установление контакта, слушание собеседника, чтение невербального языка коммуникаций, правильное формулирование вопросов и др. [Цит. по 12].

Исследования деятельности педагога свидетельствуют о том, что данная профессия обладает рядом особенностей, которые позволяют характеризовать её как потенциально эмоциогенную. На сегодняшний день изменения в социуме, проявляющиеся в непрерывных социально-экономических преобразованиях, высоком темпе жизни, обилии информации, приводит к увеличению нагрузок на психоэмоциональную сферу личности. Воздействие стрессогенных факторов жизни вызывает защитную реакцию организма с целью сохранения его целостности. Однако, по мнению О.Б. Дарвиш,

большинство нагрузок достигают такого уровня, при котором превышаются его адаптационные возможности [17].

Поскольку деятельность педагога относится к профессиям типа «человек-человек», важнейшей её характеристикой является многообразие стрессогенных факторов. Вся работа педагога направлена на результат, его задача – научить. Чтобы достичь необходимых результатов, педагогу необходимо затратить большое количество времени, его нервная система находится в постоянном активном рабочем состоянии. Условия профессиональной деятельности педагога имеет свою специфику, которая может стать причиной формирования синдрома эмоционального выгорания.

Согласно И.А. Лапиной, высокие психо-эмоциональные нагрузки, отсутствие временных рамок (круглосуточный режим работы с обязательствами), постоянные стрессовые ситуации, возникающие в процессе взаимодействия с учащимися и их родителями, начальством, требуют высокого уровня функциональной активности организма и квалифицируются как ведущие патогенные профессиональные факторы [35].

Зачастую профессиональная деятельность педагога оказывает неблагоприятное воздействие на личность и приводит к затяжной депрессии, психастении и психосоматике. Наибольшую распространённость психологических заболеваний среди педагогов получила категория неврозов. К причинам усталости и нервозности педагога М.В. Кузьменкова относит большой объём учебно-планирующей и методической работы, недостаточная техническая оснащённость рабочего места (на сегодняшний день не все школы оснащены необходимым техническим оборудованием), изменчивость и непостоянство расписания занятий, нормативная перегруженность классов школы. К эргономическим факторам автор относит напряжение и, как следствие, ухудшение зрения, перегрузка опорно-двигательного аппарата [34].

М.М. Бафаев, Ш.Ш. Остонов и М.Н. Усманова выделяют следующие личностные особенности, которые развиваются на фоне эмоционального выгорания: нерешительность, пассивность, консерватизм, закрытость,

раздражительность, эмоциональная холодность и отстранённость, сверхконтроль, утомляемость (как умственная, так и физическая), тревожная мнительность и др. [65].

В.Е. Орёл предложил свою классификацию факторов, инициирующих эмоциональное выгорание [50]. Он разделил их на две группы: индивидуальные и организующие факторы. К индивидуальным автор относит: социально-демографические, возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы, локус контроля, самооценку. Организационные включают в себя: условия работы, рабочие нагрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, содержание труда, социально-психологические, взаимоотношения в организации, отношение к объекту труда.

Рассмотрим индивидуальные факторы более подробно в контексте исследований других авторов.

По мнению В.И. Долговой [19] и В.Н. Поникаровой [55], из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с психическим выгоранием имеет возраст. Так, А. Кепалайте отмечает, что выраженность эмоциональной истощённости и деперсонализации с возрастом увеличивается. Распределение по симптомокомплексам отражает большую подверженность синдрому выгорания более зрелых педагогов [27, с. 46].

Согласно результатам исследования Я.И. Петровой [54], в группе педагогов, возраст которых составил от 30 до 40 лет, большинство симптомов, характерных для фаз «напряжения» и «резистентности», в то время как в группе педагогов старше 45 лет – «истощения». Интересен тот факт, что эмоциональное выгорание практически отсутствует у мужчин, преподающих ОБЖ, физическую культуру.

Причины снижения профессиональной деятельности педагогов старшего возраста, или «педагогический кризис», выделяет Ю.Л. Львова:

– «Стремление педагога использовать новые научные достижения и невозможность их реализовать в сжатые сроки обучения;

– Наличие приёмов и шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять стиль преподавания, манеру подачи и др., но как менять – неизвестно;

– Изоляция, отсутствие поддержки педагога в педагогическом коллективе, что вызывает чувство тревоги, одиночество, неуверенность в себе» [Цит. по 16, с. 164].

В некоторых исследованиях обнаружена предрасположенность к психическому выгоранию лиц не только старшего, но и молодого возраста. Так, согласно исследованиям А.Н. Густалевой [15], реже выгорают учителя в возрасте 21-30 лет. Это обусловлено эмоциональным шоком (фрустрацией), который молодые педагоги испытывают, попадая в реальную действительность, часто не соответствующую их ожиданиям относительно профессиональной деятельности.

Что касается личностных особенностей, то более всего риску возникновения эмоционального выгорания подвержены педагоги, предъявляющие чрезвычайно высокие требования к себе. Настоящий педагог воспринимается ими как образец профессиональной неуязвимости и совершенства. По мнению С. Иевлевой, такие педагоги ассоциируют свой труд с миссией, в результате чего у них стирается грань между работой и личной жизнью [22].

Сходный взгляд на природу эмоционального выгорания можно обнаружить в исследованиях О.П. Гредюшко, которая отмечает, что эмоциональное выгорание формируется под воздействием как внешних, так и внутренних факторов [13]. К внешним факторам автор относит хронически напряжённую психоэмоциональную деятельность, условия труда, оплату, повышенную ответственность за выполняемые функции и операции, психологический климат в коллективе. Внутренние факторы включают слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственную дезориентацию, деформацию личности, интенсивное восприятие и переживание, склонность к эмоциональной ригидности.

В научной литературе имеются исследования, направленные на выявление личностных характеристик, провоцирующих формирование синдрома эмоционального выгорания. Так, согласно С.А. Вильдгрубе [8], к таким качествам относятся: замкнутость, эмоциональная неустойчивость, робость, чувствительность, тревожность, конформизм и пониженная мотивация. При этом автор отмечает качества, предотвращающие возникновение синдрома: открытость, эмоциональная устойчивость, высокая нормативность поведения, прямолинейность, собранность, энергичность.

В свою очередь, А.А. Реан и А.А. Баранов выделили следующие личностные качества, препятствующие формированию эмоционального выгорания: профессиональная мотивация, социальная психологическая толерантность личности, степень ее экстернальности/интернальности, адекватность самооценки, невысокие значения агрессивности и раздражительности, доброжелательность [59].

Согласно А.К. Марковой [40], педагог в своей работе зачастую имеет дело с информационным стрессом, который возникает в ситуациях информационных перегрузок, в ситуациях, когда он не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения при высокой степени ответственности за их последствия. Также автор указывает на наличие эмоционального стресса у педагогов, проявляющийся в изменениях в мотивации, характере деятельности, нарушениях двигательного и речевого поведения. Причиной этого, согласно исследованиям Л.М. Митиной, А.К. Марковой и других, является недостаточная сформированность у педагогов адекватных способов эмоционального реагирования в трудных ситуациях. Авторы обнаруживают низкий показатель степени социальной адаптации [41].

Эмоциональное выгорание сказывается на состоянии педагога и, тем самым, препятствует созданию оптимального эмоционального фона занятий, способствует развитию деструктивных личностных качеств. Так, в исследованиях Е.А. Ичаловской [26], М.Б. Аппаева [3] было установлено, что

эмоциональное выгорание препятствует развитию эмпатии педагога и повышает уровень его агрессивности.

По мнению ряда авторов (С. Джексона, М.П. Лейтер, К. Маслач), характерными признаками синдрома эмоционального выгорания у педагога являются: возникновение усталости и эмоциональной истощенности, невыполнение своих обязанностей. Когда усталость и эмоциональная истощенность становятся хроническими, обнаруживается, что педагог не способен давать учащимся то, что он раньше давал. Педагог, прекративший испытывать положительные эмоции в работе с учащимися, стремящийся к дистанцированию от них, своих коллег, демонстрирует недостаток сотрудничества, открытого общения [65]. Таким образом, педагог начинает переживать профессиональную несостоятельность, в то время как при выборе профессии он предполагал самореализацию, помогая детям развиваться и обучаться.

Можно полагать, что социальный интерес, отражающий заинтересованность другими людьми, а в случае педагогов – учениками, также подвергается сужению. Это, в свою очередь, толкает педагога к отстранённому образу жизни, избеганию общения. Учащиеся воспринимают его как чересчур требовательного, нетолерантного, необоснованно критикующего.

Согласно Э.Ф. Зеер, профессиональные деструкции педагога проявляются в педагогической агрессии, педагогическом конформизме, социальном лицемерии и др. [Цит. по 43] Деструкции накапливаются незаметно и нередко понимаются педагогом как определенные «достижения» в личностном развитии. Однако в данном случае возникают противоречия: с одной стороны, педагог наслаждается своими умениями (например, манипулировать другими), а с другой стороны – испытывает неудовлетворённость из-за отсутствия серьёзных отношений с другими людьми. Такое положение дел может послужить основой для ощущения опустошённости жизни.



По мнению А.Р. Биктагировой и И.Ф. Шиляевой [69], ключевыми областями, позволяющими противостоять эмоциональному выгоранию, являются: управляемая рабочая нагрузка, оптимальный контроль, справедливое вознаграждение, чувство общности, разделенные ценности. Кроме того, по мнению И.Ф. Петровой [53] и Н.С. Пряжникова [56], важная роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания отводится самому педагогу, культуре его труда и профессионального общения.

Согласно А.В. Мосюндзь [45] и Е.Н. Ткач [64], не менее важным условием профилактики эмоционального выгорания у педагогов является разделение между домом и работой, между личной и профессиональной жизнью. Эмоциональное выгорание усиливается в том случае, когда границы между ними стираются, и работе уделяется большая часть времени.

В свою очередь, Г.В. Сорокоумова и О.В. Шурыгина [62] в качестве главной профилактической меры эмоционального выгорания педагогов рассматривают постоянный творческий момент в деятельности, расширение вариантов профессиональных задач, разнообразие круга общения.

Таким образом, специфика деятельности педагога предъявляет повышенные требования не только к уровню профессионального мастерства педагога, но и к его психологическим возможностям. Синдром эмоционального выгорания у педагогов – это процесс постепенной утраты эмоциональной и физической энергии, который проявляется в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения уровня удовлетворения от профессии. И в данном случае личностные характеристики педагогов играют не последнюю роль в формировании синдрома эмоционального выгорания: одни провоцируют его формирование, другие препятствуют.

### **1.3. Роль эмпатии в формировании синдрома эмоционального выгорания у педагогов**

На сегодняшний день актуальна проблема личностных особенностей педагогов, влияющих на формирование синдрома эмоционального выгорания. При этом недостаточно изучен вопрос, связанный с влиянием на данный процесс эмпатии.

В профессиональной деятельности педагога общение с учащимися занимает одно из ведущих мест. В связи с этим, эмпатийность – это необходимое качество, которым педагог должен обладать независимо от обстоятельств. Эмпатия - «это постижение эмоционального состояния, проникновение, вчувствование в переживания другого человека. Способность индивида к параллельному переживанию тех эмоций, что возникают у другого индивида в ходе общения с ним. Понимание другого человека путем эмоционального вчувствования в его переживания» [61, с. 222].

В нашей работе понятие «эмпатия» рассматривалось в рамках интегративного подхода, где она анализируется как совокупность познавательных и эмоциональных процессов.

Эмпатия обеспечивает положительный контакт между педагогом и учащимися, облегчает понимание чувства и эмоций других участников учебно-воспитательного процесса, влияет на успешность освоения любого знания. Как отмечают Л.Э. Кузнецова [32] и С.А. Володина [9], способность к эмпатии у одного и того же педагога меняется в зависимости от конкретной ситуации и конкретного учащегося. При этом состояние педагога не должно быть идентичным состоянию ребёнка. В то же время, разделяя свои чувства с педагогом, ребенок перестает ощущать себя наедине со своими бедами.

На сегодняшний день понимание эмпатии как изучение эмоционального состояния другого человека предполагает наличие трёх ее видов: эмоциональной эмпатии, базирующейся на механизмах отождествления и идентификации; когнитивной эмпатии, в основе которой лежат

интеллектуальные процессы; предикативной эмпатии, отражающейся в прогностическом представлении о другом человеке, основанном на интуиции [52].

Согласно исследованиям Н.Е. Водопьяновой [11; 12], у молодых педагогов наблюдается эмоциональный вид эмпатии. Лица, сосредоточенные на собственном «Я», социально-отгороженные, а также эмоционально истощенные в результате профессионального выгорания, характеризуются низким уровнем эмпатии. Высокий уровень эмпатии наблюдается у лиц сенситивных, испытывающих трудности в социальной и профессиональной адаптации, с несформировавшейся Я-концепцией. Оптимальным, или средним, уровнем эмпатии обладают зрелые личности, отличающиеся высоким коммуникативным потенциалом, с сформировавшейся Я-концепцией.

Возникновение эмоционального выгорания зачастую обусловлено развитием эмпатии у педагогов, которое проявляется при взаимодействии с учащимися и коллегами. В.В. Бойко определяет эмпатию как «форму рационально-эмоционально-интуитивного отражения другого человека, которая является утонченным средством «вхождения» в психоэнергетическое пространство другого человека» [6, с. 66]. Автор выделяет ряд каналов эмпатии, которые по-разному влияют на поведение оппонентов, отзывчивость и интуитивное отражение:

- 1) Рациональный канал характеризуется направленностью внимания, восприятия и мышления индивида на понимание другого (его поведение, проблемы и состояние);
- 2) Эмоциональный канал позволяет сопереживать, соучаствовать другому человеку, погрузиться в его эмоциональное поле;
- 3) Интуитивный канал позволяет индивиду прогнозировать поведение другого человека, действовать в условиях дефицита исходной информации о нём, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании.

Если индивид старается избегать личных контактов, не проявляет интереса к другим, убеждает себя равнодушно относиться к переживаниям и

проблемам окружающих, эффективность эмпатии снижается. Атмосфера доверия между собеседниками содействует развитию эмпатии, в то время как атмосфера напряжённости, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению. Важным условием эмпатии, по мнению И.В. Малышева, является идентификация, в основе которой лежит гибкость эмоций, способность к подражанию. Это умение понять другого, сопереживая ему, ставя себя на его место [39].

В свою очередь, чрезмерно высокий уровень эмпатии является одной из причин развития синдрома эмоционального выгорания, который нарушает целостность личности педагога, снижая её адаптивность и устойчивость в стрессовых ситуациях. Эмоциональное выгорание педагога проявляется в постоянном стремлении к сокращению времени общения, желании прекратить свою работу.

Согласно результатам исследования О.В. Лысевской [38], высокая выраженность эмпатических тенденций приводит к формированию эмоционального выгорания. Данный факт обусловлен тем, что эмпатия предполагает погружение в переживания другого человека, что может сопровождаться большими эмоциональными затратами и быть психологически опасным. Согласно Е.В. Дворцовой, педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания проявляют сочувствие и сопереживание, что может порождать длительные и глубокие переживания, приводить к выгоранию [18].

Л.Э. Кузнецова [32] по результатам своих исследования установила наличие связи между эмпатией и эмоциональным выгоранием педагогов. Автор отмечает, что, чем ниже уровень эмпатии у педагога, тем меньше у него выраженность синдрома эмоционального выгорания. Однако наличие эмпатии в педагогической деятельности необходимо для эффективного общения с учащимися и коллегами, поэтому, согласно автору, наиболее эффективными в своей профессиональной деятельности будут педагоги, обладающие средним уровнем эмпатии.

Таким образом, эмпатия является необходимым качеством педагога, обеспечивающим положительный контакт с учащимися и влияющим на успешность освоения любого знания. В науке существуют различные подходы, объясняющие связь уровня эмпатии и эмоционального выгорания. Отметим, что высокий и очень высокий уровень эмпатии приводит к формированию эмоционального выгорания. В связи с этим, важным профилактическим ресурсом, обеспечивающим снижение риска формирования синдрома эмоционального выгорания, является обучение управлению своими эмоциями и чувствами, которое позволяет успешнее воспринимать чувства и переживания других людей, а также контролировать собственные эмоции. Кроме того, контроль над своими эмоциями и чувствами повысит адаптационные возможности педагога и гармонизирует взаимодействие с коллективом и учащимися.

## **Глава 2. Эмпирическое исследование влияния эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов**

### **2.1. Организация и методы исследования**

В рамках данной работы было организовано и проведено эмпирическое исследование влияния уровня эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

Цель исследования: изучить влияние эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов; разработать и внедрить программу профилактики эмоционального выгорания у педагогов.

Гипотеза исследования: эмпатия оказывает влияние на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов: педагоги с высоким уровнем эмпатии характеризуются интенсивной интериоризацией ролей, повышенной совестливостью, редукцией профессиональных обязанностей, а также низким уровнем стрессоустойчивости; для педагогов с низким уровнем эмпатии характерны эмоционально-нравственная дезориентация, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоциональная чёрствость и равнодушие, а также средний уровень стрессоустойчивости с тенденцией к высокому; своевременная психологическая профилактика посредством повышения стрессоустойчивости и эмоциональной регуляции у педагогов приводит к снижению негативных последствий синдрома эмоционального выгорания.

Для достижения цели исследования, необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить степень сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов.
2. Выявить уровень эмпатии у педагогов.
3. Определить степень сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов с разным уровнем эмпатии.

4. Разработать, внедрить и оценить эффективность программы профилактики синдрома эмоционального выгорания.

Экспериментальное исследование проводилось в несколько этапов:

1. Констатирующий этап заключается в определении уровня эмпатии у педагогов и диагностике степени сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

2. Формирующий этап включает разработку, апробацию программы, направленной на профилактику синдрома эмоционального выгорания посредством повышения саморегуляции и контроля над собственными эмоциями и чувствами у педагогов. В состав коррекционной группы вошли педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии, низкой степенью стрессоустойчивости. Программа реализуется средствами игротерапии, арт-терапии, психодрамы, когнитивно-поведенческой терапии.

3. Контрольный этап эксперимента оценка эффективности программы. Здесь применяется тот же комплекс методик, что и на этапе констатирующего исследования.

Методики были подобраны с целью диагностики степени сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов, а также изучения уровня эмпатии и стрессоустойчивости. Использовались следующие методики:

- Методика «Диагностика эмоционального выгорания» (В.В. Бойко).
- Методика «Способность педагога к эмпатии» (И.М. Юсупов).
- Тест на стрессоустойчивость (Т. Холмс, Р. Раге).
- Беседа.

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) (Приложение 1) позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения» [10]. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома

«эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для неё симптомов.

Методика «Способность педагога к эмпатии» (И.М. Юсупов) предназначена для исследования уровня эмпатии (сопереживания), т.е. умения поставить себя на место другого человека, способности к произвольной эмоциональной отзывчивости на переживания других людей (Приложение 2) [71].

Оценочная шкала стрессовых событий Холмса-Раге (Приложение 3) разработана в 1967 году американскими психиатрами Т. Холмсом и Р. Раге, исследовавшими связь заболеваний с предшествовавшими серьезными изменениями в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности. Большое количество набранных баллов – это сигнал тревоги, предупреждающий об опасности возникновения психосоматических заболеваний [42].

С помощью метода беседы была получена социально-демографическая информация о педагогах образовательного учреждения (Приложение 4).

Для статистической обработки результатов эмпирического исследования использовались следующие методы математической статистики:

- абсолютная и относительная частота (проценты);
- коэффициент корреляции  $r$ -Спирмена;
- ранговый критерий Краскала-Уоллиса;
- $U$ -критерий Манна-Уитни;
- Однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA);
- $T$ -критерий Уилкоксона (Вилкоксона).

Обработка количественных данных проводилась с помощью программы вычисления IBM SPSS Statistics 22.



Исследование проводилось на базе МАОУ "СОШ №27 с УИОП" г. Старый Оскол. В выборку испытуемых вошли 54 педагога с разным профессиональным стажем. Средний возраст испытуемых – 44 года.

## 2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

На констатирующем этапе эксперимента было установлено, что у большинства опрошенных педагогов (37%) средний уровень эмпатии (Рис.2.2.1.).

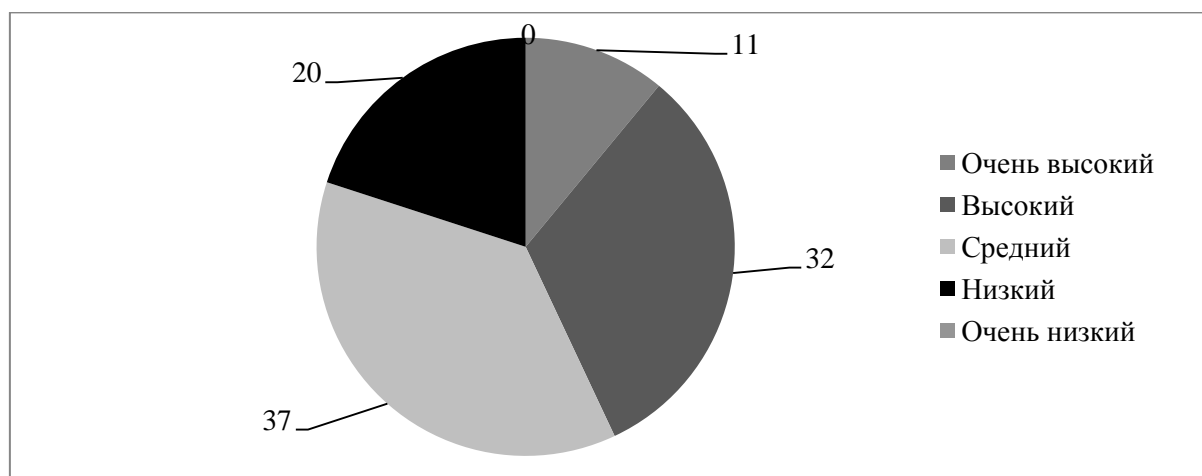


Рис.2.2.1.Выраженность эмпатии у педагогов (%)

В межличностных отношениях такие педагоги предпочитают судить о других людях по их поступкам, чем доверять собственным ощущениям. Как правило, эмоции педагога находятся под самоконтролем, в связи с чем, излишнее излияние чувств собеседника выводит его из себя. Нередко возникают трудности в прогнозировании развития отношений между людьми.

32% респондентов характеризуются высоким уровнем эмпатии, что проявляется в хорошо развитой чувствительности к нуждам и проблемам окружающих людей, ярко выраженной эмоциональной отзывчивости, общительности. Такие педагоги, в отличие от выше описанных, в оценке событий и окружающих людей предпочитают доверять своим чувствам и интуиции, чем аналитическим данным.

Следует отметить, что у 11% респондентов выявлен очень высокий уровень эмпатии. Такая степень эмпатии проявляется в болезненно развитом сопереживании, беспокойстве за родных и близких, принимающем параноидальный характер. В тоже время педагоги с очень высоким уровнем эмпатии сами являются ранимыми личностями: они постоянно нуждаются в эмоциональной поддержке со стороны.

У 20% респондентов выявлен низкий уровень эмпатии. Как правило, у таких педагогов возникают трудности в установлении контактов с людьми, а эмоциональные проявления в их поступках непонятны и лишены смысла для них. Педагоги предпочитают точные формулировки и рациональные решения интуиции и творческим порывам. Педагогов с очень низким уровнем эмпатии выявлено не было.

Результаты оценки степени выраженности эмоционального выгорания представлены в таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1.

Степень сформированности фаз эмоционального выгорания у педагогов (кол-во/%)

Уровень \ Фаза	Напряжение		Резистенция		Истощение	
	Кол-во опрошенных	%	Кол-во опрошенных	%	Кол-во опрошенных	%
Сформировалась (высокий)	6	11	15	28	9	17
Формируется (средний)	12	22	24	44	21	39
Не сформировалась (низкий)	36	67	15	28	24	44

Для удобства восприятия информации мы изменили степень сформированности фаз эмоционального выгорания на уровни – высокий, средний и низкий.

В результате исследования сформированности эмоционального выгорания было установлено преобладание у большинства педагогов фазы резистенции, так средний уровень данной фазы выявлен у 24 респондентов (44%), высокий – у 15 испытуемых (28%).

Средний уровень фазы напряжения наблюдается у 22% педагогов, у 11% респондентов выявлен высокий уровень. На данной фазе наблюдается

приглушение эмоций, притупление остроты чувств и переживаний, формируется недовольство собой и чувство собственной бесполезности. Как правило, данная фаза является пусковым механизмом в формировании синдрома эмоционального выгорания.

Следует также отметить, что 21 педагог (39%) имеет средний уровень фазы истощения, у 9 респондентов (17%) наблюдается высокий уровень, 24 опрошенных (44%) характеризуются низким уровнем сформированности данной фазы. Наличие у педагога фазы истощения характеризуется потерей здоровья, профессиональных ценностей, эмоциональной и личностной отстраненностью, снижением общего энергетического тонуса, ослаблением нервной системы, где «выгорание» становится неотъемлемой составляющей личности.

Выраженность различных симптомов в целом в выборочной совокупности представлена на рисунке 2.2.2.

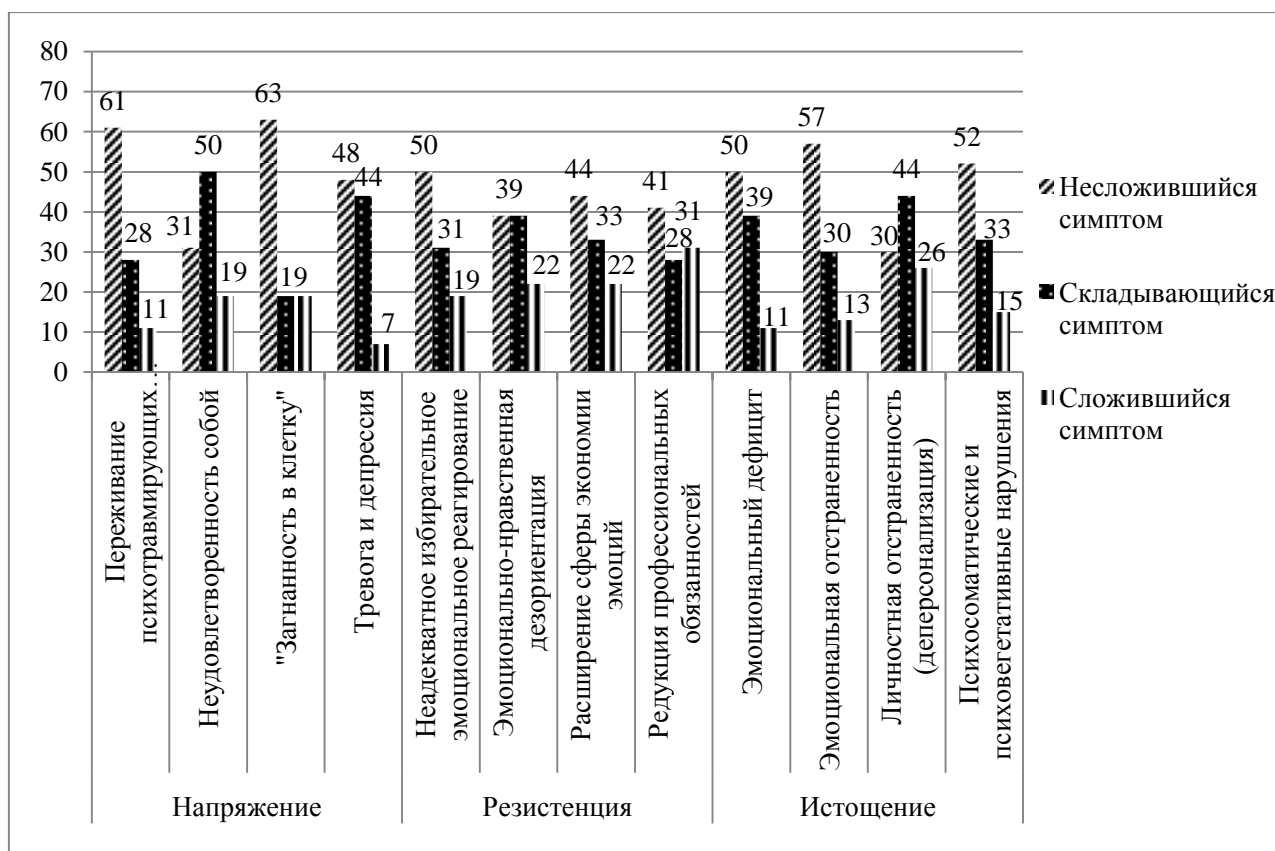


Рис.2.2.2. Выраженность симптомов эмоционального выгорания у педагогов (%)

Примечание: несложившийся симптом – низкий уровень; складывающийся симптом – средний уровень; сложившийся уровень – высокий уровень.

По данным рисунка мы видим, что у 39% опрошенных наблюдается высокий уровень симптома «эмоционально-нравственная дезориентация». Данный симптом проявляется в неадекватной реакции в отношениях с коллегами и детьми, нередко возникает потребность в самооправдании, защите своей стратегии поведения. Возникающие мысли, эмоции и чувства не пробуждают нравственные чувства.

У 28% опрошенных выявлен высокий уровень симптома «редукция профессиональных обязанностей или упрощение». Редукция проявляется в попытках и стремлении облегчить или уменьшить обязанности, требующие больших эмоциональных затрат.

Средний уровень имеют «неудовлетворённость собой» (50%) и «личностная отстранённость (деперсонализация)» (48%). Неудача или неспособность повлиять на ситуацию приводят к тому, что педагог испытывает недовольство собой, избранной профессией, должностью, заработной платой и т.д. Формируется механизм «эмоционального переноса», т.е. вся негативная энергия направлена на себя, возникает так называемый замкнутый круг «Я и обстоятельства». Давление внешних и внутренних факторов на личность приводит к тому, что сначала возникает напряжение, а на последующих срабатывают механизмы психологической защиты.

Личностная отстранённость наиболее опасна для педагога, поскольку отмечается полная или частичная утрата интереса к субъекту профессионального действия, в данном случае к учащимся. Они воспринимаются как неодушевлённые предметы, как объекты для манипуляции. У педагога формируется деперсонализированный защитный настрой: отрицание увлекательности и интереса работы с людьми (учащимися), отсутствие удовлетворения от выполняемых профессиональных обязанностей.

На основании полученных результатов вся выборка была разделена на 4 группы: I группа – очень высокий уровень эмпатии (6 педагогов); II группа – высокий уровень эмпатии (17 педагогов); III группа – средний уровень

эмпатии (20 педагогов); IV группа – низкий уровень эмпатии (11 педагогов).  
 Дальнейшее исследование проводилось в этих группах.

Сравним сформированность и выраженность отдельных симптомов эмоционального выгорания у педагогов с разным уровнем эмпатии (Рис.2.2.3.).

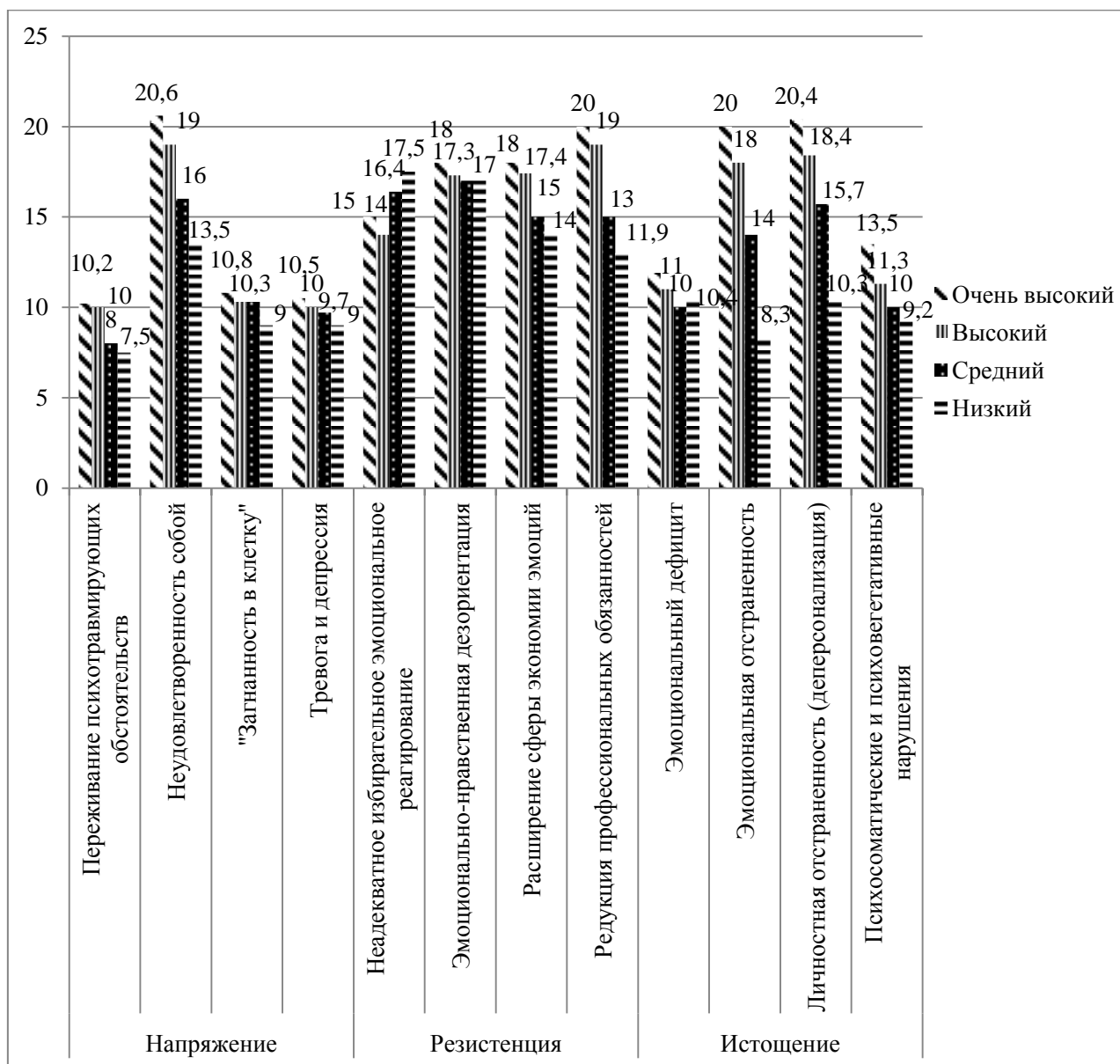


Рис.2.2.3. Выраженность фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогов с разным уровнем эмпатии (Me)

У педагогов с высоким и очень высоким уровнем эмпатии отмечается неудовлетворенность собой (Me=19; Me=20,6), эмоциональная (Me=18; Me=20) и личностная отстраненность (деперсонализация) (Me=18,4; Me=20,4), редукция профессиональных обязанностей (Me=19; Me=20), эмоционально-

нравственная дезориентация ( $Me=17,4$ ;  $Me=28$ ) и расширение сферы экономии эмоций ( $Me=17,4$ ;  $Me=18$ ). Содержательно это проявляется в интенсивной интериоризации обязанностей, ролей, повышенной совестливости и чувстве ответственности. Неудачи в жизни и профессиональной деятельности педагоги переживают достаточно остро: появляется недовольство собой, выбранной профессией, должностью и другими обстоятельствами. Если на начальных этапах данные факторы увеличивают внутреннее напряжение у педагогов, то на следующих, как правило, провоцируют психологическую защиту, которая может принимать самые разнообразные формы.

Кроме того, у таких педагогов появляется безучастность по отношению к происходящим событиям, к учебному процессу, к окружающим: общение с людьми не доставляет удовольствия и не представляет социальной ценности, другой человек (учащийся, коллега, родитель) воспринимается как неодушевлённый предмет, как объект для манипуляции. Даже само присутствие другого человека, не говоря уже о его проблемах и потребностях, вызывает раздражение и приступ гнева.

Педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии стремятся максимально облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, поскольку находятся в постоянном перенапряжении, испытывают апатию, тревогу и раздражительность.

В группе педагогов со средним уровнем эмпатии наблюдается выраженное проявление неудовлетворённости собой ( $Me=16$ ) и эмоционально-нравственная дезориентация ( $Me=17$ ). К недовольству собой, выбранной профессией, должностью и другим обстоятельства добавляется потребность в самооправдании: не проявляя должного эмоционального отношения к другим людям, в частности, к учащимся, они защищают свою стратегию, что свидетельствует о недостаточном стимулировании нравственных чувств. Возникающие мысли, эмоции и чувства не пробуждают нравственные чувства.

Педагоги с низким уровнем выраженности эмпатии характеризуются эмоционально-нравственной дезориентацией ( $Me=18$ ) и неадекватным

избирательным эмоциональным реагированием ( $Me=17,5$ ). В содержательном аспекте пресыщение человеческими контактами способствует появлению так называемого симптома «отравления людьми», причём, данный факт для самой личности в большинстве случаев остается незамеченным. Педагоги данной категории ограничивают эмоциональную отдачу путём выборочного реагирования на рабочие контакты. В данном случае действует принцип «хочу или не хочу»: в одной ситуации – присутствует отклик на состояние или потребности оппонента, в другой – полное игнорирование и отстранённость. Как правило, такие педагоги воспринимаются как эмоционально чёрствые, равнодушные и дерзкие, что является отталкивающим фактором для субъектов их профессиональной деятельности (учащиеся, коллеги, родители и др.).

Таким образом, в группе педагогов с очень высоким уровнем эмпатии доминирующими симптомами синдрома эмоционального выгорания являются: неудовлетворенность собой, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональная и личностная отстраненность (деперсонализация).

Согласно Г.Б. Мониной и Н.В. Раннала [44], в качестве возможных ресурсов, помогающих личности в преодолении стрессовых ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, выступает сохранение или повышение стрессоустойчивости. В связи с этим рассмотрим особенности стрессоустойчивости у педагогов с разным уровнем эмпатии (Рис.2.2.4.).

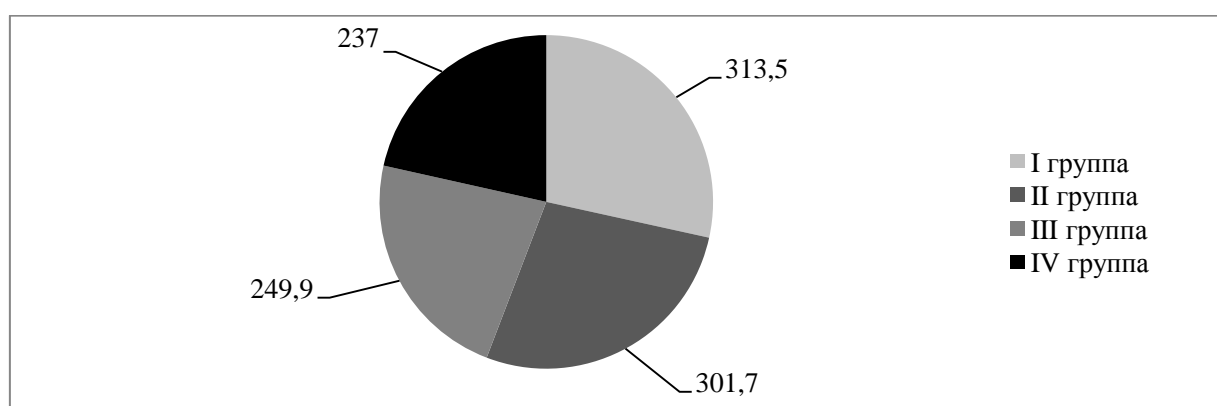


Рис.2.2.4. Выраженность стрессоустойчивости у педагогов с разным уровнем эмпатии ( $Me$ )

*Примечание: I группа – очень высокий уровень эмпатии; II- высокий уровень эмпатии; III – средний уровень эмпатии; IV – низкий уровень эмпатии.*

Педагоги с низким и средним уровнем эмпатии стремятся к психологическому комфорту и поэтому стараются снизить давление внешних обстоятельств ( $Me=237$ ;  $Me=249,9$ ). Часть энергии и ресурсов тратится на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Поэтому они ищут способы облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

В свою очередь, педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии характеризуются низкой степенью стрессоустойчивости ( $Me=313,5$ ;  $Me=301,3$ ). Это приводит к тому, что вся энергия и личностные ресурсы тратятся на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Как следствие, значительно снижается общий энергетический тонус и ослабляется нервная система. В данном случае это грозит возникновением психосоматического заболевания, поскольку он близок к фазе нервного истощения.

В ходе анализа выраженности симптомов эмоционального выгорания и стрессоустойчивости педагогов с разным уровнем эмпатии были установлены статистически значимые различия между группами по шкалам: «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ( $H=9,7$ ;  $p\leq 0,05$ ), «Неудовлетворенность собой» ( $H=16,9$ ;  $p\leq 0,001$ ), «Расширение сферы экономии эмоций» ( $H=8,4$ ;  $p\leq 0,05$ ), «Редукция профессиональных обязанностей» ( $H=23,2$ ;  $p\leq 0,001$ ), «Эмоциональный дефицит» ( $H=9,6$ ;  $p\leq 0,05$ ), «Эмоциональная отстраненность» ( $H=33,4$ ;  $p\leq 0,001$ ), «Личностная отстраненность» (деперсонализация) ( $H=26,9$ ;  $p\leq 0,001$ ), «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ( $H=14,1$ ;  $p\leq 0,01$ ) и «Соппротивление стрессу» ( $H=13,2$ ;  $p\leq 0,01$ ) (Табл.2.2.2.) (Таблица 4.Приложение 8).

Исходя из этого, можно говорить о различиях в сформированности синдрома эмоционального выгорания и стрессоустойчивости у педагогов с разным уровнем эмпатии.



Таблица 2.2.2.

Показатели различий в выраженности симптомов эмоционального выгорания и сопротивления стрессу у педагогов с разным уровнем эмпатии

Показатели симптомов эмоционального выгорания и сопротивления стрессу	Очень высокий уровень эмпатии	Высокий уровень эмпатии	Средний уровень эмпатии	Низкий уровень эмпатии	Хи-квадрат
Переживание психотрав. обстоятельств	33,5	35,68	22,35	20,95	<b>9,708*</b>
Неудовлетворенность собой	37,92	36,76	23,33	15,09	<b>16,96***</b>
«Загнанность в клетку»	30,33	29,82	27,88	21,68	2,094
Тревога и депрессия	32	30,74	26	22,77	2,568
Неадекватное эмоц. реагирование	29,25	24,18	28,13	30,55	1,314
Эмоц.- нравственная дезориентация	33,17	30,76	24,70	24,45	2,596
Расширение сферы экономии эмоций	35,17	23,03	23,58	37,36	<b>8,442*</b>
Редукция проф. обязанностей	41,92	37,15	23,3	12,36	<b>23,275**</b> *
Эмоциональный дефицит	36,83	34,29	21,10	23,55	<b>9,620*</b>
Эмоциональная отстраненность	42	39,38	23,93	7,73	<b>33,415**</b> *
Личностная отстраненность	42,5	36,06	26,15	8,55	<b>26,933**</b> *
Психосоматические и психовег. нарушения	36,25	36,88	21,85	18,5	<b>14,191**</b>
Сопротивление стрессу	38,43	35,79	21,40	19,82	<b>13,248**</b>
<i>Примечания: * - <math>p \leq 0.05</math>; ** - <math>p \leq 0.01</math>; *** - <math>p \leq 0.001</math>.</i>					

На основании использования критерия Ливиня было установлено, что дисперсии сравниваемых групп статистически значимо не различаются ( $p > 0,05$ ) (Таблица 9. Приложение 13). Это даёт нам основание для дальнейшего использования результатов однофакторного дисперсионного анализа.

В результате применения данного анализа было выявлено, что педагоги с разным уровнем эмпатии обладают статистически значимыми различиями (качественно различающейся) в показателях выраженности симптомов эмоционального выгорания и стрессоустойчивости: «Переживание психотравмирующих обстоятельств» ( $F=3,49$ ;  $p \leq 0,05$ ); «Неудовлетворенность собой» ( $F=7,25$ ;  $p \leq 0,001$ ); «Редукция профессиональных обязанностей»

( $F=11,52$ ;  $p \leq 0,001$ ); «Психосоматические и психовегетативные нарушения» ( $F=6,05$ ;  $p \leq 0,001$ ); «Сопротивление стрессу» ( $F=6,50$ ;  $p \leq 0,001$ ).

В результате множественных попарных сравнений было установлено, что между следующими группами педагогов есть статистически значимые различия (Табл.2.2.3.).

Таблица 2.2.3.

Результат множественных попарных сравнений педагогов с разным уровнем эмпатии

Сравнительные характеристики	Группа (уровень эмпатии)	Критерий Шеффе	p-уровень
Неудовлетворенность собой	Очень высокий – низкий	7,212*	$p \leq 0,05$
	Высокий – средний	4,638*	$p \leq 0,05$
	Высокий – низкий	7,134**	$p \leq 0,01$
Расширение сферы экономики эмоций	Высокий – низкий	-5,294*	$p \leq 0,05$
	Средний - низкий	-5,050*	$p \leq 0,05$
Редукция профессиональных обязанностей	Очень высокий – средний	5,000*	$p \leq 0,05$
	Очень высокий – низкий	7,000**	$p \leq 0,01$
	Высокий – средний	5,000**	$p \leq 0,01$
	Высокий – низкий	7,000***	$p \leq 0,001$
Эмоциональная отстраненность	Очень высокий – средний	6,000*	$p \leq 0,05$
	Очень высокий – низкий	11,727***	$p \leq 0,001$
	Высокий – средний	6,000***	$p \leq 0,001$
	Высокий – низкий	11,727***	$p \leq 0,001$
Личностная отстраненность (деперсонализация)	Очень высокий – низкий	10,227***	$p \leq 0,001$
	Высокий – средний	4,712*	$p \leq 0,05$
	Высокий – низкий	10,139***	$p \leq 0,001$
Психосоматические и психовегетативные нарушения	Высокий – средний	3,529*	$p \leq 0,05$
	Высокий – низкий	4,348*	$p \leq 0,05$
Сопротивление стрессу	Очень высокий – низкий	76,500*	$p \leq 0,05$
	Высокий – средний	51,738*	$p \leq 0,05$
	Высокий – низкий	64,588*	$p \leq 0,05$

Примечания: \* -  $p \leq 0.05$ ; \*\* -  $p \leq 0.01$ ; \*\*\* -  $p \leq 0.001$ .

Исходя из данных таблицы 2.2.3., мы видим статистически значимые различия между педагогами с очень высоким/высоким и средним/низким уровнем эмпатии. Это свидетельствует о том, в зависимости от уровня эмпатии педагоги обладают качественно разным уровнем развития симптомов и фаз эмоционального выгорания, а также стрессоустойчивости.

По итогам корреляционного анализа была получена корреляционная плеяда, включающая в себя связи на уровне значимости  $p \leq 0,05$ ,  $p \leq 0,01$  и  $p \leq 0,001$ . Рассмотрим её более подробно (Рис.2.2.5.) (Таблица 5.Приложение 9).

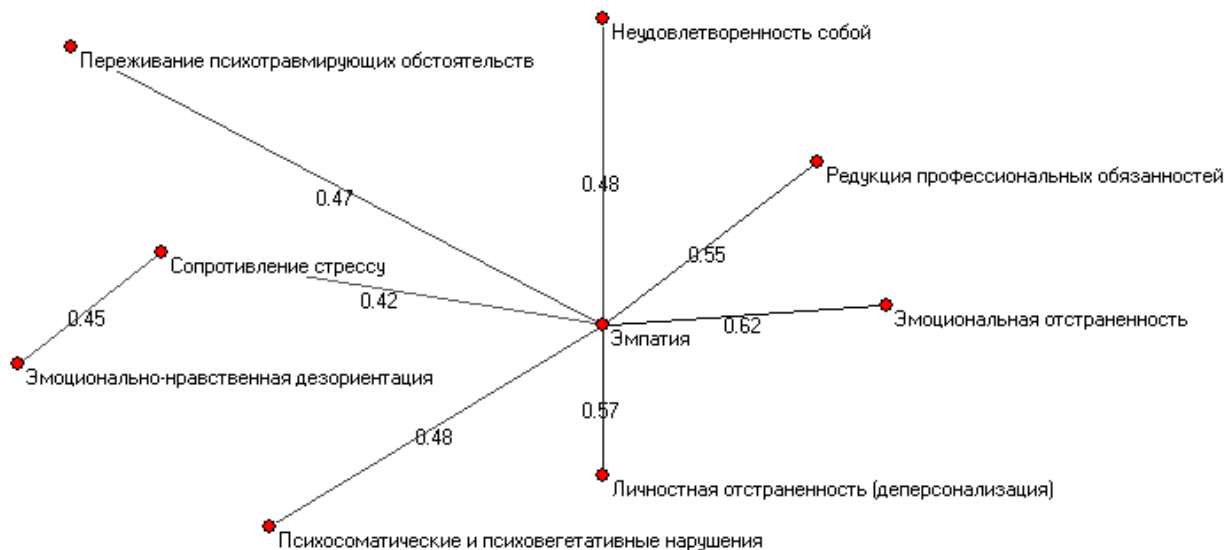


Рис.2.2.5. Структура связей симптомов эмоционального выгорания с эмпатией и стрессоустойчивостью у педагогов

Ядром всей структуры является «Эмпатия». В результате корреляционного анализа были установлены прямые тесные связи между эмпатией и симптомами эмоционального выгорания.

«Эмпатия» тесно коррелирует с «Неудовлетворённостью собой» ( $r_s=0,483$ ;  $p \leq 0,01$ ), «Переживанием психотравмирующих обстоятельств» ( $r_s=0,471$ ;  $p \leq 0,05$ ), «Редукцией профессиональных обязанностей» ( $r_s=0,551$ ;  $p \leq 0,01$ ), «Эмоциональной» ( $r_s=0,619$ ;  $p \leq 0,001$ ) и Личностной отстранённостью» ( $r_s=0,569$ ;  $p \leq 0,01$ ), «Психосоматическими и психовегетативными нарушениями» ( $r_s=0,479$ ;  $p \leq 0,01$ ).

В данном случае можно наблюдать прямо пропорциональную зависимость того или иного симптома эмоционального выгорания от эмпатии. Следовательно, чем выше уровень эмпатии, тем ярче выражены все эти симптомы: возрастает раздражение факторами профессиональной деятельности, накапливается отчаяние и негодование, появляется

недовольство собой, профессией, заработной платой, взаимоотношениями с субъектами деятельности. Высокий уровень эмпатии приводит к упрощению, или облегчению, профессиональных обязанностей педагога, в свою очередь, это становится причиной бескультурья в профессиональных отношениях.

Кроме того, наблюдается стремление к полному исключению эмоций из сферы профессиональной деятельности: педагог превращается в «робота», которого не интересуют ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. При этом в других сферах жизнедеятельности такой эмоциональной отстранённости не наблюдается: педагог живёт насыщенными эмоциями. При высоком уровне эмпатии у профессионала теряется интерес и к субъекту профессионального действия (учащимся), он выступает в качестве причины нарушений в соматических или психических состояниях (даже мысли о нём запускают соматические изменения).

Была также выявлена прямо пропорциональная связь эмпатии с «Сопротивлением стрессу» ( $r_s=0,424$ ;  $p\leq 0,05$ ): как следствие, очень высокий уровень эмпатии приводит к тому, что вся энергия педагога, его личностные ресурсы тратятся на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими при стрессе. В результате чего значительно снижается общий энергетический тонус и ослабевают нервная система.

Кроме того, в ходе анализа была установлена прямо пропорциональная связь «Сопротивления стрессу» с «Эмоционально-нравственной дезориентацией» ( $r_s=0,445$ ;  $p\leq 0,05$ ). Это свидетельствует о том, что низкая степень стрессоустойчивости приводит к возникновению и обострению неадекватной реакции в отношениях с коллегами, учащимися, их родителями. Как правило, у профессионала возникает потребность в самооправдании: не проявляя должного эмоционального отношения к другим людям, в частности, к учащимся, он стремится защитить свою стратегию. Возникающие мысли и эмоции не пробуждают и не стимулируют нравственные чувства.

Таким образом, педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии характеризуются интенсивной интериоризацией обязанностей, повышенной

совестливостью, редукцией профессиональных обязанностей, а также низким уровнем стрессоустойчивости. Это приводит к снижению общего энергетического тонуса и ослаблению нервной системы и, как следствие, необходимости оказания психологической помощи педагогам данной категории.

### **2.3. Программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов**

Разработанная нами программа направлена на профилактику эмоционального выгорания у педагогов (Приложение 14).

**Цель** программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания посредством повышения стрессоустойчивости и эмоциональной регуляции у педагогов.

#### **Задачи:**

1. Обучение педагогов техникам саморегуляции и психофизического расслабления, а также копинг-стратегиям в стрессовых ситуациях.
2. Развитие умения педагогов распознавать и осознавать свои и чужие эмоции.
3. Создание условий для поиска способов управления своим эмоциональным состоянием.
4. Повышение настроения и психоэнергетического потенциала педагогов.

Основными **принципами** психопрофилактической работы являются:

1. Принцип единства диагностики и коррекции отражает целостность процесса оказания психологической помощи как особого вида практической деятельности психолога.
2. Принцип конфиденциальности, в соответствии с которым вся информация, полученная в ходе реализации коррекционно-развивающей программы, не подлежит разглашению.

3. Принцип профилактической направленности основан на теории проактивного совладания. Проактивное или опережающее совладание рассматривается как попытка человека предвосхитить потенциальные стрессоры и действовать упреждающе с целью профилактики и нивелирования их негативного влияния.

4. Принцип системности развития психологической деятельности. Этот принцип задает необходимость учета в коррекционной работе профилактических и развивающих задач. Системность этих задач отражает взаимосвязанность различных сторон личности и гетерохронность (т.е. неравномерность) их развития.

5. Деятельностный принцип коррекции. Данный принцип определяет сам предмет приложения коррекционных усилий, выбор средств и способов достижения цели, тактику проведения коррекционной работы, пути и способы реализации поставленных целей.

**Критерии отбора в группу.** На основе результатов диагностики в состав коррекционной группы вошли педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии, низкой степенью стрессоустойчивости. Экспериментальная и контрольная группы были сформированы путём проведения процедуры случайного отбора: испытуемый, выбранный из списка всех подходящих испытуемых, включается в группу с помощью таблицы случайных чисел. Количество участников в каждой группе – 10.

Поскольку снижение профилактика эмоционального выгорания у педагогов за счёт снижения уровня их эмпатии нерациональна, наша программа направлена на повышение саморегуляции и контроля над собственными эмоциями у педагогов. Это, в свою очередь, обеспечит положительную динамику показателей эмоционального выгорания у педагогов, а также повышение их сопротивляемости стрессу.

Методические средства реализации программы: игротерапия, арт-терапия, техники психодрамы, упражнения когнитивно-поведенческой терапии.

Реализация программы предполагает: активное включение участников в совместную деятельность, выполнение индивидуальной работы, рефлексии, коллективное обсуждение успехов и достижений, трудностей и неудач участников, гармонизацию эмоционального состояния, снятие тревоги и напряжения.

### **Основные блоки программы:**

1. Снятие стрессового состояния педагогов.
2. Создание условий для осознания и отреагирования эмоций.
3. Развитие эффективных стратегий совладающего поведения.

### **Критерии эффективности программы**

В ходе программы педагоги осваивают следующие навыки:

- владение различными техниками саморегуляции эмоциональных состояний: аутогенной тренировкой, релаксацией, самовнушением, визуализацией.
- управление своими чувствами, самостоятельное регулирование своим эмоциональным состоянием;
- умение справляться со стрессами.

**Организация занятий.** Программа состоит из 20 групповых занятий, продолжительностью 1 час. Занятия проходят 1 раз в неделю.

Структура занятия:

1. Ритуал приветствия (позволяет создать атмосферу группового доверия и принятия).
2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние.
3. Основное содержание занятий – совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач данного занятия.
4. Рефлексия: выражение эмоционального отношения к занятию.
5. Ритуал прощания (по аналогии с ритуалом приветствия).

Тематическое планирование программы профилактики представлено в таблице 2.3.1.

Таблица 2.3.1.

Программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов  
(тематическое планирование)

Занятия	Цели занятия	Упражнения	Время	
<b>Блок 1. «Снятие стрессового состояния педагогов»</b>	Занятие 1-2	1. Познакомиться со спецификой работы в группе, со структурой занятий. 2. Установить принципы работы в группе, познакомиться с каждым членом в группе.	«Никто не знает, что я...» «Представление» «Правила группы» «Учимся расслабляться 1» «Учимся расслабляться 2» «Напряжение - расслабление 1»	60 мин.
	Занятие 3-4	Познакомить участников группы с понятием «стресс», дать информацию о предстоящей работе, рефлексия собственных чувств.	«Рецепт хорошего дня» «Имя-качество» «Автобус» «Комплименты» «Лимон» «Воздушный шар» «Антистрессовая релаксация»	60 мин.
	Занятие 5-6	Дать знания участникам группы о понятии «стрессоустойчивость», обсудить проблему профессиональной Я-концепции, стимулировать развитие позитивной Я-концепции и самосознания.	«Узнай по голосу» «Что нового?» «Ассоциации» «Исправь ошибку» «Продолжи фразу» «Как справиться со стрессом»	60 мин.
<b>Блок 2. «Создание условий для осознания и отреагирова- ния эмоций»</b>	Занятие 7-8	Способствовать формированию мотива к развитию эмоциональной гибкости как важнейшей составляющей стрессоустойчивости.	«Путаница» «Сиамские близнецы» «Счет до десяти» «Ассоциация» «Продолжи предложение» «До свидания»	60 мин.
	Занятие 9-11	1. Создать условия для отреагирования негативных эмоций. 2. Способствовать повышению внутренней стабильности, достижению гармонии эмоциональных реакций.	«Приветствие в зеркале» «Отражение чувств» «Концентрация на дыхании» для внутреннего расслабления «Дыхание на счет» «Избавление от тревог»	60 мин.



	Занятие 12-13	1. Создать условия для отреагирования негативных эмоций, повышения внутренней стабильности, достижения гармонии эмоциональных реакций	«Портфель настроения» «Ускоренные движения» Релаксационное упражнение «Путешествие» «Я в лучах солнца»	60 мин.
<b>Блок 3. «Развитие эффективных стратегий совладающего поведения»</b>	Занятие 14-16	Развить эффективные стратегии совладающего поведения, обучить адаптивным стратегиям решения проблем и саморегуляции.	«Хвост дракона» «Куст, дерево, трава» «Подарок» «Воздушные шарики» «Разрешения проблемных ситуаций» «Представь и дорисуй» «Прощай, напряжение!»	60 мин.
	Занятие 17-19	Дать знания о понятии «эмоциональное выгорание», способствовать развитию позитивных форм поведения, снятию психоэмоционального напряжения.	«Цвет моего настроения» «Баланс реальный и желательный» «Я дома – я на работе» «Выход из сложной ситуации» «Надувная кукла»	60 мин.
	Занятие 20	1. Подрезюмировать цикл занятий. 2. Дать обратную связь участникам группы. 3. Способствовать благополучному выходу участников из рабочей группы.	«Люди-домики» «Незаконченные предложения» «Послание»	45 мин.

#### **2.4. Анализ эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогов**

После проведения программы профилактики мы провели контрольный срез и сравнили группы «до» и «после» программы профилактики.

В результате обследования было установлено, что в экспериментальной группе произошли изменения в степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания (Рис.2.4.1.).

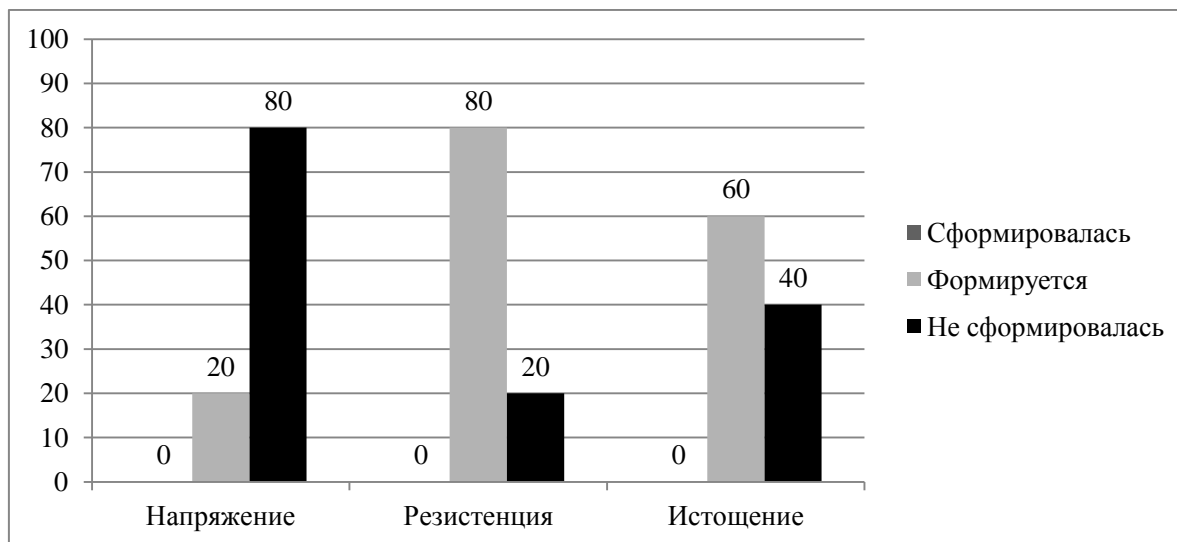


Рис.2.4.1. Степень сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной группы (%)

*Примечание: не сформировалась – низкий уровень; формируется – средний уровень; сформировалась – высокий уровень.*

В частности, большинство опрошенных (80%) показали средний уровень фазы «резистенция», что свидетельствует о стремлении снизить давление внешних обстоятельств, сопротивляться нарастающему стрессу с целью достижения психологического комфорта. У 20% испытуемых данной группы наблюдается низкий уровень данной фазы. Педагогов с высоким уровнем выявлено не было.

Наблюдается снижение процента опрошенных, имеющих средний уровень фазы напряжения (20%), при этом у большинства педагогов (80%) низкий уровень данной фазы. Поскольку она является пусковым механизмом в формировании синдрома эмоционального выгорания, можно говорить об относительном благополучии педагогов экспериментальной группы на фоне результатов предварительной диагностики.

Следует также отметить, что педагогов, имеющих высокий уровень стадии истощения не выявлено. Вместе с тем 60% респондентов имеют

средний уровень, а у 40% опрошенных низкий уровень данной фазы. В контрольной группе качественных изменений в степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания не наблюдается. Выявлены статистически значимые различия в степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания между контрольной и экспериментальной группами: «Напряжение» ( $U=12$ ;  $p \leq 0,01$ ), «Резистенция» ( $U=10$ ;  $p \leq 0,01$ ), «Истощение» ( $U=1,5$ ;  $p \leq 0,001$ ) (Таблица 6. Приложение 10).

Кроме того, установлены статистически значимые различия в степени сформированности фаз синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной группы «до» и «после» экспериментального воздействия: «Напряжение» ( $T_{\text{эмп}}=5,5$ ;  $p < 0,05$ ), «Резистенция» ( $T_{\text{эмп}}=3$ ;  $p < 0,05$ ), «Истощение» ( $T_{\text{эмп}}=5,5$ ;  $p < 0,01$ ) (Таблица 7. Приложение 11).

По итогам реализации программы у испытуемых экспериментальной группы произошли изменения в симптоматике фаз синдрома эмоционального выгорания. Детальный анализ выраженности симптомов эмоционального выгорания у педагогов контрольной и экспериментальной групп «до» и «после» экспериментального воздействия представлен в таблице 2.4.1.

Таблица 2.4.1.

Выраженность симптомов эмоционального выгорания у педагогов контрольной и экспериментальной групп (Me)

	Контрольная		Экспериментальная	
	«До»	«После»	«До»	«После»
Переживание психотравмирующих обстоятельств	10	9,9	10,2	9,1
Неудовлетворенность собой	21,8	21,8	20,4	13,1
«Загнанность в клетку»	11,3	11,2	10,8	11,1
Тревога и депрессия	10,4	10,5	10,5	9,6
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	14	13,3	14,5	12,8
Эмоционально-нравственная дезориентация	19	18,8	17,9	12,3
Расширение сферы экономии эмоций	16,8	16,8	17,8	16,1
Редукция профессиональных обязанностей	19	19	19,6	11,8
Эмоциональный дефицит	12,4	12,3	11,5	11,2
Эмоциональная отстраненность	19,3	19	19	12,4
Личностная отстраненность (деперсонализация)	19,5	19,9	19,4	13,2
Психосоматические и психовегетативные нарушения	12,9	13,1	12,9	12,3

В частности, в экспериментальной группе наблюдается снижение показателей по параметрам: неудовлетворенность собой ( $Me=13,1$ ), эмоциональная ( $Me=12,4$ ) и личностная отстраненность (деперсонализация) ( $Me=13,2$ ), редукция профессиональных обязанностей ( $Me=11,8$ ), эмоционально-нравственная дезориентация ( $Me=12,3$ ). Это свидетельствует о том, что после психопрофилактической работы педагоги стали ощущать в меньшей степени себя опустошенными, уставшими. К тому же позитивнее стал их эмоциональный фон.

Педагоги более ответственно стали подходить к выполнению своих обязанностей, активнее включаться в процесс профессиональной деятельности. Работа, общение с субъектами их профессиональной деятельности (учащимися, родителями, коллегами) стало приносить удовольствие. Появилась тенденция положительно оценивать свою профессиональную компетентность и продуктивность, свои успехи и достижения в профессиональной деятельности. Это, в свою очередь, способствовало повышению внутренней профессиональной мотивации, уверенности в себе и личностной ответственности.

В ходе статистического анализа были установлены достоверные различия в выраженности симптомов синдрома эмоционального выгорания у педагогов экспериментальной группе «до» и «после» экспериментального воздействия по шкалам: «Неудовлетворенность собой» ( $T_{эмп}=6,5$ ;  $p<0,05$ ), «Эмоционально-нравственная дезориентация» ( $T_{эмп}=5,5$ ;  $p<0,05$ ), «Редукция профессиональных обязанностей» ( $T_{эмп}=6,4$ ;  $p<0,05$ ), «Эмоциональная отстраненность» ( $T_{эмп}=4,8$ ;  $p<0,05$ ), «Личностная отстраненность (деперсонализация)» ( $T_{эмп}=7$ ;  $p<0,01$ ) (Таблица 8. Приложение 12).

Данные по остальным шкалам также улучшились, но не достигают статистически значимых различий.

Поскольку цель нашей программы была профилактика синдрома эмоционального выгорания посредством повышения саморегуляции и контроля над собственными эмоциями и чувствами у педагогов, рассмотрим

уровень стрессоустойчивости в контрольной и экспериментальной группах «до» и «после» воздействия (Рис.2.4.2.).

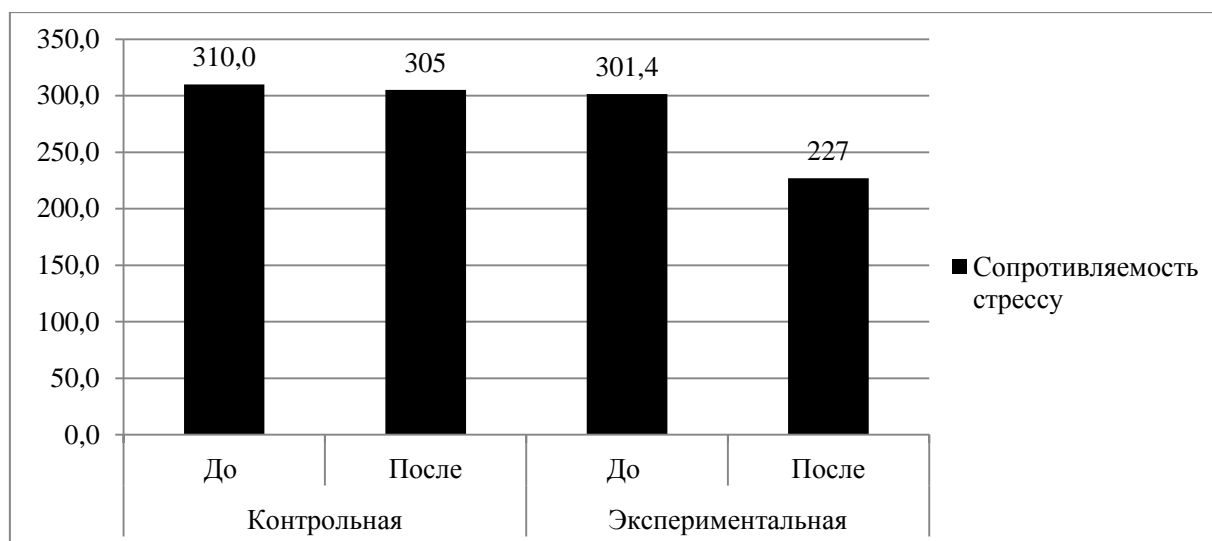


Рис.2.4.2. Выраженность стрессоустойчивости у педагогов контрольной и экспериментальной групп «до» и «после» воздействия (Me)

*Примечание: чем выше показатель, тем ниже уровень стрессоустойчивости.*

В данном случае в экспериментальной группе наблюдается значительное повышение сопротивляемости стрессу: теперь педагоги тратят лишь часть своей энергии и ресурсов на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Это, в свою очередь, способствует повышению эффективности и продуктивности деятельности педагога. Качественных изменений в контрольной группе выявлено не было.

По результатам статистической обработки данных обнаружены достоверные различия между контрольной и экспериментальной группами в показателе «Стрессоустойчивости» ( $U=11,5$ ;  $p \leq 0,01$ ). Кроме того, наблюдаются статистически значимые различия в экспериментальной группе «до» и «после» воздействия ( $T_{эмп}=5,6$ ;  $p < 0,01$ ).

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о наличии различий в показателях экспериментальной группы «до» и «после» участия в профилактической программе. Программа профилактики способствовала положительной динамике показателей эмоционального выгорания у педагогов, а также повышению их сопротивляемости стрессу. В тоже время, в

контрольной группе качественных изменений выявлено не было. В целом, как видим, своевременная психологическая профилактика посредством повышения саморегуляции и контроля над собственными эмоциями и чувствами у педагогов приводит к снижению негативных последствий синдрома эмоционального выгорания.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённого теоретического анализа литературы был сделан вывод о том, что проблема влияния уровня эмпатия на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов еще нуждается в изучении. В связи с этим исследования данной проблемы значимы для теории и практики.

Состояние эмоционального выгорания обуславливается не отдельным фактором, а совокупностью внешних (социально-психологических) и внутренних (индивидуально-личностных) факторов (В.В. Бойко, М.В. Борисова, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орёл, В.Б. Никишина, К. Маслак и др.). Оно возникает в результате рассогласования между требованиями среды и мотивационной, эмоциональной сферой личности и затрагивает все уровни психических и психофизиологических проявлений с последовательной сменой стадий. Вышеописанный синдром представляет собой «профессиональный синдром» характерный в большей степени для профессий типа «человек-человек».

Специфика деятельности педагога предъявляет повышенные требования не только к уровню профессионального мастерства педагога, но и к его психологическим возможностям. Синдром эмоционального выгорания у педагогов – это процесс постепенной утраты эмоциональной и физической энергии, который проявляется в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения уровня удовлетворения от профессии (С.В. Митина, В.Н. Поникарова, Н.С. Пряжников, Е.Н. Ткач, М.Н. Усманова, Т.В. Форманюк и др.). И в данном случае личностные характеристики педагогов играют не последнюю роль в формировании синдрома эмоционального выгорания: одни провоцируют его формирование, другие препятствуют.

Эмпатия является необходимым качеством педагога, обеспечивающим положительный контакт с учащимися и влияющим на успешность освоения

любого знания. Однако высокий уровень эмпатии приводит к формированию эмоционального выгорания. В связи с этим, важным профилактическим ресурсом, обеспечивающим снижение риска формирования синдрома эмоционального выгорания, является обучение управлению своими эмоциями и чувствами, которое позволяет успешнее воспринимать чувства и переживания других людей, а также контролировать собственные эмоции. Кроме того, контроль над своими эмоциями и чувствами повысит адаптационные возможности педагога и гармонизирует взаимодействие с коллективом и учащимися (А. Кепалайте, Ю.С. Кузубова, О.В. Лысевская, А.К. Маркова и др.).

В ходе исследования было установлено, что у большинства опрошенных педагогов наблюдается высокий и очень высокий уровень эмпатии. Педагогов с очень низким уровнем эмпатии выявлено не было.

В группе педагогов с очень высоким уровнем эмпатии доминирующими симптомами эмоционального выгорания являются: неудовлетворенность собой, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональная и личностная отстраненность (деперсонализация). Педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии характеризуются интенсивной интериоризацией обязанностей, повышенной совестливостью, редукцией профессиональных обязанностей, а также низким уровнем стрессоустойчивости. Это приводит к снижению общего энергетического тонуса и ослаблению нервной системы и, как следствие, необходимости оказания психологической помощи данной категории педагогов.

Была выявлена прямо пропорциональная зависимость симптомов эмоционального выгорания от уровня эмпатии. Следовательно, чем выше уровень эмпатии, тем ярче выражены все эти симптомы: возрастает раздражение факторами профессиональной деятельности, накапливается отчаяние и негодование, появляется недовольство собой, профессией, заработной платой, взаимоотношениями с субъектами деятельности. Высокий уровень эмпатии приводит к упрощению, или облегчению, профессиональных



обязанностей педагога, в свою очередь, это становится причиной бескультурья в профессиональных отношениях.

Кроме того, наблюдается стремление к полному исключению эмоций из сферы профессиональной деятельности: педагог превращается в «робота», которого не интересуют ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. При этом в других сферах жизнедеятельности такой эмоциональной отстранённости не наблюдается: педагог живёт насыщенными эмоциями. При высоком и очень высоком уровне эмпатии у профессионала теряется интерес и к субъекту профессионального действия (учащимся), он выступает в качестве причины нарушений в соматических или психических состояниях (даже мысли о нём запускают соматические изменения).

Низкая степень стрессоустойчивости педагогов с высоким и очень высоким уровнем эмпатии приводит к возникновению и обострению неадекватной реакции в отношениях с коллегами, учащимися, их родителями. Как правило, у профессионала возникает потребность в самооправдании: не проявляя должного эмоционального отношения к другим людям, в частности, к учащимся, он стремится защитить свою стратегию.

По итогам реализации программы профилактики эмоционального выгорания произошли изменения в степени сформированности эмоционального выгорания у испытуемых экспериментальной группы. В частности, у большинства опрошенных выявлен средний уровень фазы «резистенция». Наблюдается снижение процента опрошенных со средним уровнем напряжения, у большинства педагогов данная фаза проявляется на низком уровне. Педагогов с высоким уровнем истощения, не выявлено. В контрольной группе качественных изменений в стадиях эмоционального выгорания выявлено не было.

Кроме того, после реализации программы у испытуемых экспериментальной группы произошли изменения в симптоматике фаз эмоционального выгорания. Педагоги более ответственно стали подходить к выполнению своих обязанностей, активнее включаться в процесс

профессиональной деятельности. Работа, общение с субъектами их профессиональной деятельности (учащимися, родителями, коллегами) стало приносить удовольствие. Появилась тенденция положительно оценивать свои профессиональные компетенции и достижения. Это, в свою очередь, способствовало повышению внутренней профессиональной мотивации, уверенности в себе и личностной ответственности.

В экспериментальной группе в отличие от контрольной наблюдается значительное повышение сопротивляемости стрессу: теперь педагоги тратят лишь часть своей энергии и ресурсов на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Это, в свою очередь, способствует повышению эффективности и продуктивности деятельности педагога.

Результаты исследования свидетельствуют о наличии различий в показателях экспериментальной группы «до» и «после» участия в профилактической программе. Программа профилактики способствовала положительной динамике показателей эмоционального выгорания у педагогов, а также повышению их сопротивляемости стрессу. В целом, как видим, своевременная психологическая профилактика посредством повышения саморегуляции и контроля над собственными эмоциями и чувствами у педагогов приводит к снижению негативных последствий синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом, цель нашего исследования – изучить влияние уровня эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов – была достигнута. Выдвинутая гипотеза подтвердилась: существуют различия в выраженности синдрома эмоционального выгорания у педагогов с высоким и низким уровнем эмпатии: педагоги с высоким уровнем эмпатии характеризуются интенсивной интериоризацией обязанностей, ролей, повышенной совестливостью, редукцией профессиональных обязанностей, а также низким уровнем стрессоустойчивости; для педагогов с низким уровнем эмпатии характерны эмоционально-нравственная дезориентация, неадекватное

избирательное эмоциональное реагирование, эмоциональная чёткость и равнодушие, а также средний уровень стрессоустойчивости с тенденцией к высокому. Своевременная психологическая профилактика посредством повышения саморегуляции и контроля над собственными эмоциями и чувствами у педагогов приводит к снижению негативных последствий синдрома эмоционального выгорания и развитию стрессоустойчивости.

Практическая значимость исследования заключается в определении основных путей профилактической работы с педагогами, способствующей снижению уровня эмоционального выгорания. Материалы исследования могут быть использованы в работе психологов-педагогов в практике профилактики эмоционального выгорания.

Результаты исследования открывают перспективы для дальнейшего изучения разных сторон этой проблемы: изучение взаимосвязи эмоционального и социального интеллекта и синдрома эмоционального выгорания у педагогов; выявление зависимости развития эмоционального выгорания от стажа работы педагогов; анализ особенностей эмоционального выгорания и совладающего поведения педагогов.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Абабков, В.А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Пере. – СПб.: Речь, 2004. – 166 с.
2. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – 3-е изд. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
3. Аппаев, М.Б. Психологические причины и способы предупреждения конфликтов между учителями и школьниками: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Сев.-Кавказ. гос. техн. ун-т. - Ставрополь, 2001. - 24 с.
4. Бабинцева, Л.Н. Развитие социально-психологической компетентности как ресурс профилактики «Эмоционального выгорания» у педагогов / Л.Н. Бабинцева // Педагогический ИМИДЖ. - 2017. - №3 (36). – С. 118-125.
5. Бойко, В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко. – СПб.: Питер Пресс, 2008. – 416 с.
6. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2009. – 278 с.
7. Борисова, М.В. Психологические детерминанты психологического выгорания у педагогов: автореф. дис....канд. психол. наук / М.В. Борисова. – Ярославль, 2003. – 29 с.
8. Вильдгрубе, С.А. Особенности синдрома эмоционального выгорания педагогов / С.А. Вильдгрубе // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы. – 2017. – С. 28-29.
9. Володина, С.А. Эмпатия как необходимое условие эффективности профессиональной деятельности педагога / С.А. Володина // Проблемы современного образования. - 2018 - №1. – С. 56-60.
10. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.

11. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – М.; СПб.; Н. Новгород, 2008. – 312 с.
12. Водопьянова, Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Питер, 2000. - 329 с.
13. Гредюшко, О.П. Эмоциональное выгорание преподавателей высшей школы / О.П. Гредюшко // Вестник ТГППУ. – 2009. - №2-3 (17-18). – С. 29-34.
14. Гринберг, Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – С. 29-34.
15. Густалева, А.Н. Личностные факторы устойчивости к синдрому выгорания в профессии учителя: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.03 / Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. - Хабаровск, 2009. - 23 с.
16. Дамбаева, Т.Ц. Механизмы психологической защиты начинающих профессиональную деятельность педагогов / Т.Ц. Дамбаева // Вестник БГУ. - 2011. - №5. - С.162-167.
17. Дарвиш, О.Б. Формирование эмоциональной устойчивости педагогов дошкольного образования / О.Б. Дарвиш // Научные ведомости БелГУ. Серия: Гуманитарные науки. - 2013. - №6 (149). - С.241-247.
18. Дворцова, Е.В. Эмпатия как фактор профессионального выгорания / Е.В. Дворцова, И.А. Шаронова // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.psychodic.ru/arc.php?page=4099> (дата обращения: 11.11.2017).
19. Долгова, В.И. Эмоциональное выгорание педагогов как деформации личности / В.И. Долгова, Г.Ю. Гольева, А.А. Кунилова // Современные наукоемкие технологии. – 2016. - №8-1. – С. 106-110.
20. Ермакова, Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е.В. Ермакова // Культурно-историческая психология. - 2010. - № 1. - С. 27-39.

21. Зайчикова, Т.В. Социально-психологические детерминанты синдрома «профессионального выгорания» у учителей: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Зайчикова. – Киев, 2005. – 20 с.
22. Иевлева, С. Когда обожжены нервы [Электронный ресурс] : статья / авторы С. Иевлева, Т. Шаталова ; Педагогическая библиотека. – URL: [http://www.pedlib.ru/katalogy/katalog.php?id=1&find\\_me=!&page=1/](http://www.pedlib.ru/katalogy/katalog.php?id=1&find_me=!&page=1/) (дата обращения 11.11.2017).
23. Ильин, Е.П. Психофизиология состояний человека / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.
24. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
25. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.
26. Ичаловская, Е.А. Развитие эмпатических способностей педагогов, работающих с творчески одаренными учащимися : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07. - Ростов-на-Дону, 1999. - 19 с.
27. Кепалайте, А. Особенности синдрома выгорания педагогов / А. Кепалайте // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. науч. практ. конф., 2013. – Т. 2. – С. 99-103.
28. Князев, В.Н. Современное состояние проблемы эмоционального выгорания в психологической науке / В.Н. Князев, К.А. Ремизова / Вестник университета. - 2017. - № 5. – С. 181-189.
29. Ковальчук, В. И. Психическое выгорание тренеров / В.И. Ковальчук // Ананьевские чтения. - СПб., 2000. - С. 97-98.
30. Колесниченко, А.А. Синдром эмоционального «выгорания» педагога и его профилактика / А.А. Колесниченко, Ю.О. Петрова, А.В. Полковникова // Цифровое общество в контексте развития личности: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Тюмень, 17 января 2018 г.). - Стерлитамак: АМИ, 2018. – С. 138-141.

31. Кудинов, С.И. Исследование эмоционального выгорания у педагогов с разными уровнями ответственности / С.И. Кудинов, И.В. Седова // Вестник российского университета дружбы народов. Серия: психология и педагогика. - 2014. - № 4. - С. 34-39.

32. Кузнецова, Л.Э. Влияние уровня эмпатии на формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Л.Э. Кузнецова, Н.А. Калпакова // Молодой ученый. - 2016. - №9. - С. 1032-1035.

33. Кузубова, Ю.С. Эмоциональное выгорание педагога как психологическая проблема / Ю.С. Кузубова // Актуальные проблемы современной педагогики и психологии в России и зарубежном / Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – 2017. - №4. – 99 с.

34. Кузьменкова, М.В. Организация рабочих мест персонала образовательного учреждения / М.В. Кузьменкова // Педагогика: традиции и инновации: материалы IV Междунар. науч. конф.- Челябинск: Два комсомольца. - 2013. - С. 217-221.

35. Лапина, И.А. Эмоциональное выгорание: причины, последствия / И.А. Лапина // Молодой ученый. - 2016. - №29. - С. 331-334.

36. Леонова, А.Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности / А.Б. Леонова, С.Б. Величковская // Науч. Ред. А.О. Прохоров. Казань: Изд-во «Центринновационных технологий», 2002. - Вып.4. – С. 326-343.

37. Леонова, А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. №2. – С. 75-85.

38. Лысевская, О.В. Эмоциональное выгорание педагогов школы в зависимости от особенностей проявления у них эмпатии / О.В. Лысевская, К.В. Варыханова // Молодежный вестник ИРГТУ. – 2016. - №3. – 15 с.

39. Малышев, И.В. Социально-психологические и индивидуальные характеристики личности представителей экстремальных профессий с

высоким и низким эмоциональным выгоранием/ И.В. Малышев // Известия Саратовского университета. – Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2011. – Т.11, №3. – С. 83-87.

40. Маркова, А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя / А.К. Маркова. - М.: Просвещение, 1993. - 192 с.

41. Митина, Л.М. Формирование профессионального самосознания учителя // Вопросы психологии. - 1990. - № 3. - С. 58 - 64.

42. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге [Электронный ресурс]. – URL: [http://psylab.info/Методика\\_определения\\_стрессоустойчивости\\_и\\_социальной\\_адаптации\\_Холмса\\_и\\_Раге#.D0.98.D0.BD.D1.82.D0.B5.D1.80.D0.BF.D1.80.D0.B5.D1.82.D0.B0.D1.86.D0.B8.D1.8F](http://psylab.info/Методика_определения_стрессоустойчивости_и_социальной_адаптации_Холмса_и_Раге#.D0.98.D0.BD.D1.82.D0.B5.D1.80.D0.BF.D1.80.D0.B5.D1.82.D0.B0.D1.86.D0.B8.D1.8F) (дата обращения 5.11.2017).

43. Митина, С.В. Проблема эмоционального выгорания преподавателя высшего учебного заведения / С.В. Митина // Ученые записки крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – Симферополь, 2017. - №4(10). – С. 114-116.

44. Моница, Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» / Г.Б. Моница, Н.В. Раннала. - СПб.: Речь, 2009. - 250 с.

45. Мосюндзь, А.В. Профилактика эмоционального выгорания педагогов / А.В. Мосюндзь, Л.И. Нифонтова // Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы Материалы Всероссийской научно-практической конференции. - 2017. - С. 100-102.

46. Неруш, Т.Г. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального развития личности / Т.Г. Неруш, Ю.П. Поварёнков. – Саратов, 2012 – 224 с.

47. Никишина, В.Б. Психическое здоровье и эмоциональное выгорание: организационно-профессиональный контекст: монография / В.Б. Никишина, Л.Н. Молчанова, И.В. Запесоцкая, Т.В. Недуруева. – Курск, 2015. – 256 с.



48. Никишина, В.Б. Состояние выгорания социальных работников в контексте внутрипрофессиональной дифференциации / В.Б. Никишина, Л.Н. Молчанова // Ученые записки РГСУ. - 2009. - №2. - С.176-181.
49. Огнерубов, Н.А. Синдром эмоционального выгорания у врачей / Н.А. Огнерубов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. - 2013. - №4-1. - С.1337-1341.
50. Орёл, В.Е. Синдром психического выгорания» и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала / В.Е. Орёл. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
51. Орёл, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: дис. ... д-ра психол. наук / В.Е. Орёл. – Ярославль, 2005 – 499 с.
52. Пашукова, Т.И. Механизмы и функции эмпатии / Т.И. Пашукова, Е.А. Троицкая // Вестник МГЛУ. - 2010. - №586. - С.197-209.
53. Петрова, И.Ф. Культура общения личности: Социально-философские аспекты: автореферат дис. ... кандидата философских наук: 09.00.11 / Башкир. гос. ун-т. - Уфа, 2003. – 19 с.
54. Петрова, Я.И. Анализ состояния проблемы сопровождения профессионального здоровья педагогов в педагогической теории и практике / Я.И. Петрова, Г.Ф. Гребенщиков // Формирование личности будущего на основе психолого-педагогического анализа: Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Самара, 04 марта 2018 г.). – Стерлитамак: АМИ, 2018. – С. 151-154.
55. Поникарова, В.Н. Динамика проявления эмоционального выгорания у педагогов / В.Н. Поникарова // Актуальные проблемы экологии и здоровья человека Материалы. - 2017. - С. 8-13.
56. Пряжников, Н.С. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого-педагогической деятельности / Н.С. Пряжников, Е.Г. Ожогова // Вестник Московского университета. - 2014. - №4. - С.33-43.

57. Пряхина, М.В. Эмоциональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел / М.В. Пряхина, А.П. Шихова // Научно-теоретический журнал «Учёные записки». – 2009. – №6 (52). – С. 59-63.
58. Рабаданова, З.Р. Профилактика эмоционального выгорания педагогов / З.Р. Рабаданова // Современная психология и педагогика: проблемы и решения. - 2017. - С. 48-52.
59. Реан, А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. - СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. - 479 с.
60. Рукавишников, А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: дис. канд. психол. наук / А.А. Рукавишников. – Ярославль, 2001. – 173 с.
61. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – URL: <http://www.klex.ru/1ql> (дата обращения: 04.05.2018).
62. Сорокоумова, Г.В. Современные методы диагностики и психокоррекции эмоционального выгорания педагогов / Г.В. Сорокоумова, О.В. Шурыгина // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. - 2017. - №3. – С.437-443.
63. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. - Изд-е 7-е. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 704 с.
64. Ткач, Е.Н. Проблема эмоционального выгорания педагогов системы высшего образования / Е.Н. Ткач // Проблемы высшего образования. – Хабаровск, 2016. - №2. – С. 140-143.
65. Усманова, М.Н. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога / М.Н. Усманова, М.М. Бафаев, Ш.Ш. Остонов // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. - 2014. - №10. - С.23-32.
66. Форманюк, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – М.: Школа-Пресс, 1994. - №6. – С. 57-63.

67. Фукин, А.И. Психология конвейерного труда / А.И. Фукин. – М.: Пер СЭ, 2003. – 240 с.
68. Хрусталева, Т.М. Специальные способности в структуре деятельности учителей предметников / Т.М. Хрусталева, Е.Е. Доманова // Вопросы психологии, 2003. - № 3. - С. 53-65.
69. Шиляева, И.Ф. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / И.Ф. Шиляева, А.Р. Биктагирова // Педагогический журнал Башкортостана: Научно-практическое издание. – Уфа: Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, 2017. - №1. – С. 93-101.
70. Щуркова, Н.Е. Классное руководство / Н.Е. Щуркова. – М.: Просвещение, 2002. – 244 с.
71. Юсупов, И.М. Способность педагога к эмпатии [Электронный ресурс]. – URL: <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/12.html> (дата обращения: 23.11.2017).
72. Freudenberger, H.J. Staff burn out / H.J. Freudenberger // Journal of social issues. - 1974. – Vol. 30. - P. 159- 165.
73. Maslach, C. Burnout Inventory Manual / C. Maslach, S.E. Jackson, M.P. Leiter / Palo Alto, California: Consulting Psychological Press Inc., 1996. – 52 p.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

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

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

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами 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, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне 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 автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (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 трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и

отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

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

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

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

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

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

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

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

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

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

### **Обработка и интерпретация результатов теста:**

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

### **Напряжение**

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),

3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

### **Резистенция**

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

### **Истощение**

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

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 опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.



**Методика «Способность педагога к эмпатии» (И.М. Юсупов).**

**Инструкция:** для выявления уровня эмпатийных тенденций необходимо, отвечая на каждое из 36 утверждений, приписывать ответам следующие числа: если Вы ответили «не знаю» — 0, ответу «нет, никогда» припишите 1, «иногда» — 2, «часто» — 3, «почти всегда» — 4 и ответу «да, всегда» — 5. Отвечать нужно на все пункты.

**Опросник**

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных направлений предпочитаю музыку в «современных ритмах».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, обидчивы без причин.
9. Когда в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

## Обработка результатов

Прежде чем подсчитать полученные результаты, проверьте степень откровенности, с которой Вы отвечали. Не ответили ли Вы «не знаю» на утверждения №№ 3, 9, 11, 13, 28, 36, - а также не пометили ли пункты №№ 11, 13, 15, 27 ответами «да, всегда». Если это так, то Вы не пожелали быть откровенными перед собой, а в некоторых случаях стремились выглядеть в лучшем свете. Результатам тестирования можно доверять, если по всем перечисленным утверждениям Вы дали не более трех неискренних ответов, при четырех уже следует сомневаться в их достоверности, а при пяти - можете считать, что работу выполнили напрасно.

Теперь просуммируйте все баллы, приписанные ответам на пункты №№ 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29 и 32. Соотнесите результат со шкалой развитости эмпатийных тенденций.

Если Вы набрали **от 82 до 90 баллов** - это очень высокий уровень эмпатийности. У Вас болезненно развито сопереживание. В общении, как барометр, тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Вам трудно от того, что окружающие используют Вас в качестве громоотвода, обрушивая на Вас свое эмоциональное состояние. Плохо чувствуете себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют Вам свои тайны и идут за советом. Нередко испытываете комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Беспокойство за родных и близких не покидает Вас. В то же время сами очень ранимы. Можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия Вашего шефа. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни Вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

**От 63 до 81 балла** - высокая эмпатийность. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать. С неподдельным интересом относитесь к людям. Вам нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык. Должно быть, и дети тянутся к Вам. Окружающие ценят Вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликты и находить компромиссные решения. Хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах Вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести Вас из равновесия.

**От 37 до 62 баллов** - нормальный уровень эмпатийности, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать Вас «толстокожим», но в то же время Вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях более склонны судить о других по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своем они находятся под самоконтролем. В общении внимательны, стараетесь понять больше, чем сказано словами, но при излишнем излиянии чувств собеседника теряете терпение. Предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следите за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому, случается, их поступки оказываются для Вас неожиданными. У Вас нет раскованности чувств и это мешает Вашему полноценному восприятию людей.

**12 - 36 баллов** - низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся Вам непонятными и лишены смысла. Отдаете предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не

работе с людьми. Вы — сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у Вас мало друзей, а тех, кто есть, цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят Вам тем же: случаются моменты, когда Вы чувствуете свою отчужденность; окружающие не слишком жалуют Вас своим вниманием. Но это исправимо, если Вы раскроете свой панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение своих близких и принимать их потребности как свои.

**11 баллов и менее** - очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны контакты с детьми и лицами, которые намного старше Вас. В межличностных отношениях нередко оказываетесь в неуклюжем положении. Во многом не находите взаимопонимания с окружающими. Любите острые ощущения, спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядите в лучшем свете. С иронией относитесь к сентиментальным проявлениям. Болезненно переносите критику в свой адрес, хотя можете на нее бурно не реагировать. Вам необходима гимнастика чувств.

Тест на стрессоустойчивость (Т. Холмс, Р. Праге).

**Инструкция.** Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с Вами в течение последнего года, и подсчитайте общее число «заработанных» вами очков. Если какая-либо ситуация возникла у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз.

Жизненные события	Баллы
Смерть супруги (супруга)	100
Развод	73
Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером	65
Тюремное заключение	63
Смерть близкого члена семьи	63
Травма или болезнь	53
Женитьба, свадьба	50
Увольнение с работы	47
Примирение супругов	45
Уход на пенсию	45
Изменение в состоянии здоровья членов семьи	44
Беременность партнерши	40
Сексуальные проблемы	39
Появление нового члена семьи, рождение ребенка	39
Реорганизация на работе	39
Изменение финансового положения	38
Смерть близкого друга	37
Изменение профориентации, смена места работы	36
Усиление конфликтности отношений с супругом	35
Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома)	31
Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги	30
Изменение должности, повышение служебной ответственности	29
Сын или дочь покидают дом	29
Проблемы с родственниками мужа (жены)	29
Выдающееся личное достижение, успех	28
Супруг бросает работу (или приступает к работе)	26
Начало или окончание обучения в учебном заведении	26
Изменение условий жизни	25
Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов	24
Проблемы с начальством, конфликты	23
Изменение условий или часов работы	20
Перемена места жительства	20
Смена места обучения	20
Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска	19
Изменение привычек, связанных с вероисповеданием	19
Изменение социальной активности	18
Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (например, телевизора)	17
Изменение привычек, связанных со сном, нарушение сна	16
Изменение числа живущих вместе членов семьи, характера и частоты встречи с другими членами семьи	15
Изменение привычек, связанных с питанием (количество пищи, диета)	15
Отпуск	13
Рождество, встреча Нового Года, день рождения	12
Незначительное нарушение правопорядка (штраф)	11

Обработка проводится в форме сложения баллов событий, которые присутствовали в жизни тестируемого за последний год.

#### **Подсчёт баллов**

Итоговый балл по шкале определяет актуальный уровень стресса для индивида. Данный балл сопоставляется с известными уровнями переживания стресса:

- Менее 150 - Достаточно большая сопротивляемость стрессу
- 150-199 - Высокая сопротивляемость
- 200-299 - Пороговая сопротивляемость
- 300 и более - Низкая (ранимость)

#### **Интерпретация**

##### **Большая степень сопротивляемости стрессу.**

Оцениваемый обладает очень высокой степенью стрессоустойчивости. Для него характерна минимальная степень стрессовой нагрузки. Любая деятельность личности, независимо от ее направленности и характера тем эффективнее, чем выше уровень стрессоустойчивости. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая имеет сильный стрессогенный характер. Повышение уровня стрессоустойчивости личности прямо и непосредственно ведет к продлению жизни.

##### **Высокая степень сопротивляемости стрессу.**

Оцениваемый обладает высокой степенью стрессоустойчивости. Его энергия и ресурсы не тратятся на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Поэтому любая деятельность оцениваемого, независимо от ее направленности и характера становится эффективнее. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая имеет стрессогенный характер.

##### **Пороговая (средняя) степень сопротивляемости стресса.**

Оцениваемый обладает средней степенью стрессовой нагрузки. Его стрессоустойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в жизни. Это приводит к тому, что личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Это дает возможность говорить про управленческую деятельность как такую, которая в малой степени носит стрессогенный характер. Верующий человек, как правило, более стрессоустойчив благодаря своей внутренней способности к духовному самоограничению и смирению.

##### **Низкая степень сопротивляемости стрессу.**

Оцениваемый обладает низкой степенью стрессоустойчивости (ранимостью). Это приводит к тому, что личность вынуждена львиную долю своей энергии и ресурсов вообще тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса.

Большое количество баллов (больше 300) – это сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Следовательно, необходимо срочно что-либо предпринять, чтобы ликвидировать стресс.

Если сумма баллов свыше 300, то оцениваемому грозит психосоматическое заболевание, поскольку он близок к фазе нервного истощения.

**ПРОТОКОЛ  
индивидуальной беседы**

от \_\_\_\_\_ 2018 г.

**Ф.И.О. собеседника** \_\_\_\_\_

**Дата рождения** \_\_\_\_\_

**Место работы** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

**Образование** \_\_\_\_\_

**Стаж работы** \_\_\_\_\_

**Взаимоотношения с  
учащимися** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Взаимоотношения с коллегами/руководством  
школы** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Примечание:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Беседу проводили:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Подпись собеседника** \_\_\_\_\_

Результаты методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания»  
(В.В. Бойко)

Код/испыт.	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	8	16	17	9	16	15	16	24	16	18	25	16
2	9	13	14	8	9	8	7	14	8	13	15	10
3	7	12	4	5	16	15	14	18	9	8	10	16
4	10	16	17	9	16	16	16	24	16	14	28	17
5	10	15	4	13	16	19	13	16	10	18	27	13
6	14	16	17	13	19	17	16	26	9	6	8	11
7	9	6	7	8	4	10	8	4	9	4	6	9
8	14	13	14	13	15	17	18	15	9	14	16	10
9	6	13	6	10	9	15	14	14	9	9	11	13
10	5	12	13	9	12	11	4	5	10	5	7	6
11	16	18	16	18	15	16	18	28	16	16	28	15
12	8	13	5	5	9	15	8	5	10	5	7	9
13	6	10	7	11	8	10	9	12	9	4	6	6
14	5	10	7	9	6	8	7	8	9	6	8	7
15	3	6	7	9	5	7	10	6	9	8	10	5
16	5	8	9	9	17	14	15	15	13	9	11	5
17	13	13	14	12	12	5	14	14	10	17	19	12
18	10	14	15	9	10	8	11	9	12	10	25	11
19	9	7	8	8	6	5	5	17	14	9	11	5
20	16	15	16	17	15	7	6	12	12	15	15	15
21	5	10	11	9	10	6	13	11	9	10	12	10
22	9	9	10	14	16	10	17	26	16	16	25	16
23	9	10	11	10	16	18	18	17	15	14	16	17
24	16	16	17	14	15	19	16	25	10	15	15	12
25	16	18	19	15	13	9	7	10	9	9	9	7
26	8	13	3	11	6	10	8	9	9	7	9	8
27	6	17	1	12	7	13	6	11	9	6	8	9
28	8	12	9	4	16	15	15	17	9	9	11	6
29	9	11	8	13	6	11	9	12	9	9	9	8
30	5	10	7	12	7	13	9	9	7	8	10	9
31	6	7	4	9	8	10	10	11	10	9	11	7

32	13	9	10	12	5	5	7	16	16	17	28	16
33	7	7	4	10	9	7	11	7	3	13	15	4
34	6	5	2	9	4	8	4	8	6	14	16	6
35	7	6	1	12	7	6	8	9	7	11	13	8
36	3	7	2	8	0	8	7	17	8	10	12	10
37	3	15	10	6	10	9	9	15	8	9	9	9
38	6	13	8	12	14	6	5	7	10	6	8	11
39	13	10	5	18	15	9	7	9	9	13	15	16
40	10	7	2	11	11	5	8	12	9	9	11	13
41	11	10	5	9	5	9	9	5	9	7	9	3
42	10	3	4	9	7	10	13	7	9	9	11	5
43	9	5	6	9	4	15	14	4	10	4	6	9
44	11	8	5	9	14	11	14	5	8	9	11	7
45	5	13	7	9	7	4	12	6	10	9	11	10
46	5	12	8	9	8	16	16	3	10	6	8	6
47	4	5	5	9	4	16	16	6	15	9	11	14
48	7	13	5	12	6	4	4	8	10	4	6	4
49	11	13	7	12	8	16	15	7	13	9	11	7
50	9	9	8	9	4	14	5	17	9	9	11	9
51	10	15	16	13	14	13	15	10	13	10	12	8
52	10	19	8	13	15	15	14	24	13	14	16	15
53	17	17	18	16	16	17	17	20	17	16	28	16
54	16	16	17	15	10	19	18	17	10	14	16	10



Результаты методики «Способность педагога к эмпатии» (И.М. Юсупов)

Код/испыт.	Балл
1	64
2	60
3	34
4	67
5	68
6	79
7	85
8	70
9	35
10	27
11	76
12	43
13	40
14	57
15	54
16	32
17	65
18	64
19	43
20	65
21	32
22	80
23	76
24	78
25	43
26	43
27	42
28	42
29	41
30	41
31	41
32	68
33	40
34	39
35	39
36	39
37	38
38	38
39	37
40	37
41	37
42	36
43	36
44	35
45	87
46	35

47	34
48	47
49	33
50	33
51	79
52	65
53	81
54	64

## Результаты теста на стрессоустойчивость (Т. Холмс, Р. Раге)

Код/испыт.	Сопротивление стрессу
1	290
2	154
3	152
4	229
5	365
6	343
7	183
8	301
9	173
10	198
11	232
12	266
13	240
14	255
15	259
16	294
17	300
18	290
19	272
20	253
21	274
22	316
23	268
24	294
25	237
26	237
27	173
28	285
29	262
30	288
31	236
32	236
33	260
34	291
35	254
36	266
37	292
38	176
39	298
40	269
41	341
42	160
43	205
44	274

45	371
46	205
47	336
48	353
49	256
50	278
51	354
52	353
53	352
54	351

Статистическая обработка данных по ранговому критерию Краскала-Уоллиса

	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	Сопротивление стрессу
Хи-квадрат	9,708	16,960	2,094	2,568	1,314	2,596	8,442	23,275	9,620	33,415	26,933	14,191	13,248
ст.св.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Асимптотическая значимость	,021	,001	,553	,463	,726	,458	,038	,000	,022	,000	,000	,003	,004

Примечание: \*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,05$ ; \*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,001$ .

Корреляционная матрица исследуемых показателей (критерий r-Спирмена)

	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Психосоматические и психовегетативные нарушения	Сопротивление стрессу	Эмпатия
Переживание психотравмирующих обстоятельств	1,000													
Неудовлетворенность собой	,123	1,000												
«Загнанность в клетку»	,041	,498**	1,000											
Тревога и депрессия	,199	,142	,062	1,000										
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:	,310	,471	,754		1,000									
Эмоционально-нравственная дезориентация	-,195	-,147	,013	,012	,320	,455	,948	,953						
Расширение сферы	-,033	,460*	,263	,252	-,045	1,000								
	,868	,014	,177	,196	,821									
	-,436*	-,183	,269	-,049	,485**	,127	1,000							

экономии эмоций	,020	,352	,167	,806	,009	,519								
Редукция профессиональных обязанностей	,085	,384*	,097	,195	,006	-,087	-,065	1,000						
	,667	,044	,623	,319	,976	,658	,742							
Эмоциональный дефицит	,011	,472*	,340	-,096	-,383*	,213	-,024	,167	1,000					
	,955	,011	,076	,628	,044	,277	,903	,395						
Эмоциональная отстраненность	,222	,382*	,377*	,027	-,188	,141	-,183	,424*	,354	1,000				
	,256	,045	,048	,891	,337	,473	,352	,025	,064					
Личностная отстраненность (деперсонализация)	,257	,485**	,246	,149	-,314	,040	-,335	,614**	,460*	,832**	1,000			
	,186	,009	,207	,450	,103	,839	,081	,001	,014	,000				
Психосоматические и психовегетативные нарушения	-,016	,583**	,212	-,123	-,069	,123	-,114	,587**	,344	,522**	,621**	1,000		
	,935	,001	,280	,532	,726	,534	,564	,001	,073	,004	,000			
Соппротивление стрессу	,206	,217	,019	,299	-,263	,445*	-,067	,312	,232	,369	,304	,022	1,000	
	,292	,268	,925	,122	,177	,018	,735	,106	,234	,053	,116	,911		
Эмпатия	,471*	,483**	,248	,257	-,079	,223	-,294	,551**	,313	,619**	,569**	,479**	,424*	1,000
	,011	,009	,203	,187	,691	,254	,128	,002	,105	,000	,002	,010	,024	

Примечание: \*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.05$ ; \*\*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.01$ .

Статистическая обработка данных по критерию U Манна-Уитни (сравнение контрольной и экспериментальной группы)

	Напряжение	Резистенция	Истощение	Сопротивляемость
U Манна-Уитни	12,000	10,000	1,500	11,500
W Вилкоксона	67,000	65,000	56,500	66,500
Z	-2,902	-3,037	-3,677	-2,914
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,004	,002	,000	,004
Точная знч. [2*(1-сторон. знач.)]	,003 <sup>b</sup>	,002 <sup>b</sup>	,000 <sup>b</sup>	,002 <sup>b</sup>

Примечание: \*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,05$ ; \*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,001$ .



Статистическая обработка данных по Т-критерию Уилкоксона (Вилкоксона) («до» и «после» психокоррекционного воздействия) №1

	Напряжение	Резистенция	Истощение	Сопротивляемость стрессу
Z	-2,257 <sup>b</sup>	-2,437 <sup>b</sup>	-2,805 <sup>b</sup>	-2,601 <sup>b</sup>
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,024	,015	,005	,009

Примечание: \*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,05$ ; \*\*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,01$ ; \*\*\*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,001$ .

Статистическая обработка данных по Т-критерию Уилкоксона (Вилкоксона) («до» и «после» психокоррекционного воздействия) №2

	Неудовлетворенность собой	Эмоционально-нравственная дезориентация	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность (деперсонализация)
Z	-2,143 <sup>b</sup>	-2,105 <sup>b</sup>	-2,449 <sup>b</sup>	-2,374 <sup>b</sup>	-2,706 <sup>b</sup>
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,032	,035	,014	,018	,007

Примечание: \*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,05$ ; \*\*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,01$ ; \*\*\*вероятность ошибки на уровне  $p < 0,001$ .

## Результаты дисперсионного анализа (ANOVA)

<b>Критерий однородности дисперсий</b>				
	Статистика Ливиня	ст.св.1	ст.св.2	Знач.
Переживание психотравмирующих обстоятельств	2,186	3	50	,101
Неудовлетворенность собой	1,124	3	50	,348
Загнанность в клетку	2,390	3	50	,080
Тревога и депрессия	5,107	3	50	,004
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	1,874	3	50	,146
Эмоционально-нравственная дезориентация	1,883	3	50	,144
Расширение сферы экономии эмоций	1,724	3	50	,174
Редукция профессиональных обязанностей	18,509	3	50	,000
Эмоциональный дефицит	1,433	3	50	,244
Эмоциональная отстраненность	12,491	3	50	,000
Личностная отстраненность (деперсонализация)	19,964	3	50	,000
Психосоматические и психовегетативные нарушения	1,353	3	50	,268
Соппротивление стрессу	1,201	3	50	,319

ANOVA						
		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
Переживание психотравмирующих обстоятельств	Между группами	76,117	3	25,372	3,485	,022
	Внутри групп	364,031	50	7,281		
	Всего	440,148	53			
Неудовлетворенность собой	Между группами	450,075	3	150,025	7,247	,000
	Внутри групп	1035,128	50	20,703		
	Всего	1485,204	53			
Загнанность в клетку	Между группами	23,778	3	7,926	,418	,741
	Внутри групп	948,092	50	18,962		
	Всего	971,870	53			
Тревога и депрессия	Между группами	17,398	3	5,799	,824	,487
	Внутри групп	351,935	50	7,039		
	Всего	369,333	53			
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Между группами	51,704	3	17,235	1,335	,273
	Внутри групп	645,277	50	12,906		
	Всего	696,981	53			
Эмоционально-нравственная дезориентация	Между группами	13,204	3	4,401	,284	,836
	Внутри групп	774,000	50	15,480		
	Всего	787,204	53			
Расширение сферы экономики эмоций	Между группами	247,391	3	82,464	4,489	,007
	Внутри групп	918,479	50	18,370		
	Всего	1165,870	53			
Редукция профессиональных обязанностей	Между группами	458,833	3	152,944	11,517	,000
	Внутри групп	664,000	50	13,280		
	Всего	1122,833	53			
Эмоциональный дефицит	Между группами	40,949	3	13,650	2,410	,078

	Внутри групп	283,143	50	5,663		
	Всего	324,093	53			
Эмоциональная отстраненность	Между группами	1084,652	3	361,551	24,894	,000
	Внутри групп	726,182	50	14,524		
	Всего	1810,833	53			
Личностная отстраненность (деперсонализация)	Между группами	794,834	3	264,945	14,306	,000
	Внутри групп	925,999	50	18,520		
	Всего	1720,833	53			
Психосоматические и психовегетативные нарушения	Между группами	196,628	3	65,543	6,053	,001
	Внутри групп	541,372	50	10,827		
	Всего	738,000	53			
Соппротивление стрессу	Между группами	48396,869	3	16132,290	6,498	,001
	Внутри групп	124138,168	50	2482,763		
	Всего	172535,037	53			

### Множественные сравнения

Шеффе							
Зависимая переменная	(I) Эмпатия	(J) Эмпатия	Средняя разность (I-J)	Среднеквадратичная ошибка	Знач.	95% доверительный интервал	
						Нижняя граница	Верхняя граница
Переживание психотравмирующих обстоятельств	Очень высокий	Высокий	-,010	1,281	1,000	-3,72	3,70
		Средний	2,167	1,256	,404	-1,47	5,80
		Низкий	2,712	1,369	,282	-1,25	6,67
	Высокий	Очень высокий	,010	1,281	1,000	-3,70	3,72
		Средний	2,176	,890	,127	-,40	4,75
		Низкий	2,722	1,044	,092	-,30	5,74

	Средний	Очень высокий	-2,167	1,256	,404	-5,80	1,47
		Высокий	-2,176	,890	,127	-4,75	,40
		Низкий	,545	1,013	,962	-2,38	3,48
	Низкий	Очень высокий	-2,712	1,369	,282	-6,67	1,25
		Высокий	-2,722	1,044	,092	-5,74	,30
		Средний	-,545	1,013	,962	-3,48	2,38
Неудовлетворенность собой	Очень высокий	Высокий	,078	2,161	1,000	-6,17	6,33
		Средний	4,717	2,118	,189	-1,41	10,84
		Низкий	7,212*	2,309	,029	,53	13,89
	Высокий	Очень высокий	-,078	2,161	1,000	-6,33	6,17
		Средний	4,638*	1,501	,032	,30	8,98
		Низкий	7,134*	1,761	,002	2,04	12,23
	Средний	Очень высокий	-4,717	2,118	,189	-10,84	1,41
		Высокий	-4,638*	1,501	,032	-8,98	-,30
		Низкий	2,495	1,708	,550	-2,45	7,44
	Низкий	Очень высокий	-7,212*	2,309	,029	-13,89	-,53
		Высокий	-7,134*	1,761	,002	-12,23	-2,04
		Средний	-2,495	1,708	,550	-7,44	2,45
Загнанность в клетку	Очень высокий	Высокий	,069	2,068	1,000	-5,91	6,05
		Средний	,533	2,027	,995	-5,33	6,40
		Низкий	1,833	2,210	,875	-4,56	8,23
	Высокий	Очень высокий	-,069	2,068	1,000	-6,05	5,91
		Средний	,465	1,436	,991	-3,69	4,62
		Низкий	1,765	1,685	,778	-3,11	6,64
	Средний	Очень высокий	-,533	2,027	,995	-6,40	5,33
		Высокий	-,465	1,436	,991	-4,62	3,69
		Низкий	1,300	1,635	,888	-3,43	6,03

	Низкий	Очень высокий	-1,833	2,210	,875	-8,23	4,56
		Высокий	-1,765	1,685	,778	-6,64	3,11
		Средний	-1,300	1,635	,888	-6,03	3,43
Тревога и депрессия	Очень высокий	Высокий	,029	1,260	1,000	-3,62	3,67
		Средний	,800	1,235	,936	-2,77	4,37
		Низкий	1,500	1,346	,744	-2,40	5,40
	Высокий	Очень высокий	-,029	1,260	1,000	-3,67	3,62
		Средний	,771	,875	,855	-1,76	3,30
		Низкий	1,471	1,027	,566	-1,50	4,44
	Средний	Очень высокий	-8,00	1,235	,936	-4,37	2,77
		Высокий	-,771	,875	,855	-3,30	1,76
		Низкий	,700	,996	,920	-2,18	3,58
	Низкий	Очень высокий	-1,500	1,346	,744	-5,40	2,40
		Высокий	-1,471	1,027	,566	-4,44	1,50
		Средний	-,700	,996	,920	-3,58	2,18
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Очень высокий	Высокий	,000	1,706	1,000	-4,94	4,94
		Средний	-1,350	1,672	,884	-6,19	3,49
		Низкий	-2,545	1,823	,587	-7,82	2,73
	Высокий	Очень высокий	,000	1,706	1,000	-4,94	4,94
		Средний	-1,350	1,185	,731	-4,78	2,08
		Низкий	-2,545	1,390	,351	-6,57	1,48
	Средний	Очень высокий	1,350	1,672	,884	-3,49	6,19
		Высокий	1,350	1,185	,731	-2,08	4,78
		Низкий	-1,195	1,349	,852	-5,10	2,71
	Низкий	Очень высокий	2,545	1,823	,587	-2,73	7,82
		Высокий	2,545	1,390	,351	-1,48	6,57
		Средний	1,195	1,349	,852	-2,71	5,10

Эмоционально- нравственная дезориентация	Очень высокий	Высокий	,000	1,868	1,000	-5,41	5,41
		Средний	1,000	1,831	,960	-4,30	6,30
		Низкий	1,000	1,997	,969	-4,78	6,78
	Высокий	Очень высокий	,000	1,868	1,000	-5,41	5,41
		Средний	1,000	1,298	,897	-2,76	4,76
		Низкий	1,000	1,522	,933	-3,40	5,40
	Средний	Очень высокий	-1,000	1,831	,960	-6,30	4,30
		Высокий	-1,000	1,298	,897	-4,76	2,76
		Низкий	,000	1,477	1,000	-4,27	4,27
	Низкий	Очень высокий	-1,000	1,997	,969	-6,78	4,78
		Высокий	-1,000	1,522	,933	-5,40	3,40
		Средний	,000	1,477	1,000	-4,27	4,27
Расширение сферы экономики эмоций	Очень высокий	Высокий	3,294	2,035	,461	-2,59	9,18
		Средний	3,050	1,995	,511	-2,72	8,82
		Низкий	-2,000	2,175	,838	-8,29	4,29
	Высокий	Очень высокий	-3,294	2,035	,461	-9,18	2,59
		Средний	-,244	1,414	,999	-4,33	3,85
		Низкий	-5,294*	1,658	,025	-10,09	-,50
	Средний	Очень высокий	-3,050	1,995	,511	-8,82	2,72
		Высокий	,244	1,414	,999	-3,85	4,33
		Низкий	-5,050*	1,609	,028	-9,70	-,40
	Низкий	Очень высокий	2,000	2,175	,838	-4,29	8,29
		Высокий	5,294*	1,658	,025	,50	10,09
		Средний	5,050*	1,609	,028	,40	9,70
Редукция профессиональных обязанностей	Очень высокий	Высокий	,000	1,730	1,000	-5,01	5,01
		Средний	5,000*	1,696	,044	,09	9,91
		Низкий	7,000*	1,849	,005	1,65	12,35



	Высокий	Очень высокий	,000	1,730	1,000	-5,01	5,01
		Средний	5,000*	1,202	,002	1,52	8,48
		Низкий	7,000*	1,410	,000	2,92	11,08
	Средний	Очень высокий	-5,000*	1,696	,044	-9,91	-,09
		Высокий	-5,000*	1,202	,002	-8,48	-1,52
		Низкий	2,000	1,368	,549	-1,96	5,96
	Низкий	Очень высокий	-7,000*	1,849	,005	-12,35	-1,65
		Высокий	-7,000*	1,410	,000	-11,08	-2,92
		Средний	-2,000	1,368	,549	-5,96	1,96
Эмоциональный дефицит	Очень высокий	Высокий	-,049	1,130	1,000	-3,32	3,22
		Средний	1,833	1,108	,441	-1,37	5,04
		Низкий	1,470	1,208	,688	-2,02	4,96
	Высокий	Очень высокий	,049	1,130	1,000	-3,22	3,32
		Средний	1,882	,785	,139	-,39	4,15
		Низкий	1,519	,921	,445	-1,15	4,18
	Средний	Очень высокий	-1,833	1,108	,441	-5,04	1,37
		Высокий	-1,882	,785	,139	-4,15	,39
		Низкий	-,364	,893	,983	-2,95	2,22
	Низкий	Очень высокий	-1,470	1,208	,688	-4,96	2,02
		Высокий	-1,519	,921	,445	-4,18	1,15
		Средний	,364	,893	,983	-2,22	2,95
Эмоциональная отстраненность	Очень высокий	Высокий	,000	1,810	1,000	-5,24	5,24
		Средний	6,000*	1,774	,015	,87	11,13
		Низкий	11,727*	1,934	,000	6,13	17,32
	Высокий	Очень высокий	,000	1,810	1,000	-5,24	5,24
		Средний	6,000*	1,257	,000	2,36	9,64
		Низкий	11,727*	1,475	,000	7,46	15,99

	Средний	Очень высокий	-6,000*	1,774	,015	-11,13	-,87
		Высокий	-6,000*	1,257	,000	-9,64	-2,36
		Низкий	5,727*	1,431	,003	1,59	9,87
	Низкий	Очень высокий	-11,727*	1,934	,000	-17,32	-6,13
		Высокий	-11,727*	1,475	,000	-15,99	-7,46
		Средний	-5,727*	1,431	,003	-9,87	-1,59
Личностная отстраненность (деперсонализация)	Очень высокий	Высокий	,088	2,044	1,000	-5,82	6,00
		Средний	4,800	2,003	,139	-1,00	10,60
		Низкий	10,227*	2,184	,000	3,91	16,55
	Высокий	Очень высокий	-,088	2,044	1,000	-6,00	5,82
		Средний	4,712*	1,420	,018	,60	8,82
		Низкий	10,139*	1,665	,000	5,32	14,96
	Средний	Очень высокий	-4,800	2,003	,139	-10,60	1,00
		Высокий	-4,712*	1,420	,018	-8,82	-,60
		Низкий	5,427*	1,615	,016	,75	10,10
	Низкий	Очень высокий	-10,227*	2,184	,000	-16,55	-3,91
		Высокий	-10,139*	1,665	,000	-14,96	-5,32
		Средний	-5,427*	1,615	,016	-10,10	-,75
Психосоматические и психовегетативные нарушения	Очень высокий	Высокий	-,029	1,563	1,000	-4,55	4,49
		Средний	3,500	1,532	,171	-,93	7,93
		Низкий	4,318	1,670	,096	-,51	9,15
	Высокий	Очень высокий	,029	1,563	1,000	-4,49	4,55
		Средний	3,529*	1,085	,021	,39	6,67
		Низкий	4,348*	1,273	,014	,66	8,03
	Средний	Очень высокий	-3,500	1,532	,171	-7,93	,93
		Высокий	-3,529*	1,085	,021	-6,67	-,39
		Низкий	,818	1,235	,932	-2,76	4,39

	Низкий	Очень высокий	-4,318	1,670	,096	-9,15	,51
		Высокий	-4,348*	1,273	,014	-8,03	-,66
		Средний	-,818	1,235	,932	-4,39	2,76
Сопротивление стрессу	Очень высокий	Высокий	11,912	23,661	,968	-56,54	80,37
		Средний	63,650	23,193	,069	-3,45	130,75
		Низкий	76,500*	25,288	,037	3,34	149,66
	Высокий	Очень высокий	-11,912	23,661	,968	-80,37	56,54
		Средний	51,738*	16,437	,028	4,18	99,29
		Низкий	64,588*	19,281	,017	8,81	120,37
	Средний	Очень высокий	-63,650	23,193	,069	-130,75	3,45
		Высокий	-51,738*	16,437	,028	-99,29	-4,18
		Низкий	12,850	18,704	,924	-41,26	66,96
	Низкий	Очень высокий	-76,500*	25,288	,037	-149,66	-3,34
		Высокий	-64,588*	19,281	,017	-120,37	-8,81
		Средний	-12,850	18,704	,924	-66,96	41,26
*. Средняя разность значима на уровне 0.05.							

## Программа профилактики эмоционального выгорания у педагогов

**Цель** программы: профилактика синдрома эмоционального выгорания посредством повышения стрессоустойчивости и эмоциональной регуляции у педагогов.

### **Задачи:**

1. Обучение педагогов техникам саморегуляции и психофизического расслабления, а также копинг-стратегиям в стрессовых ситуациях.
2. Развитие умения педагогов распознавать и осознавать свои и чужие эмоции.
3. Создание условий для поиска способов управления своим эмоциональным состоянием.
4. Повышение настроения и психоэнергетического потенциала педагогов.

**Критерии отбора в группу.** На основе результатов диагностики в состав коррекционной группы вошли педагоги с высоким и очень высоким уровнем эмпатии, низкой степенью стрессоустойчивости. Количество участников в каждой группе – 10.

### **Основные блоки программы:**

1. Снятие стрессового состояния педагогов.
2. Создание условий для осознания и отреагирования эмоций.
3. Развитие эффективных стратегий совладающего поведения.

**Организация занятий.** Программа состоит из 20 групповых занятий, продолжительностью 1 час. Занятия проходят 1 раз в неделю.

### **Структура занятия:**

1. Ритуал приветствия (позволяет создать атмосферу группового доверия и принятия).
2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние.
3. Основное содержание занятий – совокупность психотехнических упражнений и приемов, направленных на решение задач данного занятия.
4. Рефлексия: выражение эмоционального отношения к занятию.
5. Ритуал прощания (по аналогии с ритуалом приветствия).

## Содержание программы

### **1. Снятие стрессового состояния педагогов.**

#### **Занятие 1.**

**Цель:** Знакомство участников тренинга с целью тренинга; установление правил работы в группе.

#### **Вводная часть:**

#### **Упражнение «Представление»**

В начале работы группы, участники оформляют карточки - визитки, где указывают свое имя. Не обязательно это будет ваше настоящее имя, это может быть имя друга, знакомого, литературного героя и т.д. если вы решили взять другое имя, то, представляясь, попытайтесь сказать, почему вы решили его сменить. В дальнейшем все участники должны обращаться друг к другу только по тренинговому имени. В ходе представления вы можете говорить о своих увлечениях, о том, чем вы занимаетесь, что любите, что чувствуете в настоящий момент и чего ждете от тренинга.

#### **Упражнение «Правила группы»**

Ведущий: «Сейчас я расскажу вам об основных правилах работы в группе, которые необходимо выполнять в нашей работе для наибольшего достижения результатов.

- ✓ Принцип «здесь и теперь»;
- ✓ Принцип «искренности и открытости»;

- ✓ Принцип «Я»;
- ✓ Принцип «активности»;
- ✓ Принцип «доверительности»;
- ✓ Принцип «конфиденциальности»;

Данные правила распространяются и на самого ведущего.

#### Разминка:

*Разминка «Ливень».*

Ведущий находится в центре круга и делает определенные движения, а остальные повторяют по кругу эти движения. Так ведущий поворачивается к каждому лицом, и только после этого игрок начинает выполнять движения. (потирание ладоней, щелканье пальцами, похлопывание по бедрам, притопывание)

#### Основная часть:

##### ***Упражнение «Учимся расслабляться 1»***

Ведущий рассказывает о том, что в случаях, когда испытываешь напряжение «зажатость», тревогу, можно помочь себе расслабиться с помощью простых приемов, которые помогают не только почувствовать себя комфортнее и спокойнее. «Сядем по удобнее. Спина расслаблена, опирается на спинку стула, руки спокойно лежат на коленях. Сделаем по 10 глубоких медленных вдохов и выдохов. Чтобы замедлить их, вдыхая, сосчитаем про себя до 7, а выдыхая до 9» По окончании: «Теперь можно открыть глаза. Расскажите, что вы испытывали, выполняя это упражнение?»

##### ***Упражнение «Учимся расслабляться 2»***

Ведущий: «Еще один способ успокоиться и расслабиться. Вспомните ситуацию, которая обычно вызывает у вас волнение, напряжение. Произнесите про себя несколько утверждений о том, что вы чувствуете себя уверенно, спокойно. Но эти утверждения должны быть положительными. Например, «Я не волнуюсь», «Я спокоен» и т.д. в конце участники по кругу говорят, какие словосочетания использовали, что почувствовали, и, если не против, рассказать какую ситуацию вспомнили.

***Упражнение*** направлено на формирование мышечной свободы. Упражнение начинается с проверки степени зажатости каждого члена группы. Инструкция: «Согните и напрягите указательный палец руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение: в соседние пальцы, в кисть, в локоть, в шею, напряглась ли другая рука. Постарайтесь убрать лишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею, плечо, локоть, чтобы рука двигалась свободно, а палец оставался напряженным. Освободите остальные пальцы, которые также напряжены».

##### ***Упражнение «Напряжение - расслабление 1».***

Инструкция: «По счету до 10 освободить всю мускулатуру, а затем зажать ее по счету до 5. Освободить всю мускулатуру, начиная от головы и кончая пальцами ног, а затем напрячь ее. Расслабить мышцы ног и так далее до головы, а потом напрячь все тело и опять расслабить.

#### Заключительная часть:

##### *Рефлексия:*

Ведущий: «занятие закончилось. Вы проделали сегодня самую разнообразную работу. Скажите, пожалуйста, что Вам понравилось, а что нет и какие чувства вы сейчас испытываете?»

##### *Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что понравилось? Что нет?
- Какие чувства возникли при выполнении того или иного упражнения?
- Были ли в жизни ситуации, когда вы испытывали похожие чувства?
- Что делали в такой ситуации?

#### Занятие 2.

*Цель:* Познакомить участников группы с понятием «стресс», дать информацию о предстоящей работе, рефлексия собственных чувств.

Вводная часть:

Приветствие, сообщение о целях предстоящей работы, знакомство с правилами тренинговой работы.

Разминка:

- ✓ Упражнение «Имя-качество»: Участники сидят в кругу и, передавая друг другу мяч, называют свое имя и изображают себя на работе в состоянии усталости.

*Рефлексия:*

- Часто ли Вы чувствуете себя слишком уставшими?
- Имеет ли место в Вашей жизни стресс?
- Что такое стресс с Вашей точки зрения?
- Какие факторы педагогической профессии являются стрессовыми для Вас?
- Как может повлиять стресс на профессиональную деятельность педагога?

Основная часть:

I. Теоретическая часть.

Информирование о проблеме стресса в педагогической деятельности, знакомство с понятием «стресс» (Приложение 1 «Теоретическая часть к занятию 1»). Далее ведущий отвечает на возникающие вопросы.

*Рефлексия:*

- Опишите ситуацию из Вашей жизни, когда Вы переживали стресс особенно остро. Как это было?
- Какие чувства Вы при этом испытывали?

II. Практическая часть.

**Упражнение «Автобус».**

*Цель:* осознание способов достижения жизненных целей.

При помощи стульев, расставленных вдоль стены, имитируется сало н автобуса. Участники изображают пассажиров в час пик. В автобусе 2 двери. Ведущий – водитель автобуса, который объявляет остановки с интересными названиями (любовь, богатство, карьера, красота, здоровье и т.д.) На каждой остановке может выйти только один пассажир, причем заранее не известно, какая именно будет открыта дверь. Время выхода ограничено. Далее участникам предлагается самостоятельно найти метафорический смысл данного упражнения. (Автобус – наша жизнь, а то, как человек пробивается к выходу, показывает, как он обычно добивается намеченной цели.)

*Рефлексия:*

- Каково выбираться из переполненного автобуса? Как чаще всего ведут себя окружающие?
- Какие ценности-цели для Вас самые главные в жизни? Как связаны Ваши цели жизни со стрессами, которые Вы переживаете?
- Являетесь ли вы источником волнения и стресса для других?
- Кто (или что) в данном упражнении был для Вас стрессовым фактором?

Заключительная часть:

**Упражнение «Комплименты».**

*Цель:* позитивная обратная связь.

Участники по кругу говорят соседу справа и слева комплименты.

*Рефлексия:*

- Приятно ли было получать комплименты от коллег?
- Способно ли позитивное общение в рабочем коллективе снизить уровень стресса педагогов?

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что понравилось? Что нет?

- Какие чувства возникли при выполнении того или иного упражнения?
- Были ли в жизни ситуации, когда вы испытывали похожие чувства?
- Что делали в такой ситуации?

### Занятие 3.

*Цель:* Дать знания участникам группы о понятии «стрессоустойчивость», обсудить проблему профессиональной Я-концепции, стимулировать развитие позитивной Я-концепции и самосознания.

#### Вводная часть:

*Приветствие.*

*Разминка.*

#### **Игра «Ассоциации».**

*Цель:* стимулирование самосознания через получение обратной связи от группы.

Один из участников выходит в круг, остальные называют предметы, с которыми у них ассоциируется данный человек. Выбранный игрок старается угадать, у кого какая ассоциация возникла.

#### *Рефлексия:*

- Хорошо ли все знают друг друга?
- Как Вы ведете себя, когда нервничаете, волнуетесь?
- Насколько наши собственные представления совпадают с представлениями о нас других людей?
- Может ли расхождение наших представлений о себе и представлений о нас окружающих привести к возникновению стресса?

#### Основная часть:

##### I. Теоретическая часть.

Обсуждение понятия «стрессоустойчивость». Ведущий информирует педагогов о термине «стрессоустойчивость», какими диагностическими методиками она измеряется. Информирование о результатах диагностики. Сообщает, что стрессоустойчивость напрямую связана с личными особенностями человека, в частности с «Я-концепцией».

Обсуждение понятия «Я-концепции».

Участникам предлагается обсудить фразу: «Когда встречаются 2 человека, на встрече присутствуют шестеро – каждый из двоих, каким он видит себя; каждый из двоих, каким его видит другой; каждый из двоих, каким он является на самом деле.» (У. Джеймс)

- Как Вы понимаете эту фразу?
- Почему наши представления о себе могут не совпадать с восприятием нас другими людьми и с тем, какие мы на самом деле?
- Как это несовпадение связано с профессией педагога?

Связь Я-концепции и стрессоустойчивости педагога. Подводя итоги обсуждения, ведущий говорит о том, что в основе стрессоустойчивости лежит позитивная система представлений о самом себе – Я-концепция.. Педагог, обладающий позитивной Я-концепцией, имеет реалистичное представление о себе, хорошо знает свои сильные и слабые стороны, стремится максимально использовать свои достоинства и преодолевать недостатки, уверен в себе, а следовательно, обладает высокой стрессоустойчивостью.

#### *Рефлексия:*

- Какой Я-концепцией Вы обладаете: в большей степени позитивной или в большей степени негативной?
- Насколько лично у Вас Я-концепция влияет на стрессоустойчивость?
- Как можно повысить уровень стрессоустойчивости? (подвести к необходимости формирования позитивной Я-концепции)

##### II. Практическая часть.

**Игра «Исправь ошибку»:** ведущий предлагает исправить некоторые формулировки относительно стиля работы педагогов, чтобы в них прозвучала позитивная профессиональная педагогическая Я-концепция.

- a) Педагог должен отрицательно реагировать на детей, которые к нему плохо относятся;
- b) Дети не должны расслабляться, поэтому следует их закалять, создавая им трудности;
- c) Педагог должен стимулировать детей к выполнению своих обязанностей, создавая у них чувство вины за свои промахи;
- d) Педагог по возможности должен строить взаимоотношения между детьми на основе конкуренции;
- e) Педагог должен исходить из того, что дети склонны злоупотреблять его доверием;
- f) Педагог должен сталкивать детей с суровой реальностью взрослой жизни;
- g) Педагог должен во что бы то ни стало стремиться к установлению жесткой дисциплины;
- h) Педагог должен увеличивать степень наказания ребенка пропорционально его вине.

*Рефлексия:*

- Как влияет Я-концепция на профессиональные установки педагога, на его отношение к детям и профессии?
- Доводилось ли Вам встречать людей с негативной Я-концепцией?
- Как можно описать такого педагога?
- Насколько такой педагог подвержен стрессу?
- Какова степень его стрессоустойчивости?
- Как Вам удалось изменить фразу, за счет чего?
- Вам хотелось бы что-то изменить в своей Я-концепции?

Заключительная часть:

**Упражнение «Продолжи фразу».**

*Цель:* осознание личностного и профессионального ресурса.

- Я горжусь своей работой, когда я...
- Не хочу хвастаться, но в своей работе...

Ведущий подводит участников к мысли, что все здесь присутствующие обладают профессиональными качествами, подводит к осознанию необходимости их развития как одного из важных факторов стрессоустойчивости.

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Какое упражнение вам понравилось больше всего? Почему?
- Оцените свою активность на занятии по пятибалльной шкале.
- Что не понравилось? Почему?

## **II. Создание условий для осознания и отреагирования эмоций.**

### Занятие 4.

*Цель:* дать представление о содержании понятий «эмоциональная гибкость», «эмпатия», «экспрессия», помочь в осознании собственного потенциала, способствовать формированию мотива к развитию эмоциональной гибкости как важнейшей составляющей стрессоустойчивости.

Вводная часть:

**Приветствие.**

**Разминка:** «Танец отдельных частей тела».

*Цель:* эмоциональное и физическое расслабление, снятие напряжения.

Звучит музыка разных стилей. Ведущий называет по очереди части тела, танец которых будет исполнен (танец головы, плеч, кистей рук, живота, ног) под



соответствующую музыку. Участники пытаются максимально использовать в танце названную часть тела.

*Рефлексия:*

- Могут ли танцевальные движения помочь расслабиться?
- Любите ли Вы танцевать?
- Что мешает человеку ощутить чувство свободы и раскрепощения?
- Танец каких частей тела большее всего понравился Вам?

***Дискуссия «Мои эмоции».***

*Цель:* познание педагогами особенностей своих эмоциональных состояний.

Дискуссия проводится по следующим вопросам:

- Какие эмоции (положительные или отрицательные) у Вас чаще всего преобладают, когда Вы находитесь на работе?
- Что является причиной отрицательных эмоций на работе? (проиллюстрируйте ситуацией из своего опыта)
- Всегда ли мы говорим то, что чувствуем?
- Почему часто скрываем, искажаем свои чувства?
- Какие могут быть последствия искажения чувств и как их избежать?
- Как влияют наши эмоциональные состояния на собеседников? На детей? На эффективность учебно-воспитательного процесса?
- Влияет ли эмоциональное состояние окружающих на Вас?

Основная часть:

I. Теоретическая часть.

Информирование педагогов о том, что успешная профессиональная деятельность напрямую связана со стрессоустойчивостью. Повышению стрессоустойчивости способствует высокий уровень эмоциональной культуры, включающей эмоциональную гибкость. Раскрыть понятия: «эмоциональная культура», «эмоциональная гибкость», «эмпатия».

II. Практическая часть.

***Упражнение «Любящий взгляд».***

*Цель:* осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала.

Один участник выходит за дверь. Остальные распределяются, кто каким взглядом будет смотреть на выбранного участника (любящим, равнодушным, угрожающим, обиженным и т.д.). Человек должен по мимике и позе догадаться, кто каким взглядом на него смотрит.

*Рефлексия:*

- Что помогло догадаться?
- Какой взгляд было легче изображать, труднее?
- Что мешает проявить свою эмоциональную гибкость в мимике?
- Как владение мимикой может помочь в работе педагога?

Заключительная часть:

***Упражнение «Закончи фразу».***

*Цель:* осознание участниками степени важности для каждого полученной информации.

- Неожиданным для меня сегодня было...
- Я и раньше знала то, что услышала о...

Ведущий подводит участников к осознанию того, что повышению стрессоустойчивости способствует высокий уровень эмоциональной культуры, включающей эмоциональную гибкость, владение экспрессией.

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что понравилось? Что нет?
- Какие чувства возникли при выполнении того или иного упражнения?
- Были ли в жизни ситуации, когда вы испытывали похожие чувства?

– Что делали в такой ситуации?

### Занятие 5.

*Цель:* способствовать формированию мотива к развитию эмоциональной гибкости как важнейшей составляющей стрессоустойчивости.

#### Вводная часть

*Приветствие.*

*Разминка.*

Ведущий просит участников образовать один общий круг, так, чтобы все видели друг друга. Участников просят встать в шеренгу, лицом к спине другого участника, оставаясь в кругу. Можно попросить положить руки на плечи соседа. Затем все участники берут друг друга за талию «через одного», при этом Ведущий просит сделать шаг внутрь круга. Образуется «круг-шеренга» меньшего диаметра, в котором участники плотно держатся друг за друга. Далее ведущий объясняет, что сейчас всем предстоит пройти один круг, выполняя три разных движения по команде. По команде «спагетти» участники высоко поднимают левую ногу, по команде «кетчуп» высоко поднимают правую ногу, по команде «кока-кола» садятся на коленки к соседу сзади. Участники проходят полный круг.

#### ***Упражнение «Сиамские близнецы».***

*Цель:* снятие напряжения, установление контакта с другими людьми, способность понять другого человека.

Каждый участник находит себе партнера одного с ним роста, встают спина к спине, опираясь друг о друга.

Задание: не отрываясь друг от друга, медленно скользить вниз в общем ритме, пока партнеры не сядут на пол. Затем также вместе нужно подняться вверх. Может быть любое четное количество участников.

#### Основная часть.

***Упражнение «Счет до десяти».*** Все становятся в круг, не касаясь друг друга плечами и локтями. По сигналу «начали» закрывают глаза, опускают носы вниз и считают до десяти по очереди. В игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса одновременно скажут, например, «четыре», счет начинается сначала.

У участников группы есть десять попыток. После каждой неудавшейся попытки участники могут открыть глаза и посмотреть друг на друга, но без переговоров. Попробовать понять друг друга без слов – объяснятся взглядами, жестами.

***Упражнение «Ассоциация».*** Участники встают в круг и кладут руки друг другу на плечи. Приветливо смотрят друг на друга и радостно улыбаются друг другу со словами: «Ты, индивидуальность!», добавляя при этом свои ассоциации с яркими личностями, например с политическими деятелями, киноактерами, историческими личностями или литературными персонажами.

#### Заключительная часть

#### ***Упражнение «До свидания»***

Инструкция: Все участники встают в узкий круг, кладут друг другу руки на плечи и говорят: «До свидания».

*Рефлексия прошедшего занятия.* «Я люблю себя за то...».

### Занятие 6.

*Цель:* создать условия для отреагирования негативных эмоций, повышения внутренней стабильности, достижения гармонии эмоциональных реакций.

#### Вводная часть

*Приветствие*

*Разминка*

**Упражнение «Приветствие в зеркале»:** участники по кругу демонстрируют жесты, которые присущи человеку, находящемуся в стрессе. Все остальные представляют себя зеркалами, которые отражают увиденное.

*Рефлексия:*

- Удалось ли Вам почувствовать себя и коллектив единым целым?
- Насколько коллективная сплоченность и позитивное общение могут способствовать снятию напряжения?

Основная часть

**Упражнение «Отражение чувств».**

*Цель:* знакомство с паралингвистическими (экспрессивными) признаками речи.

Ведущий произносит любую фразу, содержание которой резко контрастирует с эмоциональной окраской. (Ах, Вас только здесь не хватало! Ну ты и красавица сегодня! Ой-ой, как страшно, испугал!) Участники должны определить истинное содержание фразы, определив ее подтекст.

*Рефлексия:*

- Всегда ли в работе педагога достаточно одной вербальной информации?
- Почему эмоциональная составляющая важнее формального значения?
- На сколько, по вашему мнению, в работе педагога важна эмоциональная составляющая речи?
- Когда в общении педагога с детьми эмоциональная окраска его фразы не соответствует ее содержанию?
- Какой эмоциональный окрас фразы доминирует у педагога? На какой эмоции «застревает» педагог в состоянии усталости?

**Упражнение «Концентрация на дыхании» для внутреннего расслабления.**

*Инструкция:* «Сядьте удобно, закройте глаза и расслабьтесь. Ваше волшебное слово в этом упражнении - покой. Когда вы дышите, драйте только об этом волшебном слове. При вдохе думайте о слоге «ПО», при выдохе - о слоге «КОЙ». Вы дышите спокойно, дыхание струится само собой. Иногда оно сильнее, иногда слабее. Иногда вы чувствуете его внизу, в области носа. Вы полностью расслаблены. Обратите внимание только на то, как вы дышите, но не пытайтесь изменить дыхание. Когда вдыхаете, говорите про себя «ПО», когда выдыхаете - «КОЙ». Если вас отвлекают другие мысли, заставьте их лопнуть, как мыльные пузыри, и снова обратитесь к волшебному слову ПОКОЙ (20 сек). Вы медленно возвращаетесь из волшебного мира, открываете глаза и чувствуете себя совершенно обновленным и отдохнувшим. К вам вернулись бодрость и свежесть. Потянитесь или зевните.

**Упражнение «Дыхание на счет»**

*Инструкция:* «Сидя или стоя постарайтесь, по возможности, расслабить мышцы тела, и сосредоточьте внимание на дыхании. На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

- на следующие 4 счета проводится задержка дыхания;
- затем плавный вдох на счет 1-2-3-4-5-6;
- снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней».

Заключительная часть

**Упражнение «Избавление от тревог»**

*Процедура:* Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день. Небо озарено радугой и частица этого сияния принадлежит вам. Оно ярче тысяч солнц. Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные чувства и мысли, страхи и предположения. Все нездоровые частицы

покидают ваше тело, превратившись в черный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно!

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что понравилось? Что нет?
- Какие чувства возникли при выполнении того или иного упражнения?
- Были ли в жизни ситуации, когда вы испытывали похожие чувства?
- Что делали в такой ситуации?

*Занятие 7.*

*Цель:* отреагирование негативных эмоций; повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.

Вводная часть

*Приветствие*

*Разминка*

***Упражнение «Портфель настроения»***

*Цель:* оценка своего эмоционального состояния в начале занятия.

*Инструкция:* У меня в руках рисунок портфеля. Нам необходимо заполнить его, Вашим настроением. Я предлагаю выбрать тот цвет, который соответствует Вашему самочувствию на данный момент и прикрепить его на рисунок.

Основная часть

***Игра «Ускоренные движения»***

*Цель:* снятие усталости и напряжения, поддержка положительного эмоционального фона.

В кинематографе есть прием - ускоренная прокрутка пленки. Попробуйте продемонстрировать этот прием, не пользуясь видео- или кинокамерой. То есть поставьте пантомиму, в которой все движения в 2-3 раза быстрее, чем обычно. А для ускоренной демонстрации возьмите обычные домашние дела и покажите, как человек:

- гладит белье;
- делает блины;
- вытирает пол;
- моет посуду;
- зашивает брюки и тому подобное.

Информационное сообщение «Начни думать позитивно» -

«Это невозможно», - сказала Причина.

«Это безответственно», - отметил Опыт.

«Это бесполезно», - отрезала Гордость.

«Попробуй ...» - прошептала Мечта.

Наверное, на сегодняшний день никто не будет отрицать силу позитивного мышления. О силе мыслей свидетельствуют опыты Масару Эмото, который сфотографировал кристаллы воды. Если жидкость находилась в помещении, где ссорились и злились, то ее кристаллы были деформированными, а если вода находилась в комнате, где проговаривались слова любви, то образовывался кристалл, похожий на прекрасную снежинку. Мы состоим из воды примерно на 80%. Получается, своими мыслями мы меняем себя!

*Рефлексия*

***Релаксационное упражнение «Путешествие»***

*Цель:* эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их решение, получение положительных эмоций.

*Инструкция:* участникам предлагается занять удобное положение, закрыть глаза, расслабиться.

Ведущий под спокойное музыкальное сопровождение говорит: «Представьте, что вы входите в весенний яблоневый сад, медленно идете по аллее, вдыхая прекрасного

аромат нежных бледно-розовых цветков. По узкой дорожке вы подходите к калитке, открываете ее и попадаете в прекрасную зеленую лужайку. Мягкая трава покачивается, приятно жужжат насекомые, ветерок легко дует вам в лицо, ваши волосы разлетаются ... перед вами появляется озеро ... вода прозрачная и серебристая. Вы медленно идете по берегу вдоль игривого ручейка, подходите к водопаду. Вы входите в него, и сияющие струи очищают вас, наполняя силой и энергией.

За водопадом грот. Тихий, уютный, в нем вы остаетесь один на один с собой (пауза). А теперь пришло время возвращаться. Мысленно пройдите весь свой путь в обратном направлении, выйдите из яблоневого сада и только тогда откройте глаза »

#### ***Упражнение «Я в лучах солнца»***

*Цель:* обучить методике повышения самооценки.

*Инструкция:* На листе нарисуйте солнце с кружком посередине и множеством лучей. В кружке напишите свое имя. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача – вспомнить как можно больше хорошего.

Носите солнце с собой или храните его в определенном месте. Иногда добавляйте лучики. А если станет особенно тяжело и покажется, что Вы ни на что не способны, достаньте и рассмотрите его, вспомните все то хорошее, что написано на Вашем солнышке.

#### Заключительная часть

#### ***Упражнение «Портфель настроения»***

*Цель:* оценка своего эмоционального состояния в конце занятия.

*Инструкция:* Я держу в руках портфель. Как и в начале занятия его необходимо заполнить Вашим настроением, которое характерно на данный момент. Выберете привлекательный для Вас цвет и приклейте его на рисунок портфеля.

#### ***Упражнение «До следующей встречи!»***

*Цель:* получение обратной связи от участников группы, развитие доверия, взаимопонимания.

*Инструкция:* У меня в руках чудесное солнышко. Оно излучает свет, тепло, радость, счастье сегодняшнего дня. Я предлагаю Вам передавать его друг другу и делиться впечатлениями о занятии, дарить свои пожелания участникам группы.

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что вам дало сегодняшнее занятие?
- Что нового узнали?
- Что будете использовать в дальнейшей жизни?

### **III. Развитие эффективных стратегий совладающего поведения.**

*Цели:* развить эффективные стратегии совладающего поведения, обучить адаптивным стратегиям решения проблем и саморегуляции.

#### Занятие 8.

*Цель:* Познакомить участников с различными способами регуляции своего эмоционального состояния в напряженных ситуациях, с приемами восстановления эмоционального равновесия.

#### Вводная часть:

*Приветствие.*

*Разминка:* игра «Цвет моего настроения».

Вводная часть: Ведущий предлагает вспомнить наиболее яркие ситуации, связанные с эмоциональным напряжением. Это могут быть примеры из кино и литературы, из житейского или профессионального опыта.

*Рефлексия (после каждого примера):*

- Какие напряженные ситуации чаще всего встречаются в деятельности педагогов и почему?
- Как удается восстановить силы после напряженных ситуаций?

Подводя итог, ведущий сообщает о специально разработанных специалистами способах психологической разгрузки.

Основная часть:

Теоретическая часть и практическая часть.

Информирование о техниках саморегуляции с применением их на практике.

- Способы, связанные с управлением дыханием.
- Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением.
- Способы, связанные с воздействием слова.

*Рефлексия*

- Насколько возможно применение техник аутогенной тренировки в повседневной жизни?
- Смогут ли данные техники помочь Вам расслабиться?
- Что было самым трудным в практической части упражнения?
- Какие чувства Вы испытывали в процессе реализации техник?
- Способны ли данные техники повысить стрессоустойчивость лично у Вас?
- Какие техники Вам больше подходят?
- Какие еще способы снятия напряжения Вам известны?

Заключительная часть:

***Игра на внимание «Куст, дерево, трава».***

*Цель:* разминка, снятие физического напряжения.

***Упражнение «Подарок».***

*Цель:* повышение настроения.

Участником дарит подарок своему соседу справа, пытаясь изобразить подарок жестами.

*Рефлексия:*

- Какие чувства вы испытывали, когда Вам дарили подарок?
- Понравились ли Вам подарки?

***Релаксация «Воздушные шарики».***

*Цель:* снятие психоэмоционального напряжения и расслабление.

Занятие 9.

*Цель:* Познакомить участников с различными способами регуляции своего эмоционального состояния в напряженных ситуациях, с приемами восстановления эмоционального равновесия.

Вводная часть

*Приветствие*

*Разминка*

*Цель:* быстрое «сбрасывание» как психоэмоционального, так и мышечного напряжения.

«Вспомните, как отряхиваются, выйдя из воды, собаки и многие другие животные. Они останавливаются, напрягают мышцы и несколько секунд совершают быстрые, короткие, энергичные движения тела, Брызги разлетаются во все стороны, а сами они становятся сухими. Давайте поучимся делать так же! Встаньте, закройте глаза. Сильно напрягите мышцы рук и ног. А теперь, считая про себя до трех, быстро-быстро подожмите всем телом... Раз – два – три... Скиньте напряжение, расслабьтесь. Сейчас мы сделаем то же самое еще раз, а вы, когда будете отряхиваться, представьте, что от вас летят во все стороны брызги, с которыми уходят усталость и плохое настроение... Напрягитесь. Отряхивайтесь!... Раз – два – три... Скиньте напряжение, потянитесь, расслабьте мышцы рук и ног...».

Основная часть

***Упражнение «Разрешения проблемных ситуаций»***

*Мозговой штурм.* Какие жизненные трудности, проблемные, критические ситуации могут произойти в жизни молодежи, людей вашего возраста? Каковы типичные способы поведения людей в данных ситуациях? (Записи ведущего на доске). Как я обычно веду себя в критической ситуации? (Вопрос для самоанализа). Распределение всех названных способов на конструктивные и неконструктивные. Последствия неконструктивных способов (употребление алкоголя, психоактивных веществ, суицид): сохраняется и накапливается напряжение; есть уход от проблемы, но нет решения, могут возникнуть и негативные последствия.

Моделирование ситуации «Проблема». Все участники становятся за спинками своих стульев. Ведущий приглашает одного участника (А), просит придумать себе имя и представить проблемную ситуацию – эта ситуация обозначается стулом, который ставится перед А. Далее разыгрывается эта ситуация: некий знакомый Б (второй участник) предлагает А наркотик как способ забыть проблему. Тот соглашается – проблема немного отдалается (ведущий немного отодвигает стул-проблему). Далее ведущий говорит о том, что у А могут возникнуть другие проблемы – с милицией, с родителями, в школе. Эти проблемы обозначаются стульями, которые окружают А (участники, стоящие за кругом, двигают свои стулья к центру круга, говоря при этом о каких-либо сопутствующих проблемах). В конце ведущий говорит, что ситуация первая также усугубилась (стул придвигается).

#### ***Упражнение «Представь и дорисуй».***

Ведущий: Наш мозг способен продуцировать мысли, которые имеют огромный потенциал. Это энергия, которая может влиять на наше здоровье. Чем интенсивнее мнение, тем больше энергия. Существуют оптимистичные мысли, которые несут надежду, а также мнения, насыщенные ненавистью, зловердые, мысли большой разрушительной силы. Переполюя наше сознание, последние способствуют нагнетанию эмоционального дискомфорта.

Как мы можем прекратить этот процесс? Как остановить негативный внутренний диалог? Для этого я предлагаю вам освоить технику остановки плохих мыслей. Во время правильного выполнения этой техники вы сместите внимание с потока негативных мыслей, нарушая их влияние и нормализуя свое состояние.

Предлагаю следующее:

1. Переместите свое внимание наружу, то есть направьте его на внешние объекты, звуки, ощущения.

2. Перемещая внимание, перечислите все, что воспринимаете: я вижу ..., я слышу ..., я чувствую ...

3. Просто отпустите свое внимание в режим свободного полета, созерцайте окружающий мир во всем его разнообразии ... Обратите внимание, то вы ничего не можете сделать - это только ваше впечатление. Именно ваше и именно воспоминание, а не наблюдение.

Чтобы убедиться в этом позвольте себе пошалить:

Ведущий: представьте человека, которого вам неприятно вспоминать.

Теперь мысленно дорисуйте ему кошачьи усы и уши осла.

*Рефлексия:*

- Как он вам теперь? Что вы чувствуете?

- А еще можно примерить короткие штанишки, как у Карлсона. Можно с пропеллером. Нажмите на пуговицу - кнопку и человек взлетит на крышу.

Ваша психика - замечательный прибор, ее сейчас любят сравнивать с компьютером, ведь он может не только вызвать негативные эмоции, но и устранять их.

Выберите воспоминание с неприятным объектом.

Что может сделать ваш «компьютер»:

- изменить размеры этого объекта;

- изменить его форму;

- перекрасить в любой цвет и нанести узор;
- неподвижный образ можно заставить двигаться (раз - и руководитель, который вас донимает, начинает вальсировать)

- создать звуковые эффекты (заставить их шептать, свистеть).

Иначе говоря, ваши воспоминания о событии, которое вас травмирует, - это лишь картина в вашем сознании. И вы можете изменить в этой картине все, что захотите и как вам захочется. В результате изменится и ваше психологическое состояние.

#### Заключительная часть

#### **Упражнение «Прощай, напряжение!»**

*Цель:* обучить снимать напряжение приемлемым способом.

*Инструкция:* Сейчас мы посоревнуемся. Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

*Рефлексия:*

- Как вы себя чувствуете?
- Расстались ли вы со своим напряжением?
- Ощущения до и после упражнения?

*Рефлексия прошедшего занятия (7 минут):* Какие чувства возникали по ходу ситуации, ее усугубления (вопрос А)? Вопросы группе о ситуации, которая возникла.

### Занятие 10.

*Цель:* Дать знания о понятии «эмоциональное выгорание», способствовать развитию позитивных форм поведения, снятию психоэмоционального напряжения.

#### Вводная часть:

*Приветствие.*

*Разминка:* игра «Цвет моего настроения».

- Сталкивались ли Вы с понятием «эмоциональное выгорание»?
- Как Вы понимаете этот термин?
- Приведите примеры поведения педагога с синдромом эмоционального выгорания.

#### Основная часть:

#### I. Теоретическая часть.

Знакомство педагогов с термином «эмоциональное выгорание», с причинами его возникновения. Информирование о стадиях развития синдрома и его симптоматике.

*Рефлексия:*

- Насколько у Вас выражен синдром эмоционального выгорания?
- Какие симптомы присутствуют у Вас?
- Какие качества и способности личности могут помочь избежать эмоционального выгорания?

#### II. Практическая часть.

#### **Упражнение «Баланс реальный и желательный».**

*Цель:* определение своего отношения к профессии, вычленение «перекосов» в распределении «жизненной энергии».

Предлагается нарисовать круг, в нем, ориентируясь на внутренние психологические ощущения, секторами отметить, в каком соотношении в настоящее время находятся работа (профессиональная жизнь), работа по дому и личная жизнь (путешествия, отдых, увлечения). В другом круге – их идеальное соотношение.

*Рефлексия:*

- Есть ли различия между реальным и идеальным положением вещей?
- В чем они заключаются?
- Почему так получилось?
- Что можно сделать, чтобы приблизить реальную ситуацию к идеальной? За счет чего?
- От кого или от чего это зависит?



### **Упражнение «Я дома – я на работе».**

*Цель:* анализ своего отношения к профессии, к сложившейся ситуации в целом.

Ведущий предлагает участникам разделить лист пополам и составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я – на работе» (какой я дома и какой я на работе).

*Рефлексия:*

- Какие похожие качества Вы выделили? Противоположные качества?
- Какой список было составлять легче? Почему?
- Какой получился объемнее?
- Каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия?
- Что Вам мешает получить удовлетворение от своей профессиональной деятельности?
- Что может помочь?

### **Игра «Выход из сложной ситуации».**

*Цель:* стимулировать формирование навыков позитивного поведения в процессе разрешения актуальных рабочих ситуаций.

Участники делятся на 2 команды. Командам предлагается продемонстрировать поведение педагога с синдромом эмоционального выгорания в определенной ситуации. Вторая команда демонстрирует, как ведет себя стрессоустойчивый педагог.

*Ситуации:*

- Родитель недоволен тем, что его ребенку не высушили одежду после прогулки.
- Ребенок огрызается на замечания педагога, не слушается.

*Рефлексия:*

- Какой команде было легче? Почему?
- Как обычно реагируют окружающие на наше неадекватное поведение?
- Бывали ли у Вас конфликты на работе по причине Вашего эмоционального напряжения? (приведите примеры)
- Что Вы можете сделать, чтобы снизить свой стресс и доставить себе радость?

Заключительная часть:

### **Упражнение «Надувная кукла».**

*Цель:* снятие психоэмоционального напряжения, поднятие тонуса.

Психолог играет роль насоса (имитирует работу). Участники группы сначала расслабленно сидят в креслах, голова опущена, руки вяло висят вдоль тела. С каждым движением «насоса» «резиновые куклы» начинают надуваться: распрямляются, поднимают голову, напрягают руки и в конце встают в полный рост, раскинув руки и расставив ноги. Через несколько секунд психолог «выдергивает затычку у куклы», и игроки с шипением расслабляются.

*Рефлексия:* Какие чувства Вы испытывали, когда были куклами и Вами «управлял» насос?

### **Упражнение «Незаконченные предложения».**

*Цель:* получение обратной связи, резюмирование цикла занятий.

Участникам предлагается на выбор закончить любую из фраз:

- Я научился...
- Я узнал, что...
- Я нашел подтверждение тому, что...
- Я обнаружил, что...
- Я был удивлен тем, что...
- Мне понравилось то, что...
- Я был разочарован тем, что...
- Самым важным для меня было...

### **Упражнение «Послание».**

*Цель:* получение обратной связи.

Каждому присутствующему дается лист бумаги. Его надо разделить на 4 части. На 3 надо написать послание 3 участникам, сидящим справа. Послание должно иметь позитивное содержание, личную обращенность. На 4 части листа формулируется впечатление от занятия – для психолога. Оно может иметь либо конструктивную, либо эмоциональную направленность.

*Рефлексия прошедшего занятия.*

- Что понравилось? Что нет?
- Какие чувства возникли при выполнении того или иного упражнения?
- Были ли в жизни ситуации, когда вы испытывали похожие чувства?
- Что делали в такой ситуации?