

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра Педагогика и психология

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Профилактика эмоционального выгорания педагогов в системе
дополнительного образования (на примере школы иностранных языков)

Обучающийся

Н.А. Салганская

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. пед. наук, И.Н. Григорьева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические подходы к проблеме профилактики эмоционального выгорания в системе дополнительного образования ...	12
1.1 Подходы к пониманию феномена эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных исследователей	12
1.2 Факторы эмоционального выгорания педагогов	19
1.3 Психологическая характеристика деятельности педагогов иностранных языков в условиях работы частных школ иностранных языков (на примере Частного Учреждения Дополнительного Образования Образовательного Центра «Смарт Эдьюкейшн»).....	26
1.4 Пути профилактики эмоционального выгорания педагогов в системе дополнительного образования	33
Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов школ иностранных языков и разработка профилактических мероприятий.....	38
2.1 Организация и методика проведения исследования.....	38
2.2 Статистический анализ показателей эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков	47
2.3 Проектирование и реализация системы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков	98
2.4 Оценка эффективности реализации мероприятий психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков.....	106
2.5. Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для владельцев и руководителей учреждений дополнительного образования (психолого-управленческий аспект).....	156

Заключение.....	163
Список используемой литературы.....	166
Приложение А Список респондентов.....	177
Приложение Б Сводные таблицы результатов исследования.....	178
Приложение В Программа профилактики эмоционального выгорания для педагогов частного дополнительного образования.....	181

Введение

В современном мире стресс, связанный с трудовой деятельностью, является одной из главных причин текучести кадров [56]. Т.В. Москалева выделяет три вида связанного с трудом стресса: «рабочий стресс (связанный с условиями труда, местом работы), профессиональный стресс (касающийся профессии, рода или вида деятельности), организационный стресс (как следствие негативного влияния на человека особенностей той организации, в которой он работает)» [45]. Особенно ярко эти виды стресса проявляются в профессиях, связанных с высоким уровнем ответственности и межперсональной коммуникации (сфера «человек-человек»), к которым относится педагогическая работа.

Ответственность за благополучие учащихся и степень усвоения ими материала обучения, высокая нагрузка, разнообразие контролирующих органов и лиц, недостаточная поддержка администрации, развитие информационных технологий, ежедневное многочасовое эмоционально насыщенное общение – все это является стрессорами, непрерывно воздействующими на нервную систему педагога и способствующими развитию синдрома эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание (от английского «burnout») определяется Всемирной организацией здравоохранения как синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, с которым не удается успешно справиться.

Ж.В. Рзаева отмечает, что «по данным зарубежных и отечественных исследователей, работники системы образования представляют собой профессиональную группу, наиболее подверженную синдрому выгорания, так как их профессиональная деятельность отличается высокой степенью эмоциональной напряженности, что может спровоцировать начало формирования выгорания, которое приводит впоследствии к истощению его жизненно необходимых энергетических сил» [62].

Учитывая важную роль, которую педагоги играют в формировании будущих поколений, изучение проблемы эмоционального выгорания педагогов и разработка программ его профилактики необходимы для благополучия не только самих педагогических работников, но и учащихся [19]. Эмоциональное выгорание не только приводит к ослаблению здоровья педагогов и понижению уровня их удовлетворенности работой, но и коррелирует со снижением успеваемости учащихся, поскольку «перегоревшие» педагоги проявляют меньше энтузиазма и креативности при планировании уроков, что в конечном итоге затрудняет процесс обучения [18]. Постепенно снижается вовлеченность учащихся, увеличивается количество пропусков занятий и ухудшаются отношения между учителем и учениками.

Научные работы отечественных исследователей преимущественно фокусируются на исследовании эмоционального выгорания у школьных учителей и преподавателей высших учебных заведений, реже – у студентов педагогических специальностей [24], [26], [27], [32], [33], [34], [38], [63], [65], [73], [76], [77], [79], [83], [84], [85], [86]. На фоне многочисленных данных общеобразовательных школ может показаться, что педагоги дополнительного образования находятся в более выигрышном положении и испытывают меньше эмоционального и коммуникативного напряжения по сравнению со школьными учителями, ряд авторов опровергает это предположение, указывая на распространенность выгорания и в среде педагогов дополнительного образования, ведь данная профессия также связана с высоким уровнем межперсональной коммуникации и требует значительных эмоциональных ресурсов [1], [3], [10], [20], [35], [37], [43], [64], [71], [81], [82]. Исследование эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования имеет свои особенности, связанные с тем, что учреждения дополнительного образования не всегда являются единственным местом работы педагога, зачастую совмещающего эту деятельность с работой в общеобразовательной школе, в связи с чем трудно дифференцировать, какие именно факторы влияют на развитие эмоционального выгорания.

В отличие от учителей общеобразовательных школ, работающих по жесткой программе, педагоги дополнительного образования сталкиваются с высокой вариативностью в обучении, что требует от них постоянной адаптации и гибкости и создает дополнительную эмоциональную нагрузку. Кроме того, на психоэмоциональное состояние педагогов дополнительного образования влияют и другие факторы, например, это может быть высокий уровень ответственности за результаты работы в условиях ограниченных временных ресурсов, необходимость постоянного поиска новых методик и форм работы, работа с родителями, часто имеющими собственные ожидания и требования. Работа в условиях дополнительного образования часто предполагает нестандартные формы организации образовательного процесса, проектную деятельность, участие в конкурсах и выставках, что требует от педагога повышенной организаторской способности и способности к многозадачности. Все эти факторы способствуют более быстрому истощению эмоциональных ресурсов и увеличивают риск развития синдрома эмоционального выгорания. Таким образом, профилактика выгорания у педагогов дополнительного образования должна учитывать специфику их работы.

Актуальность исследования обусловлена большой социальной значимостью профессии педагога для поддержания здоровой образовательной среды и продвижения эффективных методов преподавания, а также необходимостью разработки и внедрения эффективных мер профилактики, направленных на предотвращение и смягчения выгорания среди педагогов. Усилия по борьбе с эмоциональным выгоранием должны носить многосторонний характер и включать не только формирование личных адаптивных стратегии совладания, но и безопасную рабочую среду. Развивая культуру, в которой приоритет отдается психическому здоровью и благополучию, школы и учреждения дополнительного образования могут создать устойчивую, поддерживающую систему, которая не только повышает удовлетворенность учителей, но и улучшает качество обучения учащихся.

В основе актуальности работы лежат следующие противоречия.

Наличие значительного количества теоретических и практических исследований, посвященных профессиональной деятельности учителей общеобразовательных школ, и крайне малое количество исследований, посвященных деятельности педагогов системы дополнительного образования и исследований, рассматривающих феномен эмоционального выгорания в работе педагогов частных школ иностранных языков;

Высокие риски выгорания педагогов учреждений дополнительного образования. Несмотря на то, что педагоги учреждений дополнительного образования находятся в зоне риска, очевидным является отсутствие соответствующих практических рекомендаций, направленных на формирование резистентности к профессиональному стрессу и снижение уровня эмоционального выгорания.

Проблема исследования заключается в том, какова должна быть программа психологических и организационно-психологических мероприятий для осуществления эффективной профилактики развития эмоционального выгорания в учреждении дополнительного образования (школе иностранных языков).

Объект исследования: эмоциональное выгорание педагогов в системе дополнительного образования.

Предмет исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков.

Цель исследования: теоретически обосновать и практически реализовать программу профилактики эмоционального выгорания педагогов в системе дополнительного образования (школа иностранных языков), подготовить рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для владельцев и руководителей учреждений дополнительного образования.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что:

- симптомы эмоционального выгорания, развивающееся у педагогов школы иностранных языков в процессе профессиональной деятельности имеют некоторые специфические особенности;
- профилактика эмоционального выгорания будет способствовать понижению уровня показателей эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования школы иностранных языков при соблюдении следующих условий: включение в программу психологического просвещения, использование тренингового формата, активное участие и поддержка со стороны руководства частного учреждения дополнительного образования (тщательное планирование, организация и участие в проведении программы).

Задачи исследования:

- изучить теоретические основы развития эмоционального выгорания и его профилактики в профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования в трудах современных исследователей;
- спланировать и провести эмпирическое исследование уровня выраженности эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования;
- разработать и реализовать систему психологических и организационно-психологических мероприятий, направленных на профилактику развития эмоционального выгорания;
- оценить эффективность системы психологической работы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов школы иностранных языков.

Теоретико-методологической основой исследования являются культурно-исторический (Л.С. Выготский), деятельностный, субъектно-деятельностный (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн) и дифференциально-психологический подходы (В.С. Мерлин, Е.А. Климов) в психологии, трехфакторная модель синдрома эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексона, работы отечественных и зарубежных авторов по вопросу

эмоционального выгорания в целом (В.В. Бойко, М. Перре, А. Лэнгле, Н.Е. Водопьянова, Л.И. Вассерман, Л.А. Китаев-Смык, Е.С. Старченкова) и педагогов в частности (В.Е. Орел, А.А. Реан, Т.И. Ронгинская).

Методы исследования: теоретические методы (анализ, сравнение и обобщение психологической, социальной и научно-методической литературы), эмпирические методы (тестирование, анкетирование), математико-статистические методы (количественный анализ данных, качественный анализ данных, метод статистической обработки данных).

Методики исследования:

- диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
- опросник САН (Самочувствие – Активность – Настроение) (В.А. Доскина и М.П. Мирошникова);
- дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (А.Б. Леонова, С.Б. Величковская);
- опросник «Шкала психологического стресса PSM-25» (авторы Лемур-Тесье, Филлион, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Научная новизна исследования заключается в том, что дополнены представления о развитии феномена эмоционального выгорания у педагогов частного учреждения дополнительного образования и разработана система профилактических мер, направленных на предотвращение эмоционального выгорания педагогов в учреждениях дополнительного образования (на примере школы иностранных языков).

Теоретическая значимость настоящего исследования заключается в спецификации и углублении существующих научных представлений о феномене эмоционального выгорания педагогов применительно к уникальному профессиональному контексту – сфере дополнительного образования, в частности, среди преподавателей иностранных языков частного учреждения дополнительного образования.

Практическая значимость работы состоит в том, что разработанная программа профилактики эмоционального выгорания педагогов может быть использована в частных учреждениях дополнительного образования для предотвращения и снижения выраженности симптомов эмоционального выгорания педагогического коллектива.

Положения, выносимые на защиту.

Педагоги в системе частного дополнительного образования испытывают умеренную и высокую степень эмоционального выгорания, особенно выражена редукция профессиональных достижений.

У педагогов школы иностранных языков обнаружен диссонанс, где эмоциональный подъем может контрастировать с физическим истощением. Испытуемые выглядят уставшими, но могут шутить, наблюдается отстраненность и истощение, но через гиперкомпенсацию.

Программы психопрофилактики эмоционального выгорания в частных учреждениях дополнительного образования должны строиться на комплексном подходе, сочетая в себе психологическую и организационно психологическую работу.

Специализированная программа профилактики эмоционального выгорания должна строиться на обучении приемам саморегуляции, развития навыков стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта. В этом случае при ее реализации в значительной мере снижается уровень выгорания и повышается психологическая устойчивость педагогов.

Апробация и внедрение результатов работы.

Восьмая конференция об эффективном преподавании английского и бизнесе в сфере ELT «YARCONF2024». Выступление на тему «Миссия и ценности компании как инструмент мотивации и профилактики эмоционального выгорания», г. Ярославль, 10–11 августа 2024 года.

Международная научно-практическая конференция «Научная дискуссия: вопросы филологии и методики преподавания иностранных языков», НГПУ им. К. Минина. Тема выступления «Роль групповой динамики

и социальной мотивации в работе педагога иностранных языков», г. Нижний Новгород, 3–4 апреля 2025 года.

Форум для собственников, руководителей учреждений дополнительного образования «Точка сборки». Мастер-класс на тему «Личность педагога: как мы учим собой. Эмоциональный интеллект и профилактика эмоционального выгорания». г. Сочи, 10–14 октября 2025 года.

Бизнес-лагерь для собственников, руководителей учреждений дополнительного образования «Точка сборки». Стратегическая сессия на тему «Управление временем как инструмент профилактики эмоционального выгорания», г. Рыбинск, 4–9 июля 2025 года.

Восьмая международная конференция для собственников, руководителей и сотрудников образовательных проектов «Эдьюкейтор 2025». Модерация секции «Педагогика и методика». Выступление на тему «Эмоциональный интеллект педагога» г. Москва, 24–26 ноября 2025 года.

Статья «Индивидуальные факторы эмоционального выгорания педагогов» на сайте научного журнала «Студенческий вестник» № 47 (333) 2025.

Результаты исследования прошли успешную апробацию и внедрены в практику работы Частного Учреждения Дополнительного Образования Образовательного центра «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование).

Эмпирическое исследование проводилось на базе Частного Учреждения Дополнительного Образования Образовательного Центра «Смарт Эдьюкейшн» (Умное образование). Общий объем выборки составил 29 педагогов, которые были разделены на две группы: экспериментальная группа (15 человек) и контрольная группа (14 человек).

Структура и объем магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (88 источников) и трех приложений. Основная часть работы составляет 166 страниц, содержит 68 таблиц, 56 рисунков.

Глава 1 Теоретические подходы к проблеме профилактики эмоционального выгорания в системе дополнительного образования

1.1 Подходы к пониманию феномена эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных исследователей

Эмоциональное выгорание – одна из самых актуальных проблем настоящего времени, поскольку оно оказывает негативное влияние на все аспекты жизни человека, не ограничиваясь профессиональной сферой. В сфере трудовой деятельности последствия эмоционального выгорания ощутимы для эффективности работы, дисциплины, межличностных отношений в коллективе и, что особенно важно, для здоровья сотрудников. В современном мире, характеризующемся ускоренным темпом жизни и высокими требованиями к производительности, риск развития эмоционального выгорания значительно увеличивается, что ставит под угрозу продуктивность организаций в целом.

По мнению Т.Г. Неруш, профессиональное выгорание представляет собой серьезную многогранную проблему, затрагивающую психологическое, физическое, социальное и экономическое благополучие. Изучение этого феномена выходит за рамки одной дисциплины, охватывая различные области психологии. Например, клиническая психология исследует влияние выгорания на физическое и психическое здоровье специалистов. Социальная психология фокусируется на роли межличностных отношений в развитии выгорания. Организационная психология, психология труда и психология профессионального развития также изучают выгорание, рассматривая его в контексте условий работы и карьерного развития человека [50].

Термин «выгорание» («burnout») появился в психологии ровно полвека назад. Его ввел американский психиатр Герберт Фройденбергер в 1974 году,

описывая состояние эмоционального истощения у сотрудников, работающих с людьми, в частности, в психиатрической клинике.

Значительная часть исследований синдрома эмоционального выгорания фокусируется на профессиях, связанных с постоянным взаимодействием с людьми и высоким уровнем ответственности (так называемые профессии «человек-человек» или «помогающие профессии»), поскольку считается, что данная группа профессий особенно подвержена риску развития этого синдрома [86]. В частности, особенно много исследований отечественных психологов посвящено эмоциональному выгоранию:

- социальных работников (Е.О. Карелина, К.А. Ремизова, Н.В. Кузнецова, А.М. Тютченко, Ю.В. Челушева, В.В. Паршина, М.Г. Тимофеева, Н.Л. Большакова, А.В. Кортикова, А.А. Захарова, А.С. Серпенинов, О.А. Аникеева, Л.А. Швачкина, И.Ф. Ершова, Н.П. Долгих, Р.А. Дормидонтов, Н.С. Мелконян, В.Н. Комарова и другие);
- медицинских работников (О.С. Кобякова, А.Ф. Мингазов, Ю.В. Болдарев, О.С. Яркина, И.А. Майорова, Н.С. Ольшевская, О.С. Кобякова, Н.Н. Смирнова, А.Г. Соловьев, Ю.А. Кухтенко, М.В. Корехова, Н.В. Погосова и другие);
- педагогов (Т.В. Форманюк, Л.В. Сушенцова, Е.И. Клычкова, А. А. Реан, М.А. Воробьева, Л.Э. Митченко, В.М. Писаренко, Т.И. Ронгинская, Н.А. Аминов, В.Ф. Спиридонов, А.О. Прохоров, Л.М. Митина, А.А. Баранов, С. Б. Величковская, К.К. Платонов, О.Ю. Багадаев и другие);
- сотрудников служб экстренной помощи (Ю.В. Варданян, В.И. Евдокимов, Т.И. Шевченко, Е.Г. Антиперович, Т.М. Харламова, Р.И. Суннатова, В.Ф. Родин, Т.С. Мороз, В.С. Кошкарлов, А.В. Щиглинская и другие);

– менеджеров и руководителей (С.Л. Бойко, А.В. Бадина, Д.А. Ольховацкая, Н.Н. Абысова, Н.А. Дубинко, А.С. Завьялова, А.С. Приходько и другие).

Существует несколько подходов к определению понятия и сущности эмоционального выгорания [25].

Так, известный отечественный исследователь этого феномена В.В. Бойко определял выгорание как «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия» [7].

Психологи экзистенциального направления определяли эмоциональное выгорание исходя из того, что оно является следствием потери смысла, который человек придавал работе. Так А. Лэнгле определил эмоциональное выгорание как «особую форму экзистенциального вакуума» [40].

Наибольшее распространение получило понятие эмоционального выгорания, основанное на утверждении, что его причиной является стресс, с которым человеку не удалось справиться. Так К. Маслач определила выгорание как ответ психики человека на длительное воздействие рабочих стрессоров. В.Е. Орел описывает данный феномен как «состояние физического, эмоционального, умственного истощения, которое проявляется в профессиях социальной сферы» [53]. Отечественный исследователь выгорания Н.Е. Водопьянова полагает, что эмоциональное выгорание – это «долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности» [15]. Того же мнения придерживается и Всемирная Организация Здравоохранения, включившая это явление в раздел «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни» и определяющая эмоциональное выгорание как синдром, «возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, который не был успешно преодолен».

Как мы видим, определение ВОЗ эмоционального выгорания как синдрома, предполагает наличие у него нескольких симптомов. К. Маслач и С. Джексон описали три основных симптома эмоционального выгорания [88].

Эмоциональное истощение. Человек чувствует апатию, скуку, нехватку сил, снижение эмоционального фона, отсутствие мотивации, легко утомляется, появляется тревожность. Г.А. Макарова определяет истощение как «чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна» [41].

Деперсонализация. Этот симптом проявляется в изменении отношения к другим людям. В эмоциональной сфере специалиста появляется негативизм и цинизм, люди, с которым он контактирует на работе, перестают ему видаться личностями, а становятся источником раздражения. На смену сочувствию приходит антипатия, безразличие, равнодушие, а в поведении проявляется конфликтность и стремление дистанцироваться. Бессонова Ю.В. так описывает этот симптом: «Формируясь как своеобразная самозащита, как эмоциональный буфер в ответ на развивающееся психоэмоциональное истощение в виде реакции «ухода от заботы в отношении реципиентов» она может затем перерасти в дегуманизацию» [6].

Редукция личных достижений. Этот симптом характеризуется снижением чувства собственной эффективности и самооценки. Человек чувствует, что перестал достигать желаемых результатов в своей работе, ощущает себя недостаточно компетентным, неспособным справиться с рабочими требованиями, теряет удовлетворение от своей деятельности, ощущает бесполезность своих усилий, что выражается в уменьшении продуктивности, снижении мотивации, невыполнении рабочих обязательств и даже стыду за свою некомпетентность.

На основе данной модели эмоционального выгорания К. Маслач был разработан опросник выгорания Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), который по настоящее время широко используется для диагностики выгорания (в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Большинство исследователей описывают выгорание как процесс, проходящий в своем развитии несколько стадий, характеризующихся нарастанием степени выраженности симптомов. Количество фаз, выделяемое разными исследователями, отличается, однако общая динамика процесса сохраняется.

Так Е. Перлман и Б. Хартман выделяют четыре этапа развития выгорания: первый выражается в физическом напряжении, вызванном трудностями адаптации, на втором напряжение усиливается стрессовыми переживаниями, на третьем уже дополняется поведенческими, аффективными и когнитивными реакциями, а на четвертом происходит полное истощение ресурсов и хронизации стрессовых состояний [67].

М. Буриш выделяет шесть фаз развития синдрома эмоционального выгорания [78].

Предупреждающая фаза, на этой стадии человек излишне увлечен работой, инициативен, склонен отодвигать на второй план многие потребности ради профессиональной деятельности. Предупреждающей эта фаза называется тому, что появляются первые предвестники выгорания – усталость, проблемы со сном.

Снижение уровня участия. Снижается уровень эмпатии, появляется безразличие, раздражение, перекладывание вины на других, нежелание работать (это в свою очередь проявляется в опозданиях, стремлении продлить время отдыха).

Эмоциональные реакции. Расширяется спектр негативных эмоций, чувство вины сочетается с обвинениями окружающих, развивается депрессия, повышается конфликтность и агрессивность.

Деструктивное поведение. Специалист перестает проявлять инициативу, начинает действовать строго по инструкции и при этом малоэффективно, избегает социальных контактов, стремиться к самоизоляции.

Психосоматические реакции. Истощение начинает проявляться в состоянии здоровья, что выражается в снижении иммунитета, развитии

соматических симптомов, таких как сексуальная дисфункция, расстройства органов пищеварения, головные боли, перебои в работе сердечно-сосудистой системы.

Разочарование, последняя фаза, характеризующаяся разочарованием в своем профессиональном пути и отчаянием. Н.Г. Осухова так описывает эту фазу: «Человек становится опасно равнодушным ко всем и всему, даже к собственной жизни. По привычке он еще пытается сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но, если приглядеться, станут заметны пустой взгляд и какое-то странное окаменение тела. Безразлично все: другие люди, любимая раньше работа и он сам» [55].

Дж. Гринберг определяет процесс выгорания, как последовательность пяти этапов [17].

«Медовый месяц». Эта стадия характеризуется энтузиазмом, который человек испытывает по отношению к новой работе или новой должности. Он полон сил, готов к новым вызовам, испытывает удовлетворение от своей работы, чувствует себя вовлеченным в процесс. Можно заметить, что на этой стадии еще не проявляются негативные симптомы, однако именно на этом этапе закладываются основы для дальнейшего развития эмоционального выгорания, если чрезмерная увлеченность работой не будет компенсироваться балансом профессиональной и личной жизни. Так Е.И. Чердымова и соавторы отмечают, что «на первом этапе развития синдрома профессиональная деятельность является главным смыслом в жизни человека». По мнению М. Буриша, «тот, кто выгорает, когда-то должен был загореться» [78].

«Недостаток топлива». На этой стадии появляется усталость, которая постепенно приводит к проблемам со сном и приему психотропных веществ для борьбы со стрессом и усталостью. На этой стадии дополнительная положительная мотивация может привести к активизации сил, но по большому счету это лишь ухудшит положение, поскольку активная работа на этой стадии приведет к истощению внутренних ресурсов.

«Постоянные симптомы». На данной стадии выгорания, симптомы, начавшиеся на предыдущих стадиях, укореняются и становятся устойчивыми, принимая хроническую форму. Это уже не просто временное ухудшение самочувствия, а глубокое изменение личности и образа жизни, для преодоления которого требуются значительные многоплановые усилия. В отличие от «Недостатка топлива», где главный фокус на физическом и эмоциональном истощении, на стадии «Постоянных симптомов» на первый план выходят уже закрепленные негативные изменения в личности и поведении. Хронические симптомы могут включать в себя уже не только физическую и эмоциональную усталость, но депрессию, ангедонию, снижение самооценки, хронические проблемы со сном (бессонницу или постоянную сонливость). В поведении наблюдается конфликтность и агрессия, злоупотребление алкоголем и другое. На этой стадии просто восстановить «топливо» отдыхом и делегированием части полномочий уже недостаточно. Так В.В. Орел указывает на то, что «перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели» [53].

«Кризис». На этой стадии симптомы, начавшие проявляться раньше, оформляются в полноценные заболевания. Возможны обострения существующих психических и соматических заболеваний или возникновение новых, таких как депрессия, тревожные расстройства, панические атаки, обострения хронических заболеваний, появление новых соматических нарушений, таких как язвенная болезнь, гипертония, сердечно-сосудистые заболевания и другие. В поведении наблюдается агрессия, дистанцирование, изоляция.

«Пробивание стены». На этой фазе уже существует реальная угроза потери не только работы, но и жизни. Проблемы предыдущих стадий

переходят в острую фазу и могут привести к тяжелым заболеваниям и возникновению суицидальных мыслей.

В отечественной литературе закрепилось деление выгорания на стадии, описанное В.В. Бойко и строящееся по принципу фаз стресса Г. Селье [8].

Напряжение. На этой стадии наблюдается усталость, вызванная тревогой и напряжением на работе. Отмечаются симптом переживания психотравмирующих обстоятельств, недовольства собой, загнанности в клетку и депрессии.

Резистенция. На этой стадии изменяются паттерны эмоционального реагирования. Проявляются оценочные суждения, безразличие, равнодушие, дистанцирование, причем не только в профессиональной, но и в личной сфере.

Истощение. На этой стадии эмоциональное выгорание достигает такой глубины, что становится частью личности, и проявляется в крайнем разочаровании и порой даже ненависти к своей работе, а также в соматических нарушениях.

1.2 Факторы эмоционального выгорания педагогов

Существует множество мнений и исследований, касающихся факторов, влияющих на развитие синдрома эмоционального выгорания, в частности у педагогических работников [22], [52], [57], [58], [59], [66], [74], [80]. Воспользуемся классификацией факторов В.Е. Орла и рассмотрим индивидуальные и организационные факторы.

В числе организационных факторов, способствующих развитию эмоционального выгорания, В.Е. Орел перечисляет рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня, число клиентов (пациентов, учеников), острота их проблем, глубина контакта с клиентом, участие в принятии решений, самостоятельность в своей работе, обратная связь, ролевой конфликт и ролевая амбивалентность, социальная поддержка, обратная связь [53].

Изначально К. Маслач [12] указывала, что недостаточная оплаты труда является важным фактором выгорания, сами педагоги также транслируют важность для них этого фактора, однако, как, ссылаясь на исследование А. Пайнса пишет Т.В. Форманюк, последующие исследования не выявили прямой взаимосвязи между выгоранием и размером заработной платы [75]. Противоречия в результатах исследований можно объяснить тем, что для развития выгорания значение имеет не непосредственный уровень оплаты, а собственная удовлетворенность педагога этим уровнем [13].

К индивидуальным факторам В.Е. Орел относит следующие факторы: возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы, локус контроля, самооценка, тип поведения А, нейротизм, экстраверсия, мотивация, ценностные ориентации, уровень притязаний, способности и интеллект [53], [54].

Рассмотрим эти и другие индивидуальные факторы более подробно.

Возраст, пол, уровень образования. Т.В. Форманюк отмечает, что по некоторым исследованиям возраст, пол и уровень образования не влияют на степень эмоционального выгорания [75]. В то же время В.Е. Орел утверждает, что женщины в большей степени, нежели мужчины подвержены эмоциональному выгоранию [53]. Того же мнения придерживается О.В. Кузнецова, по ее данным женщины больше подвержены стрессу и склонны к выгоранию из-за большой нагрузки не только на работе, но и в семье.

Семейное положение. Согласно исследованию Н.В. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, семейная жизнь оказывает различное влияние на процесс развития эмоционального выгорания у мужчин и женщин. Ученые выяснили, что брак увеличивает риск выгорания у женщин, в то время как для мужчин он, наоборот, служит защитным фактором. Это объясняется тем, что высокая рабочая нагрузка в сочетании с домашними обязанностями, низкой оплатой труда и дефицитом времени на отдых приводят к сильному эмоциональному и

физическому истощению женщин-педагогов, негативно отражаясь на их работе [15].

Стаж работы. Н.В. Водопьянова и Е.С. Старченкова считают, что педагоги склонны к выгоранию независимо от стажа их работы – отличаются лишь причины. Так они отмечают, что педагоги с большим опытом работы чаще испытывают эмоциональное выгорание из-за длительного накопления профессионального стресса. Напротив, у молодых педагогов выгорание связано с трудностями адаптации к новой профессии и начальным этапом профессиональной деятельности [15], [31].

Что касается исследования взаимосвязи стажа и перспективы развития эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования, то мнения исследователей расходятся. Так В.И. Мищенко не выявил однозначных корреляций между стажем работы педагога дополнительного образования и степенью выраженности эмоционального выгорания [43]. В то же время Л.В. Лазарева в своем исследовании отмечает, что в соответствии с показателями по методике В.В. Бойко, у лиц со стажем более пяти лет наблюдаются высокие значения показателей «переживание психотравмирующих обстоятельств», «загнанность в клетку», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей» и «психосоматические и психовегетативные нарушения», нежели у их коллег с меньшим стажем, что свидетельствует о прямой зависимости развития синдрома эмоционального выгорания от стажа педагогов [35]. Данный вывод подтверждается и исследованием Э.Р. Агаджановой, которое показало, что у педагогов дополнительного образования со стажем менее 5 лет ни одна из стадий эмоционального выгорания не сформирована. В то же время педагоги дополнительного образования со стажем работы от 6 до 15 лет демонстрируют самые высокие показатели по фазе «Напряжение», а педагоги со стажем свыше 15 лет – высокие показатели по фазе «Резистенция» (данная фаза эмоционального выгорания сформирована у 47% педагогов с большим стажем работы) [1].

Локус контроля. Н.Е. Водопьянова указывает на прямую корреляцию внешнего локуса контроля и проявлениями таких симптомов выгорания как истощение и деперсонализация [15].

Самооценка. А.А. Реан отмечает, что уровень самооценки педагога является влияет на его стрессоустойчивость [61].

Тип поведения А. Т.В. Форманюк приводит исследование К. Кондо, в котором отмечается, что люди, склонные к агрессивной, нетерпимой реакции на стресс и стремящиеся к достижению целей любой ценой (тип реагирования «А»), более подвержены профессиональному выгоранию. Неудачи и несоответствие ожиданиям вызывают у них сильное чувство разочарования и подавленности, что и способствует развитию эмоционального выгорания [75].

Нейротизм. В.В. Бойко отмечает, что нейротизм имеет сильные связи со всеми тремя симптомами эмоционального выгорания [7].

Экстраверсия/интроверсия. В исследовании М.В. Борисовой было показано, что люди с интровертированным типом личности, предпочитающие спокойствие и уединение, более склонны к эмоциональному выгоранию. Это связано с тем, что их привычка к размеренному образу жизни и ограниченному общению противоречит высокой интенсивности межличностных коммуникаций, необходимых в педагогической деятельности. В результате, интроверты испытывают сильное эмоциональное истощение и стремятся дистанцироваться от коллег и учеников, чтобы снизить уровень стресса, вызванного несоответствием их личностных особенностей и профессиональных требований [9].

Мотивация. Так, исследование К.М. Гайдара выявило прямую взаимосвязь уровня показателей по шкалам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» с уровнем мотивации педагогов [16]. Таким образом, установлено, что педагоги с высокой мотивацией больше подвержены эмоциональному выгоранию. Интерес представляет исследование Е.Н. Боровец касательно взаимосвязи симптомов эмоционального выгорания и особенностей мотивационно-личностной сферы педагогов дополнительного

образования. Исследование показало, что характер взаимосвязи меняется в зависимости от стадии эмоционального выгорания. Так на стадии напряжения (первой стадии выгорания) педагоги, ориентированные на результат и собственные интересы (эгоцентризм), чаще испытывают стресс, неудовлетворенность собой и тревогу. Напротив, те, кто ориентирован на сам процесс работы и альтруистические мотивы (помощь другим), демонстрируют меньшую подверженность этим симптомам. На второй стадии, стадии сопротивления, педагоги, ориентированные на результат, демонстрируют склонность к неадекватным эмоциональным реакциям и стремятся экономить эмоциональные ресурсы, а педагоги, ориентированные на процесс, чаще испытывают эмоциональную дезориентацию. На заключительной стадии, стадии истощения, картина меняется: избыточный альтруизм, постоянная забота о других в ущерб себе, может привести к деперсонализации – эмоциональному отчуждению от работы и окружающих. Таким образом, эгоцентризм и ориентация на результат способствуют развитию выгорания на ранних этапах. Альтруизм и ориентация на процесс, наоборот, снижают риск выгорания на начальном этапе. Однако, на поздней стадии избыточный альтруизм может привести к деперсонализации из-за игнорирования собственных потребностей, тогда как эгоцентризм может стать защитным механизмом. Данные результаты свидетельствуют о том, что наслаждение самой деятельностью, нахождение смысла в процессе, является ключевым для предотвращения и преодоления эмоционального выгорания [10].

Ценностные ориентации. Исследование Е.С. Смирновой и Е.П. Ивудиной показало прямую взаимосвязь между высоким уровнем эмоциональным выгоранием педагога и сформированностью таких ценностных ориентаций как «воспитанность», «исполнительность», «материально обеспеченная жизнь» и «высокие запросы». Низкий уровень выгорания отмечен при преобладании такой ценностной ориентации как «независимость» [68]. Дополнительно Г.Р. Шафикова и З.В. Псянчина установили, что фактором, снижающим риск эмоционального выгорания

является «преобладание универсальных ценностных ориентаций над гедонистическими» [80].

Профессиональное самоотношение. Е.И. Бараева выявила, что «существует взаимосвязь самоотношения личности, профессионального самоотношения и эмоционального выгорания педагогов, но именно показатели профессионального самоотношения оказывают значимое влияние на формирование эмоционального выгорания педагогов» [5].

Акцентуации характера. В работе О.Г. Кондратьевой описывается взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания с некоторыми акцентуациями характера. Так, педагоги с педантичной и застревающей акцентуациями показали более высокие уровни сформированности синдрома. Автор полагает, что это обусловлено негибкостью их мышления, медленным переключением внимания, склонностью к заикливанию на негативных переживаниях и тенденцией к формированию сверхценных убеждений [30]. Н.Е. Водопьянова также отмечает, что признаки истощения и деперсонализации чаще выявляются у лиц возбудимого типа. В то же время наименее подвержены выгоранию лица гипертимного типа за счет собственных им способов совладания со стрессом [15].

Самоактуализация. Так С.А. Наличева установила, что уровень самоактуализации педагогов отрицательно коррелирует с уровнем эмоционального выгорания [49].

Позиция педагога по отношению к ученикам. Так М.Н. Усманова и соавторы указывают, что «учителя, характеризующиеся наличием опекающей функцией во взаимоотношениях с учениками, а также не использующие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрируют высокий уровень выгорания» [72].

Эмпатия. Установлена обратная корреляция между уровнем эмпатии и проявлениями симптомов выгорания. Так исследование Н.Е. Водопьяновой показало, что среди симптомов, составляющих синдром эмоционального выгорания, редукция персональных достижений имеет самую сильную

взаимосвязь с эмпатией, причем связь эта носит характер обратной корреляции – высокий уровень эмпатии снижает уровень редукации персональных достижений [15].

Эмоциональный интеллект. Л.М. Лучшева и Е.А. Саркисова установили, что уровень выгорания педагогов тем выше, чем ниже уровень эмоционального интеллекта. Авторы отмечают, что педагоги могут черпать силы в общении с обучающимися, коллегами, родителями. Эмоциональный интеллект способствует установлению качественных межличностных отношений, развитию общительности, эмпатии. Положительные эмоции, переживаемые в профессиональной деятельности, способствуют профилактике эмоционального выгорания, повышению стрессоустойчивости, самооценке, чувству удовлетворения от выполненной работы, получению обратной связи [11], [39], [44].

Перфекционизм. Существует прямая корреляционная связь между перфекционизмом и эмоциональным выгоранием [42].

Ригидность так же способствует развитию эмоционального выгорания, поскольку не позволяет быстро и эффективно адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам [53].

Кроме внешних и внутренних факторов С.В. Мурафа также определяет «дополнительные факторы, способствующие эмоциональному выгоранию и относящиеся исключительно к педагогической деятельности: обилие показательных мероприятий, безответственность, лень и низкая культура обучающихся, отсутствие материально-технического обеспечения, систематическая резкая смена деятельности (неожиданные задания руководства), конфликты педагогов с родителями и обучающихся друг с другом» [47].

Профессиональное выгорание у педагогов дополнительного образования обусловлено рядом специфических факторов, выходящих за рамки типичных трудностей учителей общеобразовательных школ. Во-первых, многогранность их деятельности значительно увеличивает рабочую

нагрузку. Они выступают не только преподавателями, но и наставниками, психологами, организаторами мероприятий, что требует высокой степени универсальности и расширяет спектр ответственности. Во-вторых, неполная занятость и отсутствие достаточной государственной поддержки создают ощущение профессиональной незащищенности и неудовлетворенности, усугубляя стресс. В-третьих, работа с детьми, отличающимися по уровню подготовки и мотивации, требует индивидуального подхода, что, хотя и может быть источником профессионального удовлетворения, также значительно увеличивает эмоциональную нагрузку и требует больших временных затрат. Наконец, педагоги дополнительного образования могут испытывать ощущение изоляции от основной образовательной системы, что приводит к чувству одиночества и непонимания их специфических профессиональных задач и трудностей. Все эти факторы в совокупности значительно повышают риск развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования, требуя разработки целевых программ поддержки и профилактики этого явления, учитывающих уникальные условия их работы [71].

1.3 Психологическая характеристика деятельности педагогов иностранных языков в условиях работы частных школ иностранных языков (на примере Частного Учреждения Дополнительного Образования Образовательного Центра «Смарт Эдьюкейшн» (Умное образование))

Несмотря на то, что большинство исследований проводится на основе общеобразовательных школ, существует ряд работ, фокусирующихся именно на особенностях педагогов дополнительного образования.

По мнению В.В. Ширяевой «дополнительное образование детей в современной России является неотъемлемой частью основного образования и имеет свою специфику, которую можно определить, как целенаправленный

творческий процесс, ориентированный на создание условий, способствующих познавательному и эмоциональному развитию личности детей, расширению границ их социального опыта через организацию сотворчества» [81]. При этом это взаимодействие основывается на равноправном взаимодействии педагога и ученика.

А.Г. Асмолов говорит о дополнительном образовании как о «зоне ближайшего развития образования в России» [3].

С.Б. Серякова отмечает, что «специфика деятельности системы дополнительного образования позволяет говорить о том, что воспитательное пространство данной системы является мощным фактором и ресурсом модернизации отечественного образования» [64].

В отличие от основного образования, направленного на подготовку к участию подрастающего поколения в производстве и жизни общества, дополнительное образование фокусируется на удовлетворении индивидуальных потребностей каждого ученика, которые невозможно учесть в рамках массового обучения. В своем сегодняшнем состоянии дополнительное образование можно рассматривать не только как еще одно обучающее пространство, но как особое пространство для самопознания и познания мира, предоставляющее возможность реализации образовательных потребностей, не удовлетворенных в основной школе. Дополнительное образование – это гибкая система, учитывающая интересы детей и родителей, гармоничное сочетающая воспитание, развитие и обучение в непринужденной форме, создающая среду для социализации, самоопределения и самореализации ребенка, где ценится и учитывается его индивидуальность.

Дополнительное образование выходит за рамки государственных стандартов, специфика дополнительного образования способствует развитию детей и педагогов как равноправных участников образовательного процесса. Это обусловлено тем, что дополнительное образование не только расширяет представление о творческих способностях, но и помогает детям достигать успеха в выбранной деятельности, формируя важные личностные качества,

полезные в любой сфере жизни. Кроме того, оно способствует созданию сообществ, объединенных общими интересами и ценностями. В эмоциональном плане дополнительное образование может играть роль реабилитации, компенсируя школьные неудачи ребенка успехами в выбранной области.

Специфика работы педагогов дополнительного образования заключается в создании комфортной психологической атмосферы, учете постоянно меняющихся потребностей детей и родителей, обеспечении условий для самовыражения, саморазвития и самоопределения каждого ребенка, признании его уникальности; допущении права на ошибку; создании ситуации успеха, сравнивая достижения ребенка с его собственными предыдущими результатами; развитии активности, самостоятельности и коммуникативных навыков [81].

Специфика дополнительного образования создает для педагогов более комфортную профессиональную среду, предоставляя больше возможностей для самореализации и воплощения творческих идей. Однако, несмотря на это, педагоги дополнительного образования инвестируют значительные эмоциональные ресурсы в общение с детьми и родителями, сталкиваются с конфликтными ситуациями и необходимостью оперативного принятия решений, сравнивают свои успехи с коллегами и переживают личные кризисы.

Так в результате исследования И.А. Борисова, Ю.В. Ерещенко, А.А. Зюзя и И.А. Мезенцева выявили, что «фаза «Напряжение» и «Истощение» синдрома эмоционального выгорания значительно более сформирована у педагогов дополнительного образования по сравнению с учителями общеобразовательной школы» [9].

Функционал педагогов дополнительного образования отличается от функционала педагогов основного образования и включает в себя различные аспекты: формирование предметных навыков, индивидуальный подход к каждому ученику и постоянный контроль прогресса, административную работу, проекты по развитию и поддержанию внешней и внутренней

мотивации обучающихся, работу с родителями и постоянное личностное развитие пи профессиональный рост.

Проведем анализ функциональных обязанностей педагога в современных организациях дополнительного образования на примере ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное образование). Можно с уверенностью констатировать, что профессиональная деятельность педагога представляет собой многозадачный конгломерат функций, значительно выходящий за пределы непосредственного преподавания. Исследование требований, предъявляемых к педагогу, раскрывает комплексную модель труда, которая интегрирует педагогическое мастерство, административный менеджмент, психолого-диагностическую работу и непрерывное профессиональное саморазвитие.

Квалификационные и нормативно-правовые основы деятельности.

В качестве базового требования к кандидату выступает наличие среднего или высшего профильного образования по преподаваемому предмету, а также педагогическое образование. Однако фундаментом профессиональной компетентности является обширный набор знаний и умений, который преподаватель обязан постоянно актуализировать и применять. Он включает как приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации и обширный пласт нормативных правовых актов, так и глубокие познания в педагогике, психологии, возрастной физиологии, а также методике преподавания конкретного предмета. Кроме того, от педагога ожидается владение современными информационными технологиями, включая работу с текстовыми редакторами, программным обеспечением для создания презентаций, мультимедийным оборудованием и цифровыми образовательными платформами.

Проектировочно-аналитический компонент в педагогической работе.

Непосредственное проведение уроков, осуществляемое в соответствии с утвержденным расписанием, представляет собой лишь видимую часть

педагогического труда. Значительный объем рабочего времени занимает планирование и самоанализ. Преподаватель разрабатывает и корректирует календарно-тематические планы для всех учебных групп, руководствуясь утвержденными образовательными программами центра. Подготовка к каждому уроку включает составление детального плана-конспекта, анализ возможных трудностей и потребностей каждого ребенка.

Важнейшим элементом является рефлексия по итогам урока, результаты фиксируются в дневнике самонаблюдения, где педагог анализирует эффективность проведенных уроков.

Одной из ключевых задач педагога дополнительного образования является разработка и постоянной адаптации индивидуальных образовательных маршрутов для каждого обучающегося. Данные планы разрабатываются с учетом личностных, когнитивных и эмоциональных особенностей учеников. Планы согласовываются с руководителем отдела и регулярно корректируются в процессе обучения.

Система профессионального развития и внутреннего аудита.

Образовательный центр предлагает комплексную систему непрерывного профессионального роста, участие в проекте является для педагога обязательным. Эта система включает в себя посещение тренингов и курсов повышения квалификации по вопросам методики, педагогики и психологии, участие в сессиях совместного планирования уроков, личных коучинговых встречах с директором по обучению, а также участие в качестве спикера или слушателя во ежегодной внутренней конференции для педагогов центра.

Процедура внутреннего аудита качества преподавания осуществляется на постоянной основе. Она предполагает посещение уроков руководителем с последующим совместным анализом урока для оценки его эффективности и педагогической ценности. Дважды в год преподаватель участвует в проектах взаимных посещений занятий коллегами. Итогом профессионального цикла являются аттестационные беседы в январе и мае, в ходе которых педагог

проводит самоанализ, оценивает свои достижения, ставит цели на следующий период и фиксирует их в дневнике самонаблюдения, а также получает обратную связь от руководителя.

Организационно-воспитательные и социально-психологические функции.

Педагог играет ключевую роль в создании безопасной и мотивирующей образовательной среды. Он участвует в подготовке и проведении дополнительных мероприятий: олимпиад, соревнований, мастер-классов, игр и квестов. Целенаправленная работа ведется в области групповой динамики: в план урока включаются специальные активности, нацеленные на сплочение учебного коллектива и построение команды.

Социально-психологический блок обязанностей включает регулярную диагностику причин возникновения конфликтных ситуаций и их оперативное разрешение. Педагог целенаправленно формирует в группе благоприятный психологический климат, проводит занятия, посвященные профилактике буллинга и системно работает над развитием мягких навыков обучающихся, интегрируя в учебный процесс упражнения на развитие критического мышления, эмоционального интеллекта и социальной компетентности.

Административный комплекс обязанностей.

Значительный объем времени занимает административная работа, участие в продажах образовательных программ и коммуникация с родителями. Контроль прогресса обучающихся носит системный характер: после каждого урока педагог обязан внести в онлайн-программу информацию о пройденном материале, психологической атмосфере и индивидуальных успехах учеников. Ежемесячное проведение и проверка срезовых работ сопровождаются занесением результатов в систему и подготовкой детальных письменных комментариев для родителей по развитию конкретных навыков.

Дважды в год преподаватель готовит отчет для родителей, который включает данные о посещаемости, академических результатах, выполнении домашних заданий, динамике развития мягких навыков и персональные

рекомендации. Коммуникация с родителями включает обязательные индивидуальные встречи по предварительной записи, интерактивные родительские собрания и проведение открытых уроков. В сферу ответственности педагога также может входить фото- и видеосъемка для документирования учебного процесса и предоставления отчетов родителям.

Отдельно следует отметить обязанность педагога обеспечивать непрерывность образовательного процесса для отсутствующих учеников путем организации гибридных уроков с использованием технологий онлайн-обучения.

В среднем нагрузка преподаватель ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) составляет 18 преподавательских часов в неделю в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Дополнительно 100% педагогов имеют свою частную практику и работают в качестве репетиторов.

Педагогический состав ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) включает 35 педагогов дополнительного образования. Женщины составляют 100 % численности педагогов.

Педагогические работники дополнительного образования регулярно подвержены влиянию различных стрессоров. Среди главных – чрезмерная рабочая нагрузка, объем внеклассной работы, высокие требования со стороны родителей и руководства, работа с детьми (например, с учениками с проблемным поведением или особыми эмоциональными потребностями), снижение престижа профессии, личные факторы, вызовы современной действительности. Одной из самых уязвимых групп являются молодые педагоги, не обладающие обширным педагогическим опытом и эмоциональной устойчивостью к стрессорам.

Таким образом, проведенный анализ наглядно демонстрирует, что профессиональная роль педагога дополнительного образования является синтезом преподавателя, методиста, наставника, администратора, психолога и организатора. Этот расширенный функционал, регламентированный внутренними документами учреждения, формирует уникальную и высокоинтенсивную модель трудовой деятельности, характеризующуюся постоянной многозадачностью и необходимостью быстрого переключения между разнородными видами профессиональной активности.

1.4 Пути профилактики эмоционального выгорания педагогов в системе дополнительного образования

В сфере дополнительного образования необходимы мотивированные педагоги, способные помочь каждому ребенку раскрыть свой потенциал и удовлетворить его потребности, а также потребности родителей. Это достижимо только при условии гармонии и самореализации самих педагогов, что, в свою очередь, гарантирует успешную работу всей системы дополнительного образования как важной составляющей общего образовательного процесса.

Успешная профилактика и преодоление эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования требуют комплексного подхода, объединяющего усилия как самих педагогов, так и руководства образовательных учреждений [36], [46], [48]. Ключевым аспектом является создание благоприятной среды, способствующей профессиональному росту и психологическому благополучию педагогов, что, в свою очередь, положительно отразится на качестве обучения и развитии обучающихся.

Анализ существующих методик профилактики и коррекции выгорания позволяет выделить несколько ключевых направлений. Так выделяют два уровня профилактики – коррекцию личностных факторов педагогов, влияющих на выгорание, и использование профилактических и

коррекционных мер на уровне организации. Н.В. Водопьянова и Е.С. Старченкова считают более эффективным способом борьбы с выгоранием проведение мероприятий на уровне организации и снижение рабочих стрессоров, нежели корректировку личностных факторов выгорания сотрудников [15].

Рассмотрим некоторые методы профилактики и коррекции профессионального выгорания.

К методам профилактики можно отнести следующие.

Информирование. Особое внимание следует уделить информированию педагогов о природе и симптомах эмоционального выгорания. По данным Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой «72% опрошенных педагогов не знают, что такое профессиональное выгорание. Они интуитивно чувствуют нарушение своего самочувствия и поведения, однако не могут его правильно оценить и, тем более, помочь себе» [15]. Информирование педагогов может быть достигнуто через распространение информационных материалов, проведение специализированных тренингов по управлению эмоциями и стрессом, а также организацию индивидуальных консультаций с психологами, обеспечивающих обратную связь и поддержку [81]. На этом этапе педагоги учатся отслеживать свое состояние и замечать у себя симптомы эмоционального выгорания [52].

Мониторинг педагогического состава, направленный на диагностику эмоционального выгорания [81].

Создание сплоченного коллектива, где приветствуется открытое общение и обмен опытом. Регулярные встречи и обсуждения, предоставляющие возможность педагогам поделиться своими переживаниями и трудностями, способствуют формированию чувства поддержки и взаимопомощи [70]. Н.Е. Водопьянова считает эффективной мерой проведение регулярных дебрифингов после стрессовых рабочих ситуаций и установление наставничества в отношении новых членов коллектива [15].

Внедрение новых методик и форм работы, организация совместных проектов и мероприятий, направленных на повышение мотивации и предотвращение профессиональной рутины.

Для коррекции уже возникшего эмоционального выгорания необходимо комплексное воздействие. Исследователи предлагают использовать следующие меры.

Изменение рабочих процессов, включая пересмотр нагрузки и распределение обязанностей, а также внедрение гибкого графика работы (при возможности) [69].

Психологическая поддержка, включающая индивидуальные и групповые консультации с психологами или коучами, может помочь педагогам разработать эффективные стратегии совладания со стрессом.

Обучение методам самопомощи и саморегуляции [51], [72], поощрение здорового образа жизни и физической активности способствуют восстановлению эмоциональных ресурсов. Так, Ю.Е. Кашина рекомендует использовать дыхательные техники и методы релаксации [23]. Т.Ф. Орехова с соавторами отмечают необходимость ежедневной работы на телесном уровне для поддержания физического здоровья и сохранения энергичности [52]. Е.Е. Терешкина предлагает использовать занятия пением [70]. Р.А. Кобзев – музыкальные медитации [28]. С.О. Колобкова фокусирует внимание на положительном влиянии оздоровительной физической культуры, включая следующие средства и методы: «аэробика, плавание, скандинавская ходьба, ходьба на лыжах, функциональные тренировки, зумба, йога» [29].

В своей монографии «Профилактика эмоционального выгорания у педагогов» Л.А. Рассудова обращает внимание на особенности составления подобных рекомендаций для педагогов. Так, она указывает на то, что эффективные рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у педагогов должны быть конкретными и реалистичными. В частности, неэффективны общие советы, такие как «больше отдыхайте» или «найдите время для хобби», которые часто вызывают раздражение вместо помощи,

вместо этого, рекомендации должны содержать четкие инструкции и план действий. Например, «выполняйте ежедневно 10-минутные дыхательные упражнения» или «записывайте в ежедневник два достижения за день». Следует избегать невыполнимых или труднодостижимых рекомендаций, например, предложения о дорогостоящем отдыхе или быстрых спортивных успехах [60].

Регулярная обратная связь, признание заслуг и введение системы поощрений повышают чувство профессиональной значимости и удовлетворенности от работы.

Реализация предложенных мер поможет не только минимизировать расходы на компенсационные выплаты по временной нетрудоспособности, но и обеспечит длительное сохранение физического и эмоционального благополучия всех участников образовательного процесса. Превентивная работа в сфере охраны здоровья педагогических работников играет ключевую роль в формировании их устойчивости к негативным психоэмоциональным нагрузкам.

Анализ актуальной проблемы эмоционального выгорания педагогов позволяет выявить наиболее эффективные подходы к ее преодолению. Состояние здоровья педагога напрямую коррелирует эмоциональным состоянием обучающихся, качеством образовательного процесса и атмосферой в коллективе.

В условиях дефицита профессиональных кадров в образовательной сфере внедрение системной поддержки педагогов является не опцией, а необходимостью.

Выводы по первой главе

В результате анализа психологических исследований, проведенных как российскими, так и зарубежными специалистами, были получены следующие результаты. К. Маслач определяет эмоциональное выгорание как постепенно

развивающийся процесс, запускаемый постоянными стрессовыми ситуациями в профессиях, предполагающих прямое человеческое взаимодействие. Это состояние является специфической реакцией организма на длительное напряжение в работе с людьми и включает три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное выгорание педагогов представляет собой сложный и многогранный феномен, требующий всестороннего изучения. Специфика педагогов дополнительного образования влияет на актуальность проблемы, поскольку работа с детьми вне формального учебного процесса требует постоянной эмоциональной отдачи, креативности и гибкости, что увеличивает риск эмоционального выгорания.

С каждым годом образовательная система все сильнее сталкивается с проблемой профессионального истощения педагогов. Стабильно высокий уровень профессионального стресса, вызванного серьезными эмоциональными нагрузками, взаимодействием с людьми, высокими требованиями к профессионализму и ответственностью, налагаемой обществом на педагогов, приводит к тому, что процент педагогов, столкнувшихся с проблемой эмоционального выгорания, растет год от года.

Изучение особенностей эмоционального выгорания педагогов, включая факторы, влияющие на его развитие, необходим для своевременной диагностики и использования адекватных профилактических мер на уровне учебного заведения для предотвращения вреда, который наносит выгорание не только здоровью и благополучию педагогов, но и эффективности учебного процесса. Дальнейшие исследования должны быть направлены на разработку и внедрение эффективных программ профилактики и поддержки педагогов, что позволит сохранить высокий профессиональный уровень и обеспечить благоприятную атмосферу для обучения и развития учеников.

Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов школ иностранных языков и разработка профилактических мероприятий

2.1 Организация и методика проведения исследования

В первой главе работы нами было рассмотрены основные подходы к изучению синдрома эмоционального выгорания, в частности в деятельности педагогов дополнительного образования, а также была сформулирована гипотеза о том, что:

- у педагогов школы иностранных языков в процессе профессиональной деятельности развиваются симптомы эмоционального выгорания;
- специально разработанная профилактическая программа с применением элементов психологического просвещения и тренинга будет способствовать понижению уровня показателей эмоционального выгорания у педагогов школы иностранных языков.

Для подтверждения гипотезы было сформулированы следующие задачи эмпирического исследования:

- спланировать и провести эмпирическое исследование уровня выраженности эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования;
- разработать и реализовать систему психологических и организационно-психологических мероприятий, направленных на профилактику развития эмоционального выгорания;
- оценить эффективность системы психологической работы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов школы иностранных языков.

Эмпирическое исследование проводилось на базе ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование).

В исследовании приняли участие 29 педагогов, из них 15 – экспериментальная группа (филиал «м. Новые Черемушки»), 14 – контрольная группа (филиал «м. Митино»)), что составляет 83% от общей численности педагогов ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование).

Выборка респондентов экспериментальной группы.

Гендерное распределение респондентов: 100% респондентов составляют женщины.

Уровень образования респондентов: 100% респондентов имеют высшее образование.

Распределение респондентов по возрасту:

- до 25 лет включительно – 2 педагога (13,3%);
- от 25 до 40 лет – 7 педагогов (46,7%);
- старше 40 лет – 6 педагогов (40%).

Распределение респондентов по стажу педагогической деятельности:

- до 1 года – 0 педагогов (0%);
- от 1 года до 5 лет – 3 педагога (20%);
- от 5 лет до 15 лет – 5 педагогов (33,3%);
- более 15 лет – 7 педагогов (46,7%).

Распределение респондентов по стажу работы в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование):

- до 1 года – 2 педагога (13,3%);
- от 1 года до 5 лет – 7 педагогов (46,7%);
- от 5 лет до 15 лет – 6 педагогов (40%);
- более 15 лет – 0 педагогов (0%).

Выборка респондентов контрольной группы.

Гендерное распределение респондентов: 100% респондентов составляют женщины.

Уровень образования респондентов: 100% респондентов имеют высшее образование.

Распределение респондентов по возрасту:

- до 25 лет включительно – 3 педагога (21,4%);
- от 25 до 40 лет – 7 педагогов (50%);
- старше 40 лет – 4 педагога (28,6%).

Распределение респондентов по стажу педагогической деятельности:

- до 1 года – 0 педагогов (0%);
- от 1 года до 5 лет – 4 педагога (28,6%);
- от 5 лет до 15 лет – 4 педагога (28,6%);
- более 15 лет – 6 педагогов (42,8%).

Распределение респондентов по стажу работы в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование):

- до 1 года – 1 педагог (7%);
- от 1 года до 5 лет – 7 педагогов (50%);
- от 5 лет до 15 лет – 5 педагогов (36%);
- более 15 лет – 1 педагог (7%).

Реализация эмпирического исследования осуществлялась в несколько этапов:

- определение методов психодиагностики, которые отвечают цели и задачам исследования;
- выделение групп исследования (экспериментальной и контрольной) (Приложение А);
- изучение уровня выраженности эмоционального выгорания педагогов ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) в экспериментальной и контрольной группе в рамках констатирующего эксперимента;
- разработка системы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов;
- проведение формирующего эксперимента по внедрению запланированных мероприятий в рамках психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов (срок проведения – 3 месяца);

- проведение контрольного эксперимента с использованием тех же диагностических методик, что и на констатирующем этапе исследования;
- анализ и сравнение результатов констатирующего и контрольного этапа эксперимента в экспериментальной группе, выявление изменений в уровне эмоционального выгорания, сравнение с результатами контрольной группы.

Характеристика диагностических методов представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика диагностических методов

Критерий	Показатель	Диагностическая методика
Эмоциональное выгорание	– эмоциональное истощение, – деперсонализация, –редукция личных достижений.	Методика «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)
Текущее функциональное состояние человека	– самочувствие, – активность, – настроение.	Методика «Самочувствие, активность, настроение» (САН) (В.А. Доскин, М.П. Мирошников)
Состояние сниженной работоспособности	– монотония, – психическое пресыщение, – напряженность/стресс, – утомление	Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (А.Б. Леонова, С.Б. Величковская),
Степень стрессовой нагрузки	– низкая, – умеренная, – высокая.	Опросник «Шкала психологического стресса PSM-25» (авторы Лемур-Тесье, Филлион, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Рассмотрим используемые в исследовании методики более подробно.

Методика № 1. «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [14].

Цель: оценка степени профессионального выгорания у представителей различных профессий.

Авторы методики выделяют три основных компонента этого синдрома: эмоциональное истощение как чувство опустошенности и усталости от работы, деперсонализацию, проявляющуюся в безличном и циничном отношении к клиентам или пациентам, а также редукцию профессиональных достижений, выражающуюся в снижении оценки собственной компетентности и продуктивности.

Опросник состоит из 22 утверждений о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности, оцениваемых по шкале частоты от 0 («никогда») до 6 («ежедневно»). Эти утверждения сгруппированы в три субшкалы: 9 пунктов измеряют эмоциональное истощение, 5 пунктов – деперсонализацию, и 8 пунктов – профессиональную успешность.

Интерпретация результатов проводится на основе суммы баллов по каждой шкале, после чего определяется степень выраженности симптомов: низкая, средняя (умеренная) или высокая.

Шкала «Эмоциональное истощение» отражает чувство опустошенности, усталости от работы, отсутствия энергии. Низким уровнем считается количество баллов от 0 до 15 (человек адекватно справляется с эмоциональными нагрузками, не чувствует хронической усталости). Средний уровень соответствует значениям 16–24 балла (у респондента присутствует периодическая усталость, но еще есть ресурсы для восстановления). Высокий уровень (25–54 баллов) и выше, предполагает сильное истощение, возможные соматические симптомы (бессонница, раздражительность).

Шкала «Деперсонализация» показывает степень безразличия, формального отношения к людям (клиентам, пациентам, коллегам). Низкий уровень деперсонализации устанавливается от 0 до 5 баллов, что свидетельствует о том, что человек сохраняет эмпатию, не испытывает раздражения к окружающим. Средний (умеренный) уровень деперсонализация) диагностируется при показателях от 6 до 10 баллов (у

респондента присутствует временное охлаждение в общении, эпизодическое раздражение, не носящее пока регулярный характер). Высокий уровень соответствует 11–30 баллам и предполагает выраженную холодность, цинизм, конфликтность, желание дистанцироваться от людей.

Шкала «Редукция персональных достижений» отражает снижение самооценки, ощущение бесполезности труда, потерю мотивации. Низкий уровень (37–48) баллов предполагает, что респондент чувствует себя компетентным, видит результаты своего труда. Средний уровень (25–36 баллов) указывает на наличие сомнений в своей эффективности, однако вера в профессиональную компетенцию еще не утрачена. Высокий уровень (0–24 балла) отражает ощущение профессиональной неудачи, беспомощности, потери смысла в работе.

При интерпретации результатов учитываются не только абсолютные показатели по каждой шкале, но и их соотношение, что позволяет дифференцировать различные стадии и формы профессионального выгорания. Так, высокие показатели по шкалам эмоционального истощения и деперсонализации при низких значениях шкалы редукции персональных достижений характерны для наиболее выраженных форм синдрома.

Методика № 2. «Самочувствие, активность, настроение» (САН) (В.А. Доскин, М.П. Мирошников) [21].

Цель: оперативная оценка текущего функционального состояния человека посредством измерения трех ключевых компонентов психоэмоционального состояния: самочувствие, активность и настроение.

Самочувствие представляет собой совокупность внутренних переживаний, которые демонстрируют уровень физического и эмоционального благополучия индивида, а также характер его когнитивных и аффективных процессов. Данный феномен может выражаться как интегральная оценка общего состояния (например, ощущение здоровья или болезненности, прилива сил или упадка энергии), так и проявляться через

специфические телесные сигналы (например, неприятные ощущения в отдельных органах или системах организма).

Активность характеризует уровень мобилизованности, готовности к выполнению задач, показатели умственной и физической работоспособности.

Настроение демонстрирует эмоциональное состояние, преобладание положительных или отрицательных переживаний, степень удовлетворенности текущей ситуацией.

Методика состоит из 30 пар противоположных характеристик, разделенных на три группы. Каждая пара представляет собой шкалу (3-2-1-0-1-2-3), на которой испытуемый отмечает степень выраженности того или иного состояния. Например, для оценки самочувствия используются пары «здоровый – больной», «полный сил – обессиленный»; для оценки активности – «пассивный – активный», «медлительный – быстрый»; настроения – «грустный – веселый», «раздражительный – спокойный». Испытуемый выбирает позицию на шкале между этими полярными характеристиками, что позволяет количественно оценить его текущее состояние по 7-балльной системе.

При анализе результатов осуществляется перекодировка числовых значений: минимальный показатель (отражающий негативное состояние) оценивается в 1 балл, последующие значения увеличиваются на 1 балл с каждым шагом, а максимальный показатель (показывающий положительное состояние) соответствует 7 баллам. Таким образом, благоприятные состояния получают более высокие оценки, а неблагоприятные – низкие. На основе преобразованных баллов вычисляется среднее значение: как общий показатель, так и отдельные индексы для самочувствия, активности, настроения.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10 для определения среднего показателя. Средний балл шкалы равен 4, соответственно оценки, превышающие 4 балла, свидетельствуют о благоприятном состоянии испытуемого, оценки ниже 4 баллов – о его

неблагоприятном состоянии. Нормальные оценки состояния располагаются в диапазоне 5,0–5,5 баллов.

Методика № 3. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (А.Б. Леонова, С.Б. Величковская) [14].

Цель – диагностика степени выраженности симптомов таких психических состояний как монотония, психическое пресыщение, стресс, утомление.

Монотония – это психологическое состояние, при котором у человека ослабляется концентрация при выполнении однообразных рутинных задач. Оно возникает при монотонной работе, включающей многократные повторения одних и тех же действий, а также в условиях ограниченного внешнего разнообразия. Основные проявления монотонии – чувство скуки, сонливость и желание переключиться на другой вид деятельности.

Психическое пресыщение – это реакция эмоционального отторжения при выполнении неинтересной или малозначимой работы. Оно выражается в стремлении прекратить осуществляемую деятельность, либо изменить ее ход, чтобы внести элемент новизны.

Стресс – состояние, при котором организм активизирует дополнительные психические и энергетические ресурсы в ответ на усложнение задачи или ее повышенную важность. В таком случае ведущей становится мотивация преодоления трудностей, которая может проявляться как конструктивно (эффективное решение проблемы), так и деструктивно (защитные реакции, направленные на снижение психологического дискомфорта).

Утомление – это нарушение слаженности работы психических и физиологических механизмов, вызванное длительной или интенсивной нагрузкой, выражающееся в сильном желании остановить работу и отдохнуть из-за общего истощения ресурсов организма.

Респондентам предлагается 40 утверждений, каждое из которых оценивается по шкале от 1 до 4 в зависимости от степени соответствия

обычным переживаниям во время рабочего дня. Так ответ «нет, это совсем не так» соответствует 1 баллу, «пожалуй, так» – 2 баллам, «верно» – 3 баллам, «совершенно верно» – 4 баллам. Для оценки каждого состояния необходимо просуммировать баллы в соответствии с имеющейся формулой и сопоставить полученные индексы состояний с тестовыми значениями в описании.

В соответствии с ключом методики, степень выраженности исследуемых состояний определяется следующим образом.

Для состояния «монотония»: низким уровнем является показатель до 15 баллов, умеренным – от 16 до 25, выраженным – от 26 до 31, высоким – 32 и выше.

Для состояния «психическое пресыщение»: низким уровнем является показатель до 15 баллов, умеренным – от 16 до 25, выраженным – от 26 до 30, высоким – 31 и выше.

Для состояния «напряженность (стресс)»: низким уровнем является показатель до 16 баллов, умеренным – от 17 до 24, выраженным – от 25 до 30, высоким – 31 и выше.

Для состояния «утомление»: низким уровнем является показатель до 16 баллов, умеренным – от 17 до 24, выраженным – от 25 до 30, высоким – 31 и выше.

Методика № 4. «Шкала психологического стресса PSM-25» (авторы Лемур-Тесье, Филлион, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [14].

Цель – оценка степени психологического стресса, испытываемого человеком в различных жизненных ситуациях.

Структура методики включает 25 утверждений, которые охватывают три основных аспекта стрессового состояния: эмоциональный, когнитивный и физиологический. Каждое утверждение представляет собой описание характерных переживаний и реакций, связанных со стрессом. Испытуемому необходимо прочитать каждое из 25 утверждений и выбрать вариант ответа, наиболее точно соответствующий его состоянию в последнее время, оценив, насколько часто он испытывает указанные состояния по шкале от 1 до 8.

Цифры от 1 до 8 означают частоту переживаний: 1 – «никогда»; 2 – «крайне редко»; 3 – «очень редко»; 4 – «редко»; 5 – «иногда»; 6 – «часто»; 7 – «очень часто»; 8 – «постоянно (ежедневно)»

Обработка результатов проводится путем суммирования баллов, в результате получаем интегральный показатель психической напряженности (ППН). Интерпретация результатов осуществляется в соответствии с нормативными данными, что позволяет определить степень стрессовой нагрузки: показатель больше 155 баллов указывает на «высокий уровень стресса, свидетельствует о состоянии дезадаптации и психического дискомфорта, необходимости применения широкого спектра средств и методов для снижения нервнопсихической напряженности, психологической разгрузки, изменения стиля мышления и жизни» [14]. Показатель в интервале 154–100 баллов – средний уровень. Менее 100 баллов – низкий уровень стресса, хорошая психологическая адаптированность.

2.2 Статистический анализ показателей эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков

В практической части работы для проверки нашей гипотезы, о том, что у педагогов школы иностранных языков в процессе профессиональной деятельности появляются симптомы эмоционального выгорания на констатирующем этапе эксперимента проведем эмпирическое исследование, используя подобранные методики.

В нашем исследовании принимало участие 29 испытуемых, которые были разделены на контрольную (n=14) и экспериментальную группы (n=15).

Кроме этого, проведем сравнительный описательный анализ полученных результатов и выполним статистическую проверку на однородность групп до проведения тренинга с помощью точного критерия Фишера с использованием статистического пакета SPSS v.27 (статический пакет для социальных наук).

Точный критерий Фишера позволяет убедиться, что до тренинга экспериментальная и контрольная группы являются статистически одинаковыми по какому-либо категориальному признаку. Критерий не имеет ограничений на ожидаемые частоты и подходит для небольших выборок. Он вычисляет точную вероятность (p-value) наблюдаемого распределения в таблице в 2x2, но в таблицах 2x3, как в нашем исследовании, автоматически рассчитывает обобщенный вариант – точный критерий Фишера-Фримана-Холтона. Если мы увидим, что ожидаемые частоты изучаемых показателей более 80% больше 5, то мы будем опираться на полученный результат по критерию хи-квадрат Пирсона, так как это соответствует статистическому протоколу.

Статистический протокол анализа данных требует определенного порядка и состоит из нескольких шагов:

- сформулировать гипотезы;
- построить таблицу сопряженности;
- рассчитать ожидаемые частоты и принять решение о применимости хи-квадрата Пирсона.

Для того чтобы использовать критерий хи-квадрат Пирсона нужно соблюдать условие: не более 20% ожидаемых частот должны быть меньше 5. Ни одна ожидаемая частота не должна быть меньше 1. Если условия по критерию хи-квадрат Пирсона не выполнены, выбрать для применения точный критерий Фишера.

Таким образом, в нашем исследовании, согласно статистического протокола, мы будем использовать точный критерий Фишера, а в случае соблюдения условий, мы будем опираться на результаты хи-квадрат Пирсона. Это неотъемлемая часть процесса принятия решения о том, какой метод станет корректным для наших данных.

Методика № 1. «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [14]. Цель: оценка степени профессионального выгорания по трем шкалам:

- эмоциональное истощение,
- деперсонализация,
- редукция профессиональных достижений.

Для получения эмпирической информации использовались интернет-опросники, размещенные в сервисе Google Forms. Проведение исследования в дистанционном режиме создавало для респондентов комфортную среду, которая побуждала их давать вдумчивые и осознанные ответы.

Определим степень выраженности эмоционального истощения у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты в рисунках 1–3.



Рисунок 1 – Результаты диагностики степени выраженности эмоционального истощения у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 1 мы видим, что низкий уровень степени выраженности эмоционального истощения у 7% испытуемых (1 человек). Средний уровень выраженности эмоционального истощения выявлен у 53% испытуемых (8 человек). Высокий уровень эмоционального истощения наблюдается у 40% испытуемых (6 человек).



Рисунок 2 – Результаты диагностики степени выраженности эмоционального истощения у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 2 мы видим, что низкий уровень степени выраженности эмоционального истощения у 7% испытуемых (1 человек). Средний уровень выраженности эмоционального истощения выявлен у 43% испытуемых (6 человек). Высокий уровень эмоционального истощения наблюдается у 50% испытуемых (7 человек).

Выполним сравнительный анализ выраженности эмоционального истощения экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента (тренинг) и представим полученные результаты на рисунке 3.

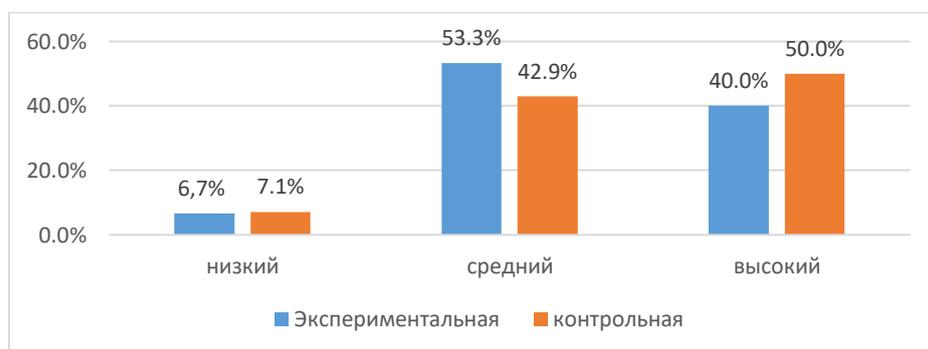


Рисунок 3 – Сравнение степени выраженности эмоционального истощения в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 3 мы видим, что в обеих группах низкая степень выраженности эмоциональной истощенности свойственна 1 человеку (6,7% в экспериментальной и 7,1% в контрольной группе соответственно). У них может возникать периодическое утомление после выполнения сложных задач, но у педагогов сохраняется способность испытывать удовлетворение от работы.

Средний уровень эмоциональной истощенности выражен у 53,3% респондентов в экспериментальной группе (8 человек), что сказывается на снижении продуктивности трудовой деятельности педагогов. Возможно, наблюдаются когнитивные нарушения: снижается концентрация внимания, учащаются ошибки в рутинных операциях, возникает эпизодическая раздражительность.

Высокий уровень эмоциональной истощенности наблюдается в экспериментальной у 40% (6 человек), в контрольной группе у 50% (7 человек), и характеризуется хронической усталостью, не проходящей после отдыха, что может проявляться в резком снижении работоспособности, допущении критических ошибок.

С помощью статистического критерия Фишера определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «эмоциональное истощение».

Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней эмоционального истощения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней эмоционального истощения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 2.

Таблица 2 – Статистический анализ экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «эмоциональное истощение» по методике К. Маслач, С. Джексон

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	1	8	6	15
		Ожидаемое количество	1,0	7,2	6,7	15,0
		% в группа	6,7%	53,3%	40,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	57,1%	46,2%	51,7%
	контрольная	Количество	1	6	7	14
		Ожидаемое количество	1,0	6,8	6,3	14,0
		% в группа	7,1%	42,9%	50,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	42,9%	53,8%	48,3%
Всего		Количество	2	14	13	29
		Ожидаемое количество	2,0	14,0	13,0	29,0
		% в группа	6,9%	48,3%	44,8%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

У нас есть ячейки с низким уровнем с ожидаемыми частотами меньше 5 (1,0; 0,97), это составляет 2 ячейки из 6, то есть 33%. Это исключает применение критерия хи-квадрат Пирсона. Поэтому в данном случае мы будем использовать точный критерий Фишера. Представим расчет в таблице 3.

Таблица 3 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,329 ^a	2	0,849	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,606	—	—	0,848

Из таблицы 3 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не применимость

критерия хи-квадрат, как и на основании сведений, что для двух ячеек (33,3%) предполагается значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,97. Таким образом, результату хи-квадрат $p\text{-value}=0,849$ (приблизительная значимость) доверять нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,606. Так как, $p\text{-value}=0,848$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней эмоционального истощения между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности деперсонализации у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 4–6.

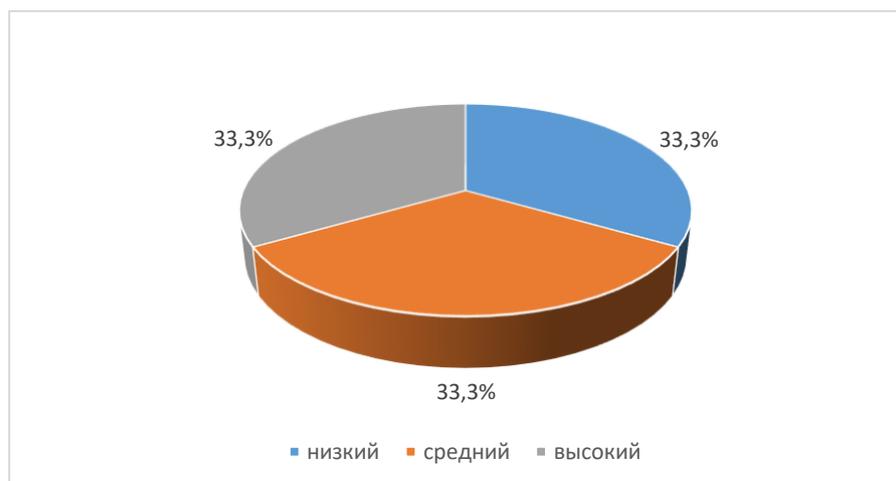


Рисунок 4 – Результаты диагностики степени выраженности деперсонализации у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 4 мы видим, что результаты экспериментальной группы распределились одинаково, в каждой степени выраженности по 5 человек (33,3%). У испытуемых с низким уровнем деперсонализации не нарушается

повседневная активность, хотя проявляется ощущение автоматизированности действий.

У испытуемых со средней степенью выраженности (33,3%) иногда может возникать чувство отстраненности от окружающей обстановки, что может влиять на повседневную жизнь.

Мы полагаем, что испытуемым с высоким уровнем (33,3%) деперсонализации сложнее сосредоточиться на работе, они чаще проявляют цинизм по отношению к другим людям, могут вести себя высокомерно.

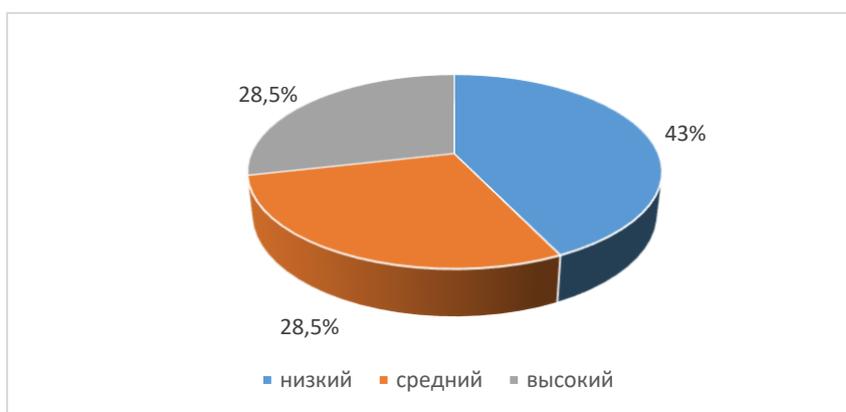


Рисунок 5 – Результаты диагностики степени выраженности деперсонализации у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 5 мы видим, что низкая степень выраженности деперсонализации проявляется у 43% испытуемых (6 человек). У 28,5% испытуемых (4 человека) наблюдается средняя степень выраженности деперсонализации. Высокий уровень выраженности деперсонализации выявлен у 28,5% испытуемых (4 человека).

Выполним сравнительный анализ выраженности деперсонализации экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 6.

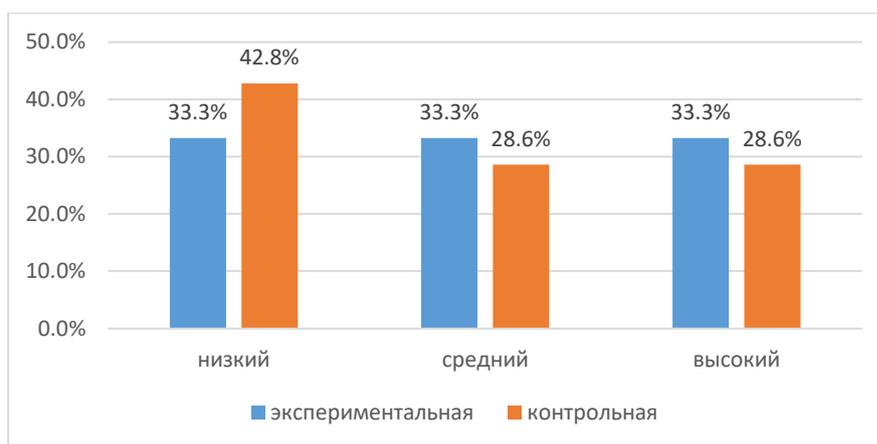


Рисунок 6 – Сравнение степени выраженности деперсонализации в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 6 мы видим, что в обеих группах приблизительно равное количество испытуемых и степень деперсонализации выражена равномерно и может проявляться в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности, а в отдельных случаях – раздражительности и циничном отношении к коллегам.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «деперсонализация».

Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H_0 – распределение уровней деперсонализации не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней деперсонализации различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 4.

Таблица 4 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «деперсонализация» до проведения тренинга

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	5	5	5	15
		Ожидаемое количество	5,7	4,7	4,7	15,0
		% в группа	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% в уровень	45,5%	55,6%	55,6%	51,7%
	контрольная	Количество	6	4	4	14
		Ожидаемое количество	5,3	4,3	4,3	14,0
		% в группа	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
		% в уровень	54,5%	44,4%	44,4%	48,3%
Всего	Количество	11	9	9	29	
	Ожидаемое количество	11,0	9,0	9,0	29,0	
	% в группа	37,9%	31,0%	31,0%	100,0%	
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что четыре ячейки имеют число меньше 5 (4,7; 4,7; 4,3; 4,3), что составляет 4/6, то есть примерно 66,7% при допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет в таблице 5.

Таблица 5 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,279 ^a	2	0,870	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,391	—	—	0,928

Из таблицы 5 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает некорректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 4,3. Опираясь на $p\text{-value} = 0,870$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,391. Так как, $p\text{-value} = 0,928$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней деперсонализации между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности редукции профессиональных достижений у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты в рисунках 7–9.

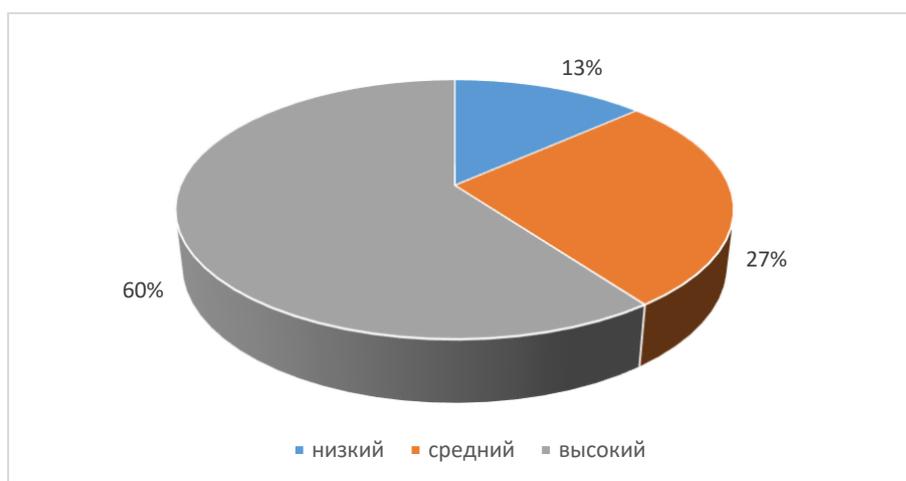


Рисунок 7 – Результаты диагностики степени выраженности редукции профессиональных достижений у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 7 мы видим, что выявлено 13% испытуемых (2 человека) с низким уровнем редукции профессиональных достижений. Средний уровень редукции профессиональных достижений наблюдается у 27% испытуемых (4

человека). Наибольшее количество испытуемых, 60% (9 человек) имеют высокий уровень редукиции профессиональных достижений.

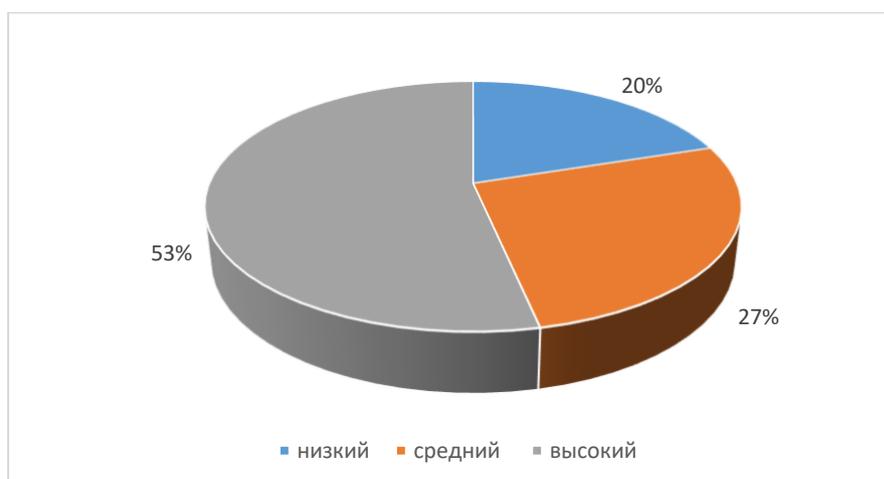


Рисунок 8 – Результаты диагностики степени выраженности редукиции профессиональных достижений у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 8 мы видим, что низкий уровень редукиции профессиональных достижений в контрольной группе выявлен у 20% испытуемых (3 человека). Средний уровень редукиции профессиональных достижений наблюдается у 27% испытуемых (4 человека). Наибольшее количество испытуемых 53% (8 человек) имеют высокий уровень редукиции профессиональных достижений.

Выполним сравнительный анализ выраженности редукиции профессиональных достижений экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 9.

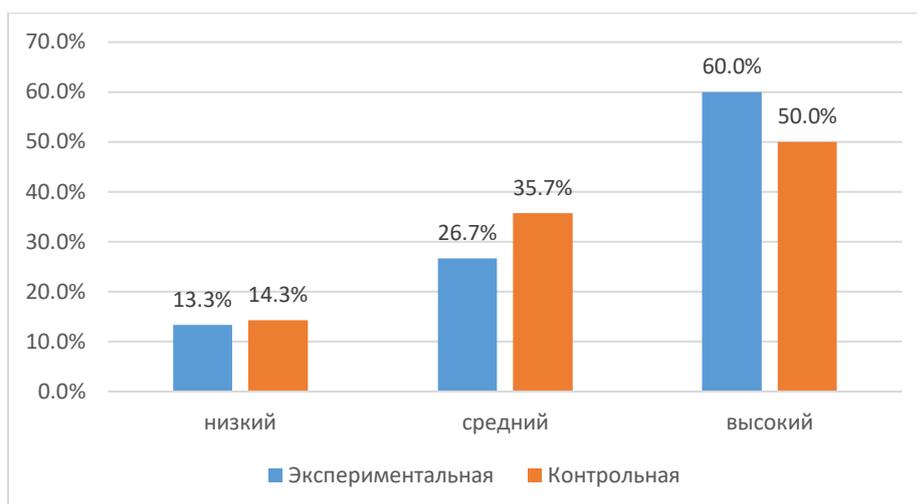


Рисунок 9 – Сравнение степени выраженности редукции профессиональных достижений в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 9 мы видим, что в экспериментальной и контрольной группах по 2 человека (13,3% и 14,3% соответственно) с низкой степенью выраженности редукции профессиональных достижений, что может проявляться в раздражении, утомлении, эпизодических сбоях продуктивности.

Умеренная выраженность проявляется в экспериментальной группе у 26,7% (4 человека), в контрольной группе у 35,7% (5 человек). У данных испытуемых, возможно заметно снижена трудовая деятельность, имеется несоответствие ожиданий и реальности, они не видят карьерных перспектив, фокус на внешней мотивации (только зарплата).

В обеих группах наблюдается высокий уровень степени выраженности редукции профессиональных достижений, в экспериментальной группе 60% (9 человек), в контрольной – 50% (7 человек). Признаками может являться хроническая неспособность работать, профессиональная деформация, резкое снижение мотивации, цинизм, может исчезнуть стремление к качеству, внедрению инноваций, развитию, может наблюдаться уход от задач, требующих творческого подхода.

С помощью точного критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «редукция профессиональных достижений».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H₀ – распределение уровней редукции профессиональных достижений не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней редукции профессиональных достижений различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 6.

Таблица 6 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «редукция профессиональных достижений» до проведения тренинга

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	2	4	9	15
		Ожидаемое количество	2,1	4,7	8,3	15,0
		% в группа	13,3%	26,7%	60,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	44,4%	56,3%	51,7%
	контрольная	Количество	2	5	7	14
		Ожидаемое количество	1,9	4,3	7,7	14,0
		% в группа	14,3%	35,7%	50,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	55,6%	43,8%	48,3%
Всего		Количество	4	9	16	29
		Ожидаемое количество	4,0	9,0	16,0	29,0
		% в группа	13,8%	31,0%	55,2%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что что четыре ячейки имеют число

меньше 5 (2,1; 4,7; 1,9; 4,3), что составляет 4/6 примерно 66,7% при допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет в таблице 7.

Таблица 7 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,327 ^a	2	0,849	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,498	–	–	0,875

Из таблицы 7 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает недопустимость применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 1,9. Опираясь на $p\text{-value} = 0,849$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,498. Так как, $p\text{-value} = 0,875$ больше, чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней редукции профессиональных достижений между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Методика № 2 «Самочувствие, активность, настроение» (САН) (В.А. Доскин, М.П. Мирошников). Цель: оперативная оценка текущего функционального состояния человека посредством измерения трех ключевых компонентов психоэмоционального состояния: самочувствие, активность и настроение. Для получения эмпирической информации использовались интернет-опросники, размещенные в сервисе Google Forms. Проведение

исследования в дистанционном режиме создавало для респондентов комфортную среду, которая побуждала их давать вдумчивые и осознанные ответы.

С помощью вышеуказанной методики изучим составляющие функционального психоэмоционального состояния педагогов школы иностранных языков.

Самочувствие – выявляет комплекс субъективных ощущений, отражающих степень физиологической и психологической комфортности состояния человека (плохое/хорошее самочувствие, бодрость, недомогание и так далее);

Активность – выявляет интенсивность и объем взаимодействия человека с социальной и физической средой (человек может быть инертным, спокойным, пассивным, инициативным, активным и так далее);

Настроение – выявляет устойчивые состояния человека, которое может быть представлено как а) эмоциональный фон, то есть являться эмоциональной реакцией на последствия событий, б) как четкое идентифицируемое состояние (скука, печаль, радость, увлеченность, тоска, и прочее). Настроение в отличие от чувств направлено на объект, если вызвано определенной причиной, проявляется в особенностях эмоционального отклика человека на воздействия любого характера.

Определим функциональное состояние «самочувствие» педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 10–12.

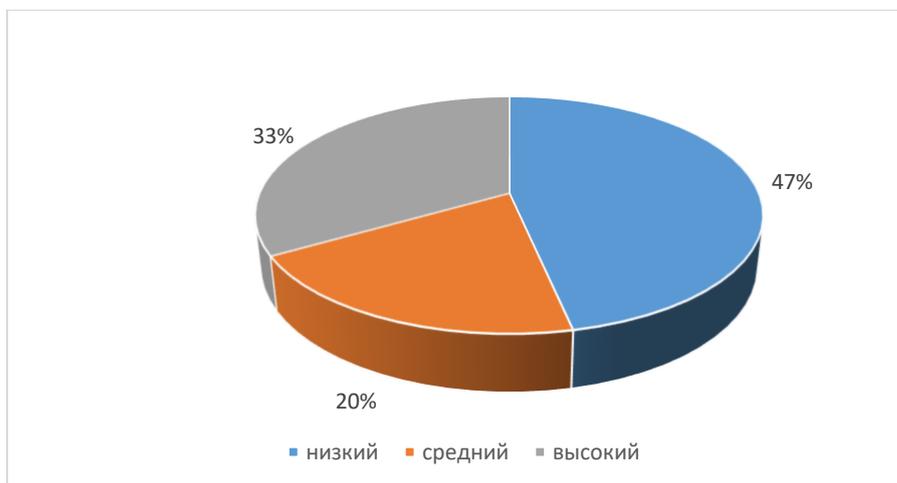


Рисунок 10 – Результаты диагностики степени выраженности самочувствия у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 10 видно, что низкий уровень самочувствия наблюдается у 47% испытуемых (7 человек), у них преобладает плохое самочувствие, они могут испытывать недомогание. Умеренный уровень – у 20% испытуемых (3 человека), у них доминирует изменчивость психофизиологического состояния. Высокая степень выраженности самочувствия наблюдается у 33% испытуемых (5 человек), они чувствуют себя хорошо.

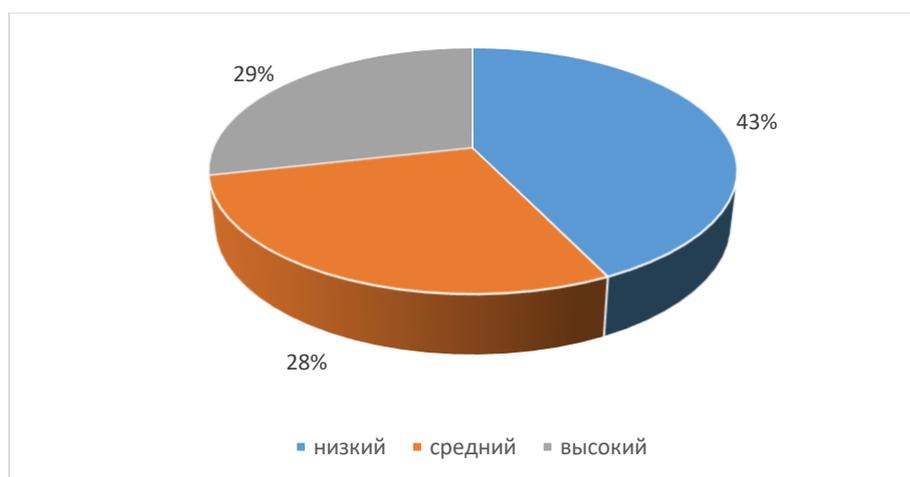


Рисунок 11 – Результаты диагностики степени выраженности самочувствия у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 11 видно, что неудовлетворительное самочувствие выявлено у 43% испытуемых (6 человек). Средний уровень самочувствия наблюдается у 28 % испытуемых (4 человека). Высокий уровень выявлен у 29% испытуемых (4 человека).

Выполним анализ выраженности самочувствия экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 12.

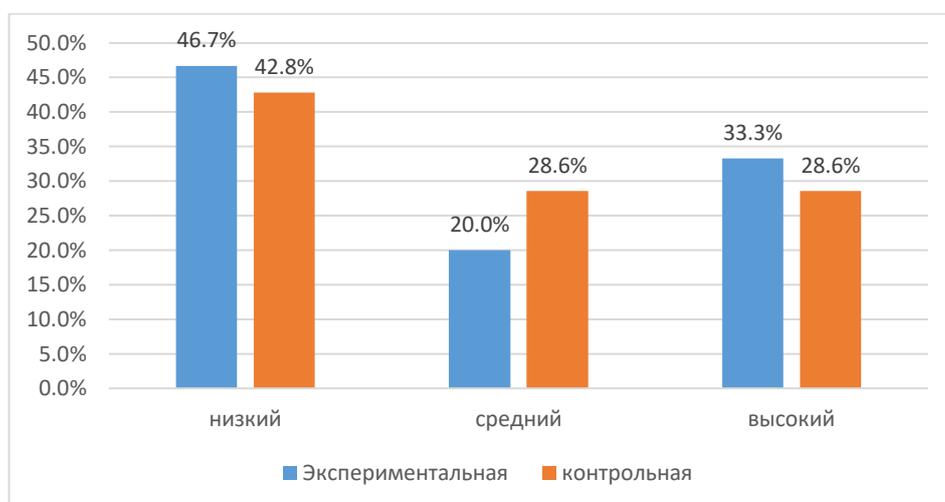


Рисунок 12 – Сравнение степени выраженности самочувствия в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 12 видно, что большая часть испытуемых, 46,7% (7 человек) в экспериментальной группе и 42,8% (6 человек) в контрольной группе, имеют неудовлетворительное самочувствие, наблюдается упадок сил, сильная усталость, подавленное состояние. Умеренная степень самочувствия подразумевает отсутствие явных проблем и наблюдается у 20% (3 испытуемых) в экспериментальной и у 28,6% (4 испытуемых) в контрольной группе. Достаточно хороший уровень самочувствия наблюдается у 33,3% (5 человек) в экспериментальной и у 28,6% (4 человек) в контрольной группе.

С помощью точного критерия Фишера определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «самочувствие».

Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней самочувствия не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней редукции самочувствия различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 8.

Таблица 8 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «самочувствие» до проведения тренинга

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	7	3	5	15
		Ожидаемое количество	6,7	3,6	4,7	15,0
		% в группа	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%
		% в уровень	53,8%	42,9%	55,6%	51,7%
	контрольная	Количество	6	4	4	14
		Ожидаемое количество	6,3	3,4	4,3	14,0
		% в группа	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
		% в уровень	46,2%	57,1%	44,4%	48,3%
Всего		Количество	13	7	9	29
		Ожидаемое количество	13,0	7,0	9,0	29,0
		% в группа	44,8%	24,1%	31,0%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что что четыре ячейки имеют число меньше 5 (3,6; 4,7; 3,4; 4,3), что составляет 4/6 примерно 66,7% при

допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет в таблице 9.

Таблица 9 – Расчет по критериям.

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,297 ^a	2	0,824	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,413	–	–	0,943

Из таблицы 9 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает недопустимость применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 3,4. Применить $p\text{-value} = 0,824$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,413. Так как, $p\text{-value} = 0,943$ больше, чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней самочувствия между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности функционального состояния «активность» у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты в рисунках 13–15.

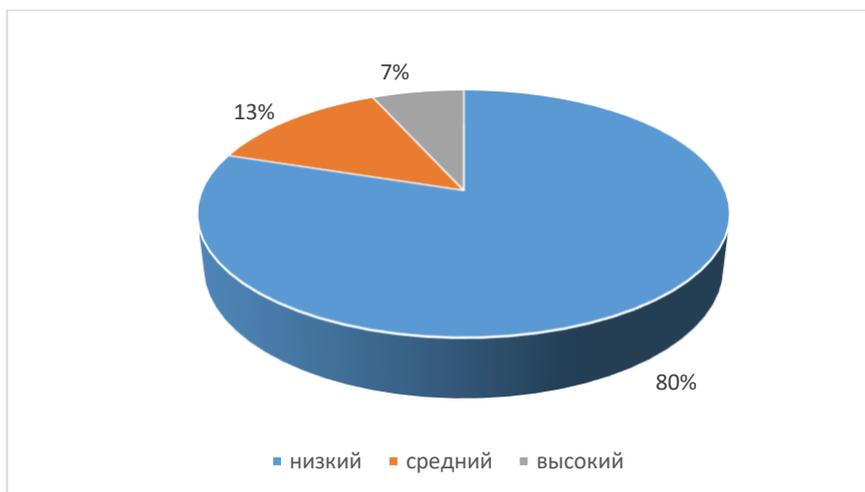


Рисунок 13 – Результаты диагностики степени выраженности активности у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 13 видно, что низкий уровень активности наблюдается у большинства экспериментальной группы – 80% испытуемых (12 человек). Средний уровень выявлен у 13 % испытуемых (2 человека). Высокий уровень – у 7% испытуемых (1 человек).

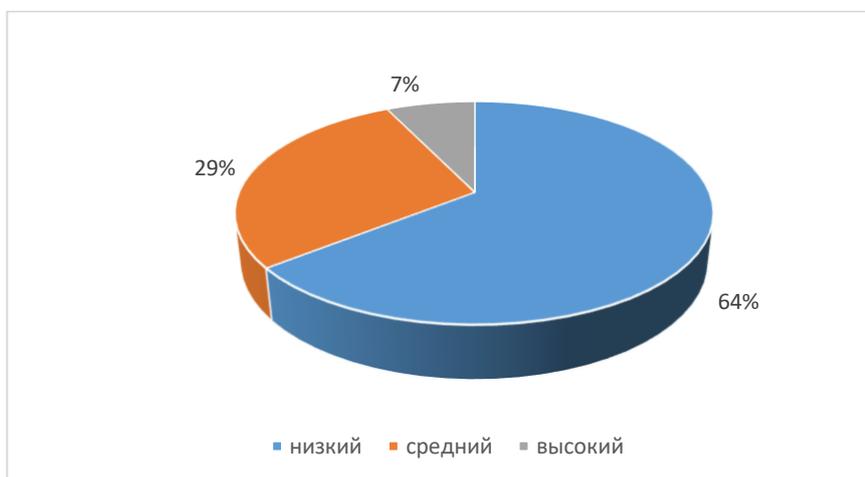


Рисунок 14 – Результаты диагностики степени выраженности активности у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 14 видно, что низкий уровень активности наблюдается у большинства экспериментальной группы – 64% испытуемых (9 человек). Средний уровень выявлен у 29 % испытуемых (4 человека). Высокий уровень у 7% испытуемых (1 человек).

Выполним анализ выраженности активности экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 15.

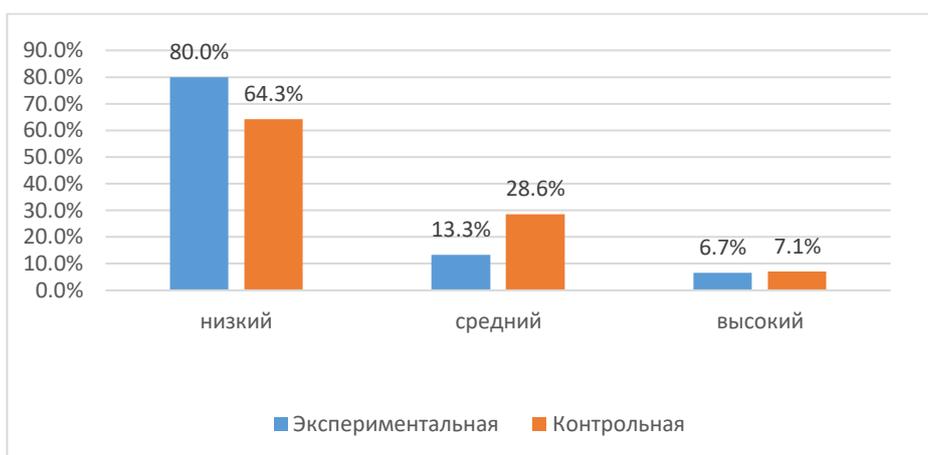


Рисунок 15 – Сравнение степени выраженности активности в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 15 мы видим, что в обеих группах преобладает низкий уровень активности, что может говорить о том, что коллектив «затухает», в нем преобладают отстраненность, апатия и истощение. Коллеги не проявляют интереса к общим целям, к успехам, у них преобладают нейтральные или негативные эмоции. Общение сводится к формальным вопросам, неформальное общение минимизируется. Решения принимаются медленнее, качество работы падает. Могут наблюдаться невербальные сигналы, потухший взгляд, педагоги выглядят «выжатыми», например, может наблюдаться погружение в телефон/компьютер, чтоб избежать реального взаимодействия.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «активность».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 – распределение уровней активности не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней активности различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 10.

Таблица 10 - Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «активность» до проведения тренинга

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	12	2	1	15
		Ожидаемое количество	10,9	3,1	1,0	15,0
		% в группа	80,0%	13,3%	6,7%	100,0%
		% в уровень	57,1%	33,3%	50,0%	51,7%
Группа	контрольная	Количество	9	4	1	14
		Ожидаемое количество	10,1	2,9	1,0	14,0
		% в группа	64,3%	28,6%	7,1%	100,0%
		% в уровень	42,9%	66,7%	50,0%	48,3%
Всего		Количество	21	6	2	29
		Ожидаемое количество	21,0	6,0	2,0	29,0
		% в группа	72,4%	20,7%	6,9%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что что четыре ячейки имеют число меньше 5 (3,1; 1,0; 2,9; 1,0), что составляет 4/6 примерно 66,7% при

допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Таблица 11 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	1,062 ^a	2	0,588	0,682
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	1,286	–	–	0,682

Из таблицы 11 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не допустимость применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 1,0. Значение $p\text{-value} = 0,588$ ненадежно, поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 1,286. Так как, $p\text{-value}=0,682$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней активности между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим функциональное состояние «настроения» педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 16–18.

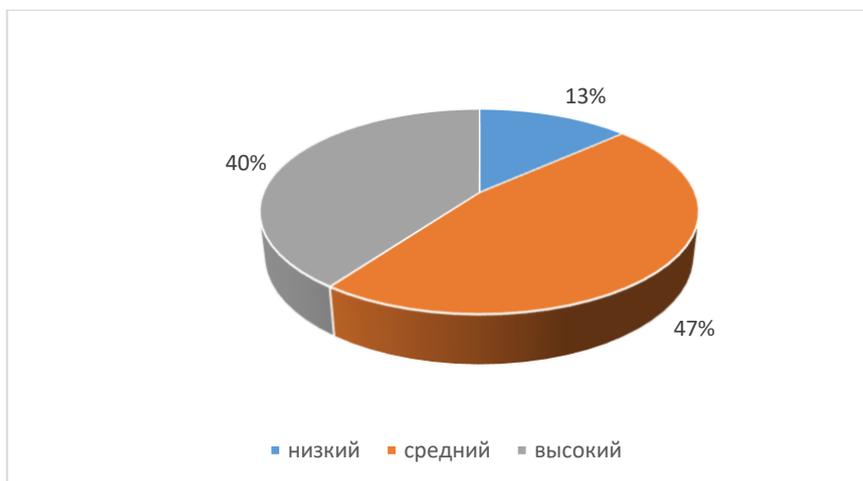


Рисунок 16 – Результаты диагностики степени выраженности настроения у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 16 видно, что плохое настроение наблюдается у 13% испытуемых (2 человека). Умеренный уровень настроения наблюдается у 1/3 части экспериментальной группы, 47% (7 человек). Хорошее настроение преобладает у 40% испытуемых (6 человек).

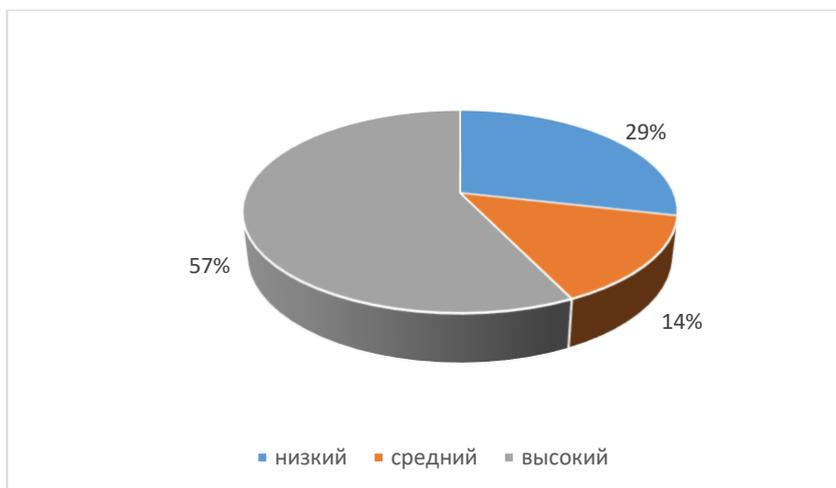


Рисунок 17 – Результаты диагностики степени выраженности настроения у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

На рисунке 17 мы видим, что у контрольной группы низкий уровень настроения встречается у 29% испытуемых (4 человека). Умеренный уровень настроения у 14% (4 человека). Наибольшее количество группы имеют положительное бодрое настроение 57% испытуемых (8 человек).

Выполним сравнительный анализ выраженности настроения экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 18.

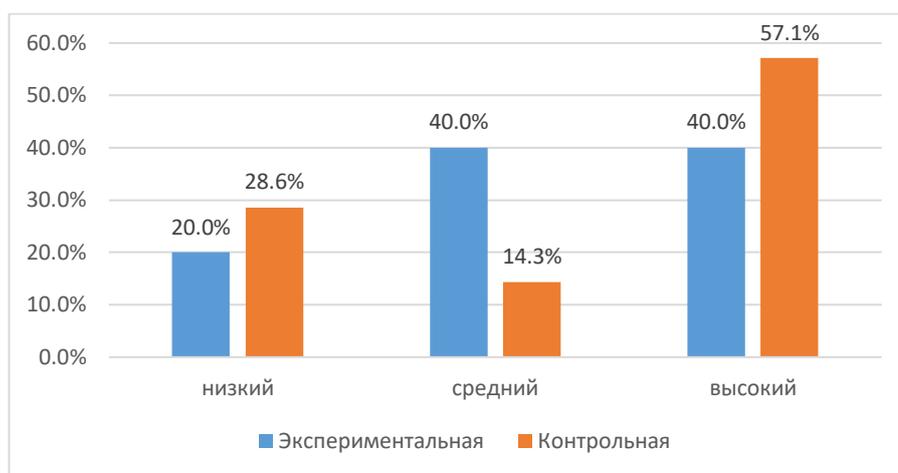


Рисунок 18 – Сравнение степени выраженности настроения в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 18 мы видим, что низкий уровень настроения наблюдается у 20% (3 человека) в экспериментальной и 28,6% (4 человека) в контрольной группе. Умеренный уровень настроения в экспериментальной группы – у 40% (6 испытуемых), а в контрольной – у 14,3% (2 человека). Высокий уровень настроения наблюдается у 40% (6 человек) в экспериментальной группе и 57,1% (8 человек) в контрольной группе.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «настроение». Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы. H_0 – распределение уровней настроения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H1 – распределение уровней настроения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 12.

Таблица 12 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «настроение» до проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	2	7	6	15
		Ожидаемое количество	2,1	5,7	7,2	15,0
		% в группа	13,3%	46,7%	40,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	63,6%	42,9%	51,7%
	контрольная	Количество	2	4	8	14
		Ожидаемое количество	1,9	5,3	6,8	14,0
		% в группа	14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
		% в уровень	50,0%	36,4%	57,1%	48,3%
Всего		Количество	4	11	14	29
		Ожидаемое количество	4,0	11,0	14,0	29,0
		% в группа	13,8%	37,9%	48,3%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что две ячейки имеют число меньше 5 (2,1; 1,9), что означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Таблица 13 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	1,062 ^a	2	0,588	0,682
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	1,286	–	–	0,682

Из таблицы 13 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не допустимость применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 1,0. Значение $p\text{-value} = 0,588$ ненадежно, поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 1,286. Так как, $p\text{-value}=0,682$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней настроения между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Методика № 3. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (А.Б. Леонова, С.Б. Величковская) [14]. Цель – диагностика степени выраженности симптомов таких психических состояний как монотония, психическое пресыщение, напряженность/стресс, утомление. Для получения эмпирической информации использовались интернет-опросники, размещенные в сервисе Google Forms.

Определим степень выраженности состояния «утомление» у педагогов школы иностранных языков и представим результаты на рисунках 19–21.

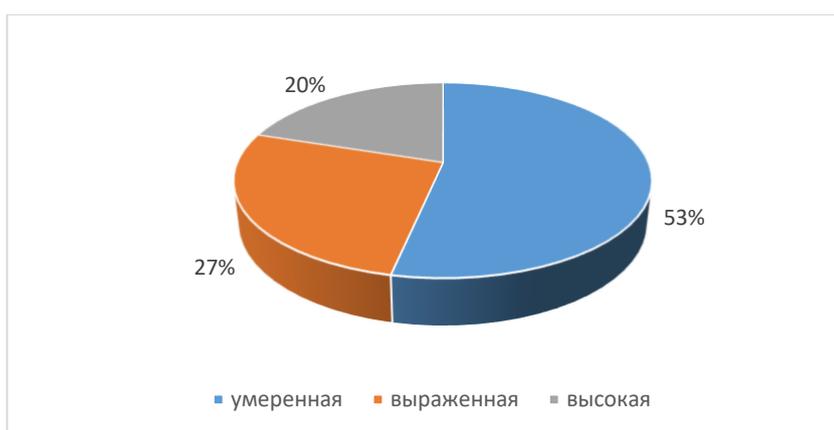


Рисунок 19 – Результаты диагностики степени выраженности утомления у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 19 видно, что умеренная степень утомления у 53% испытуемых (8 человек), выраженная степень – у 27% (4 человека), высокая – у 20% (3 человека).



Рисунок 20 – Результаты диагностики степени выраженности утомления у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 20 видно, что низкая степень утомления наблюдается у 7% (1 человек), умеренная степень утомления – у 72% испытуемых (10 человек), выраженная степень – у 14% (2 человека), высокая степень – 7% (1 человек).

Выполним сравнительный анализ выраженности показателя «утомление» экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 21.

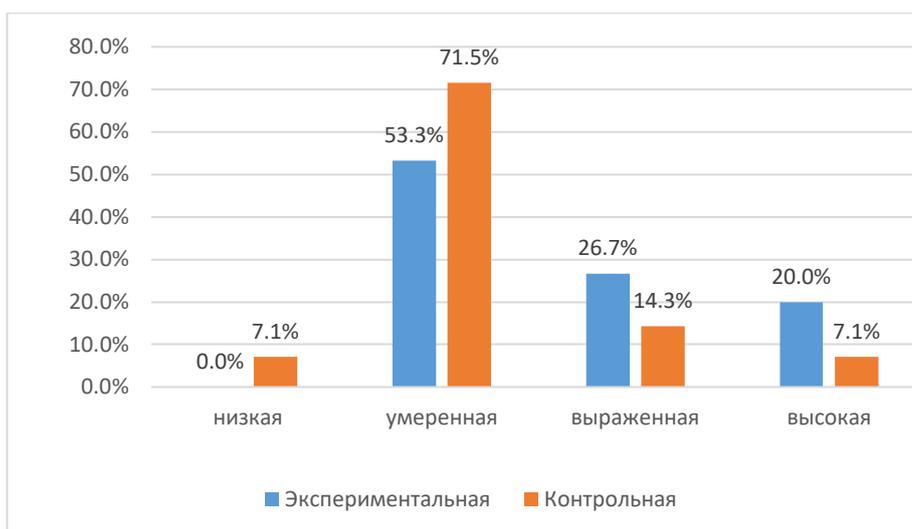


Рисунок 21 – Сравнение степени выраженности утомления в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 21 мы видим, что в группах преобладает умеренная степень выраженности утомления, в экспериментальной группе 53,3% (8 человек), в контрольной группе – 71,1% (10 человек). Вероятно, в данном коллективе участились случаи кратковременного срыва или использования резкого тона в общении с коллегами, с учениками, наблюдается повышенная чувствительность к критике, увеличивается число ошибок при заполнении отчетности, забывчивость, снижение креативности, нежелание браться за новые проекты. Возможно, большинство педагогов осознают данную усталость, но объясняют ее текущей загруженностью (например, конец года, скоро каникулы, аттестация закончится – отдохну).

Выраженная степень утомления выявлена в экспериментальной группе у 26,7% (4 человек), в контрольной – у 14,3% (2 испытуемых). Высокая степень утомления наблюдается у 20% (3 человека) в экспериментальной группе, в контрольной такой уровень зафиксирован у 7,1% (1 человек). Данная степень утомления характеризуется глубоким физическим, эмоциональным и когнитивным истощением, значительно нарушающим профессиональную деятельность. Может возникнуть чувство полного опустошения, проявляться

соматические симптомы (головная боль, обострение хронических заболеваний). Возможны неконтролируемые вспышки гнева в отношении учеников, коллег, руководителей, постоянно ощущение бессмысленности усилий, беспомощности, отсутствия перспектив. Может наблюдаться полный отказ от новых методов, неспособность к изменениям, шаблонность мышления, допускаются критические ошибки в оценках, отчетах, планировании уроков, коммуникации с родителями.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «утомление».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H₀ – распределение уровней утомления не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней утомления различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности.

Таблица 14 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «утомление» до проведения тренинга

—			Уровень				Всего
			низкий	умеренный	выраженный	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	0	8	4	3	15
		Ожидаемое количество	0,5	9,3	3,1	2,1	15,0
		% в группа	0,0%	53,3%	26,7%	20,0%	100,0%
		% в уровень	0,0%	44,4%	66,7%	75,0%	51,7%

Продолжение таблицы 14

—		Уровень				Всего	
		низкий	умеренный	выраженный	высокий		
Группа	контрольная	Количество	1	10	2	1	14
		Ожидаемое количество	0,5	8,7	2,9	1,9	14,0
		% в группа	7,1%	71,4%	14,3%	7,1%	100,0%
		% в уровень	100,0%	55,6%	33,3%	25,0%	48,3%
Всего	Количество	1	18	6	4	29	
	Ожидаемое количество	1,0	18,0	6,0	4,0	29,0	
	% в группа	3,4%	62,1%	20,7%	13,8%	100,0%	
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Из таблицы 14 мы видим, что 6 из 8 ячеек ожидаемые частоты меньше 5. Условие применения хи-квадрат Пирсона нарушено, следовательно, для анализа необходимо использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет по критериям в таблице 15.

Таблица 15 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	2,858 ^a	3	0,414	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	2,719	—	—	0,447

Из таблицы 15 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 6 ячеек (75%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,5. Опираясь на p-value =0,414 нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному

критерию Фишера, которое равно 2,719. Так как, $p\text{-value}=0,447$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней утомления между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности монотонии у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 22–24.

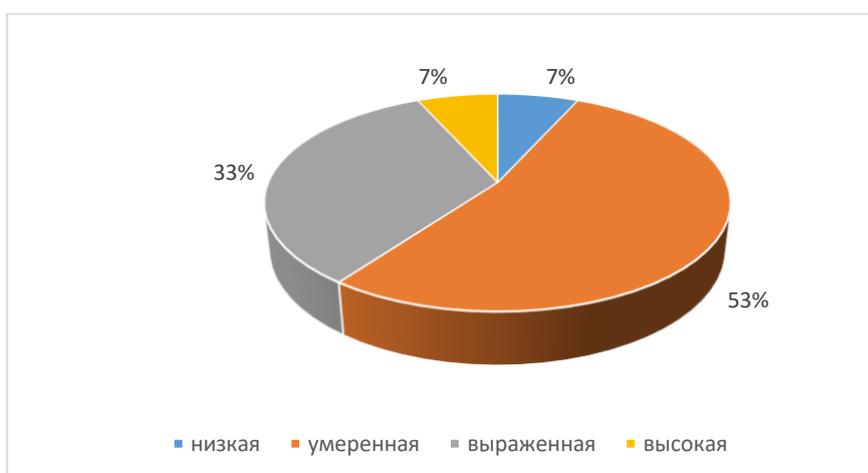


Рисунок 22 – Результаты диагностики степени выраженности монотонии у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 22 видно, что низкий уровень монотонии выявлен у 7% (1 человек), умеренный – у 53% (8 человек), выраженный – у 33% (5 человек), высокий – 7% (1 человек).



Рисунок 23 – Результаты диагностики степени выраженности утомления у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 23 видно, что низкий уровень утомления выявлен у 14% (2 человека), умеренный – у 72% (10 человек), выраженный – у 7% (1 человек), высокий уровень – у 7% (1 человек).

Выполним сравнительный анализ выраженности монотонии экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 24.

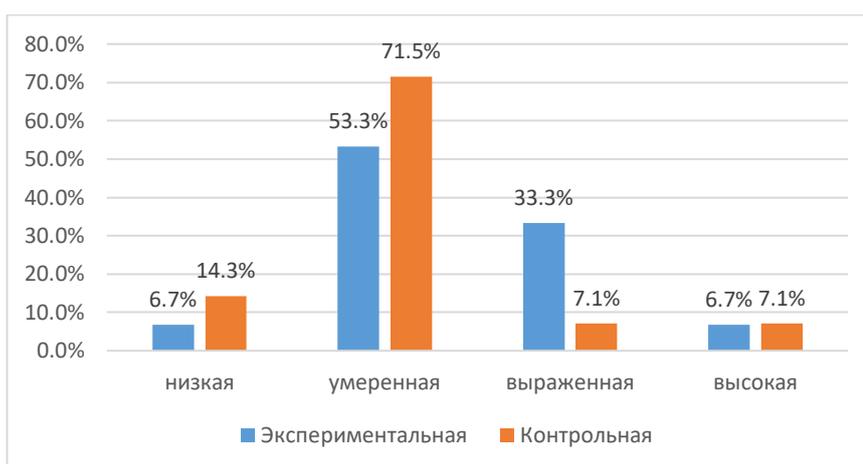


Рисунок 24 – Сравнение степени выраженности монотонии в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 24 видно, что в основном в обеих группах наблюдается умеренный уровень монотонии, который характеризуется заметным снижением и интереса к работе, при сохранении способности к выполнению обязанностей. Уроки проводятся по «шаблону», с минимальными изменениями в планах. Педагоги могут замечать, что сосредоточиться на подготовке к занятиям стало сложнее, проверка однотипных работ воспринимается «фоном», работа выполняется больше по обязанности, чем из интереса и удовольствия. Выраженная степень в экспериментальной группе выявлена у 33,3% (5 человек), в контрольной – у 7,1% (1 человек). Крайние варианты проявления монотонии имеет единичные случаи и встречается в обеих группах у 1–2 человек.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «монотония». Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней монотонии не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней монотонии различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 16.

Таблица 16 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «монотонии» до проведения тренинга

			Уровень				Всего
			низкий	умеренный	выраженный	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	1	8	5	1	15
		Ожидаемое количество	1,6	9,3	3,1	1,0	15,0
		% в группа	6,7%	53,3%	33,3%	6,7%	100,0%
		% в уровень	33,3%	44,4%	83,3%	50,0%	51,7%

Продолжение таблицы 16

—			Уровень				Всего
			низкий	умеренный	выраженный	высокий	
контрольная	Количество	2	10	1	1	14	
	Ожидаемое количество	1,4	8,7	2,9	1,0	14,0	
	% в группа	14,3%	71,4%	7,1%	7,1%	100,0%	
	% в уровень	66,7%	55,6%	16,7%	50,0%	48,3%	
Всего	Количество	3	18	6	2	29	
	Ожидаемое количество	3,0	18,0	6,0	2,0	29,0	
	% в группа	10,3%	62,1%	20,7%	6,9%	100,0%	
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что шесть ячеек имеют значение меньше 5 (1,6; 3,1; 1,0; 1,4; 2,9; 1,0), что составляет 75% при допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнены, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет по критериям в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	3,192 ^a	3	0,363	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	3,335	—	—	0,377

Из таблицы 17 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 6 ячеек (75%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 1,0. Опираясь на p-value =0,363 нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному

критерию Фишера, которое равно 3,335. Так как, $p\text{-value}=0,377$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности состояние «пресыщение» у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 25–27.

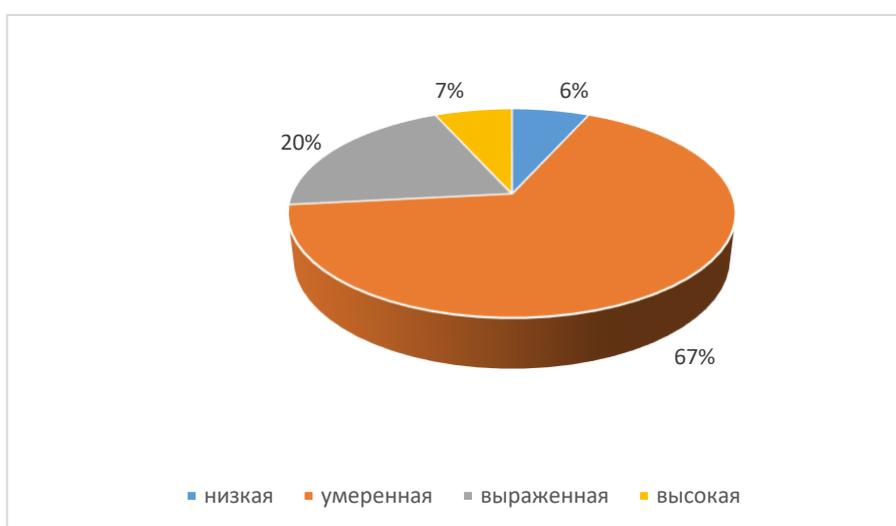


Рисунок 25 – Результаты диагностики степени выраженности пресыщения у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 25 мы видим, что низкая степень выраженности пресыщения наблюдается у 6% испытуемых (1 человек). Умеренная степень выраженности пресыщения – у большинства группы педагогов 67% (10 человек). Данное состояние характеризуется нарастающим чувством «душевной усталости» от повторяющихся аспектов работы, появлением раздражения и желания избегать некоторых видов деятельности. Выраженная степень пресыщения выявлена у 20% испытуемых (3 человека). Высокая степень выраженности – у 7% испытуемых (1 человек). Высокая степень выраженности состояния

«пресыщение» может проявляться в выполнении обязанностей формально, нежелании менять устоявшиеся подходы и методы, в циничных замечаниях в адрес учеников и коллег.



Рисунок 26 – Результаты диагностики степени выраженности пресыщения у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 26 мы видим, что у большинства контрольной группы 57% (8 человек) выявлена умеренная степень состояния пресыщения. Выраженная степень наблюдается у 36% испытуемых (5 человек). Высокая – у 7% (1 человек).

Выполним сравнительный анализ выраженности состояния «пресыщение» экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 27.



Рисунок 27 – Сравнение степени выраженности пресыщения в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 27 мы видим, что в коллективе преобладает умеренная степень состояния пресыщения (в экспериментальной группе 66,6%, 10 человек, в контрольной – 57,2%, 8 человек). Также выявлена выраженная степень пресыщения (в экспериментальной группе – у 20%, 3 человек, в контрольной – у 35,7%, 5 испытуемых). Крайние значения выявлены в единичных случаях в обеих группах. В отличие от монотонии при пресыщении исчезает гибкость в отношениях, но при этом сохраняется работоспособность. Мы полагаем, что в коллективе работа выполняется более по инерции, чем по внутреннему желанию, исчезает творческий подход к урокам, может наблюдаться снижение интереса к ученикам и их успехам, появляться сарказм.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «пресыщение». Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H_0 – распределение уровней пресыщения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H1 – распределение уровней пресыщения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 18.

Таблица 18 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «пресыщение» до проведения тренинга

–			Уровень				Всего
			низкий	умеренный	выраженный	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	1	10	3	1	15
		Ожидаемое количество	0,5	9,3	4,1	1,0	15,0
		% в группа	6,7%	66,7%	20,0%	6,7%	100,0%
		% в уровень	100,0%	55,6%	37,5%	50,0%	51,7%
	контрольная	Количество	0	8	5	1	14
		Ожидаемое количество	0,5	8,7	3,9	1,0	14,0
		% в группа	0,0%	57,1%	35,7%	7,1%	100,0%
		% в уровень	0,0%	44,4%	62,5%	50,0%	48,3%
Всего		Количество	1	18	8	2	29
		Ожидаемое количество	1,0	18,0	8,0	2,0	29,0
		% в группа	3,4%	62,1%	27,6%	6,9%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что 6 ячеек имеют число меньше 5 (0,5; 4,1; 1,0; 0,5; 3,9; 1,0), что составляет 75% при допустимых 20%. Это означает, что условия для критерия хи-квадрат не выполнены, и мы будем использовать точный критерий Фишера. Представим расчет по критериям в таблице 19.

Таблица 19 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	1,690 ^a	3	0,639	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	1,876	–	–	0,763

Из таблицы 19 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает некорректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 6 ячеек (75%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,5. Опираясь на $p\text{-value} = 0,639$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 1,876. Так как, $p\text{-value} = 0,763$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 , распределение уровней насыщения между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Определим степень выраженности показателя «стресс» у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 28–30.

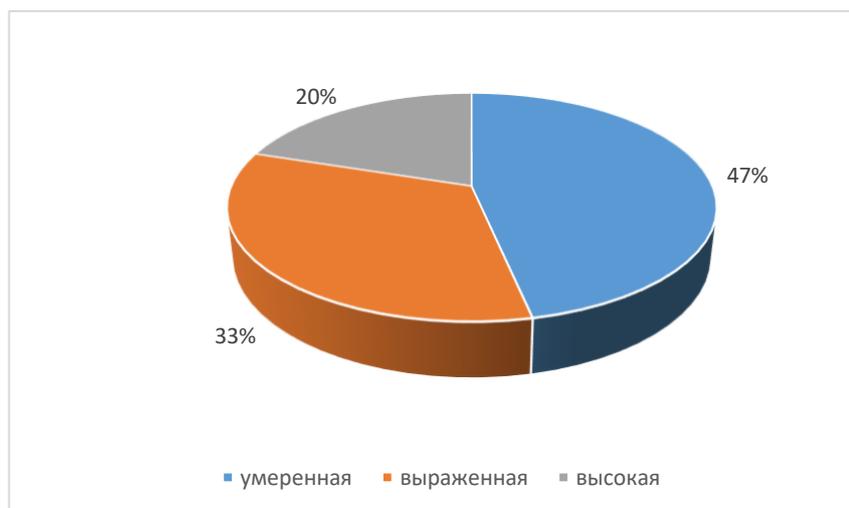


Рисунок 28 – Результаты диагностики степени выраженности стресса у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 28 мы видим, что в экспериментальной группе большинство испытуемых, 47% (7 человек), имеют умеренную степень выраженности стресса. У 33% испытуемых (5 человек) наблюдается выраженная степень стресса. С высоким уровнем стресса – 20% испытуемых (3 человека).

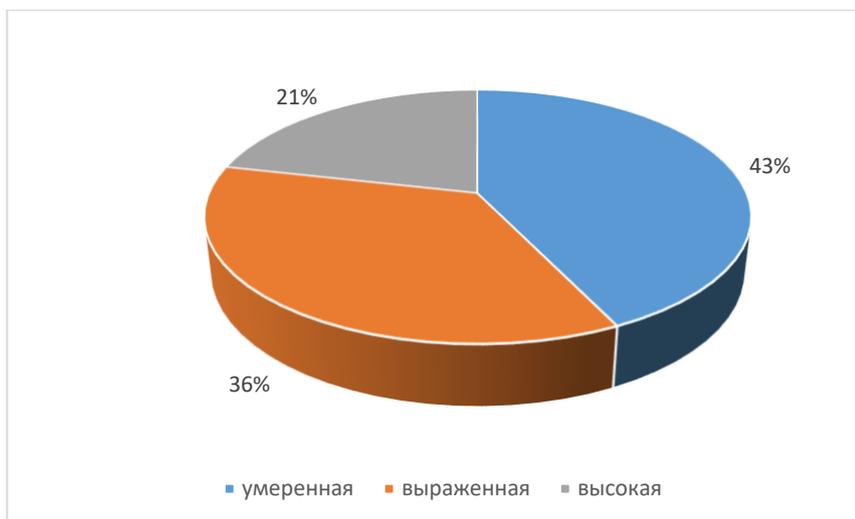


Рисунок 29 – Результаты диагностики степени выраженности стресса у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 29 мы видим, что в контрольной группе большинство испытуемых 43% (6 человек) имеют умеренную степень выраженности стресса. У 36% испытуемых (5 человек) наблюдается выраженная степень стресса. С высоким уровнем стресса - 21% испытуемых (3 человека).

Выполним сравнительный анализ выраженности стресса экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 30.

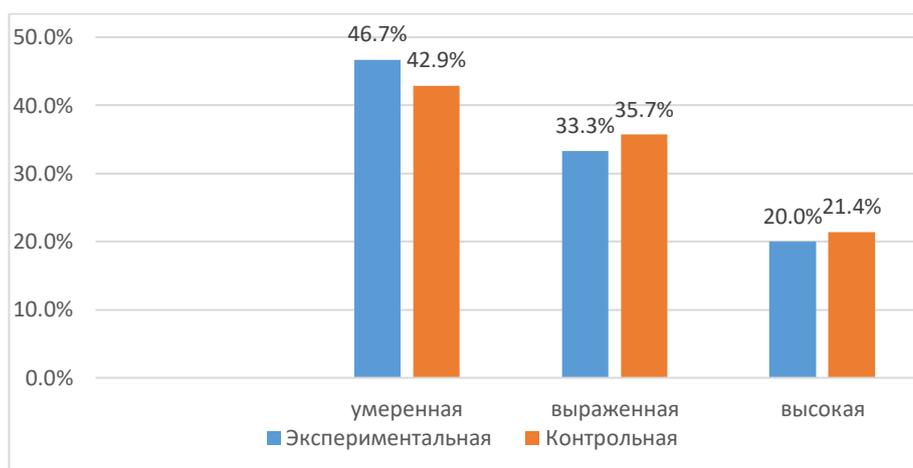


Рисунок 30 – Сравнение степени выраженности стресса в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 30 мы видим, что чуть менее половины сотрудников (46,7% в экспериментальной, 42,9% в контрольной) испытывает умеренный стресс, то есть группа находится еще в рамках адаптационных возможностей, но уже требуется принятия профилактических мер.

Более трети коллектива (по 5 человек в экспериментальной и контрольной группах – 33,3% и 35,7% соответственно) находятся в состоянии выраженного стресса. Вероятно, они испытывают значительную эмоциональную нагрузку, которая может негативно сказываться на общем самочувствии, продуктивности работы и требует активных мер поддержки. В первоочередной помощи нуждаются испытуемые с высоким уровнем стресса (по 3 человека в каждой группе – 20% и 21,4%).

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что в коллективе существует системная проблема с неблагоприятным психоэмоциональным состоянием сотрудников. Требуется разработка программы профилактики стресса и поддержки педагогов.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «стресс».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы.

H_0 – распределение уровней стресса не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней стресса различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 20.

Таблица 20 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «стресс» до проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			умеренный	выраженный	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	7	5	3	15
		Ожидаемое количество	6,7	5,2	3,1	15,0
		% в группа	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%
		% в уровень	53,8%	50,0%	50,0%	51,7%
	контрольная	Количество	6	5	3	14
		Ожидаемое количество	6,3	4,8	2,9	14,0
		% в группа	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%
		% в уровень	46,2%	50,0%	50,0%	48,3%
Всего	Количество	13	10	6	29	
	Ожидаемое количество	13,0	10,0	6,0	29,0	
	% в группа	44,8%	34,5%	20,7%	100,0%	
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что исключилось две ячейки так, как имели значение 0, две ячейки имеют число меньше 5 (3,1; 2,9), что составляет 50% при допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнены, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет по критериям в таблице 21.

Таблица 21 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,042 ^a	2	0,979	1,000
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,194	–	–	1,000

Из таблицы 21 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает некорректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (50%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0. Опираясь на $p\text{-value} = 0,979$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,194. Так как $p\text{-value} = 1,000$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 распределение уровней стресса между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Методика № 4. «Шкала психологического стресса PSM-25» (авторы Лемур-Тесье, Филлион, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [14]. Цель – оценка степени психологического стресса, испытываемого человеком в различных жизненных ситуациях. Для получения эмпирической информации использовались интернет-опросники, размещенные в сервисе Google Forms.

Измерим феноменологическую структуру переживаний стресса у педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты в рисунках 31–33.

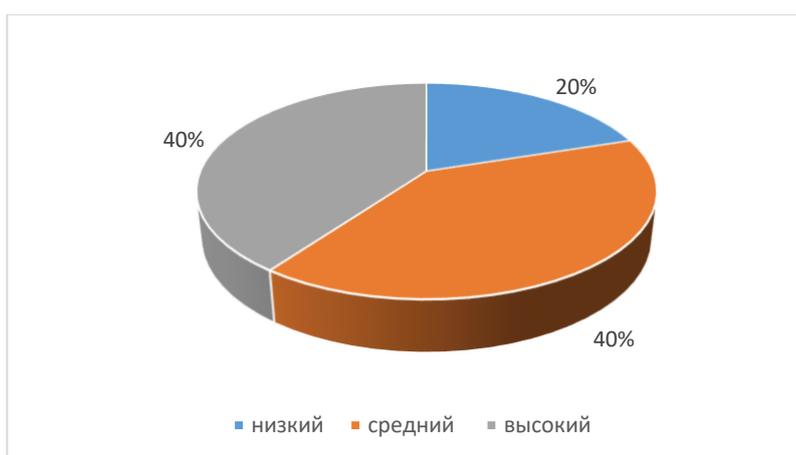


Рисунок 31 – Результаты диагностики степени выраженности психологического стресса у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа) по методике «Шкала психологического стресса PSM-25»

Из рисунка 31 мы видим, что низкий уровень психологического стресса имеют 20% испытуемых (3 человека). Большинство коллектива, 40% (по 6 в каждой группе), испытывают средний и высокий уровень психологического стресса.

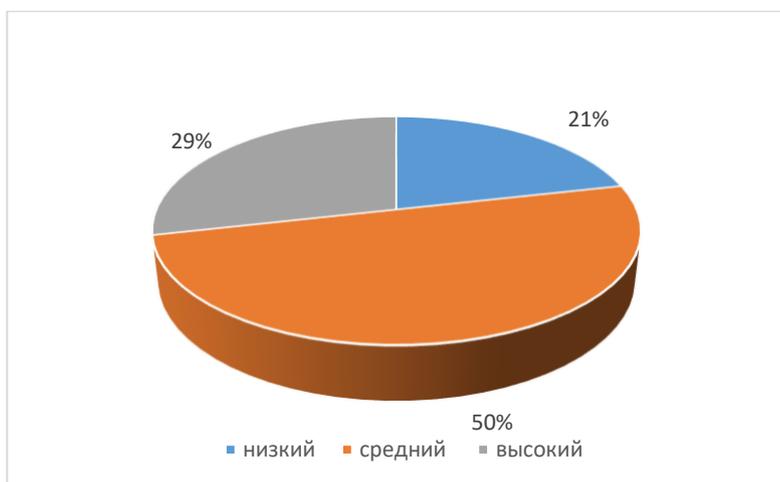


Рисунок 32 – Результаты диагностики степени выраженности психологического стресса у педагогов школы иностранных языков (контрольная группа) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 32 мы видим, что с низким уровнем психологического стресса в контрольной группе 21% испытуемых (3 человека). Со средним уровнем психологического стресса – половина группы (50%, 7 человек), с высоким уровнем психологического стресса – 29% испытуемых (4 человека).

Выполним сравнительный анализ выраженности психологического стресса экспериментальной и контрольной группы до проведения формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 33.

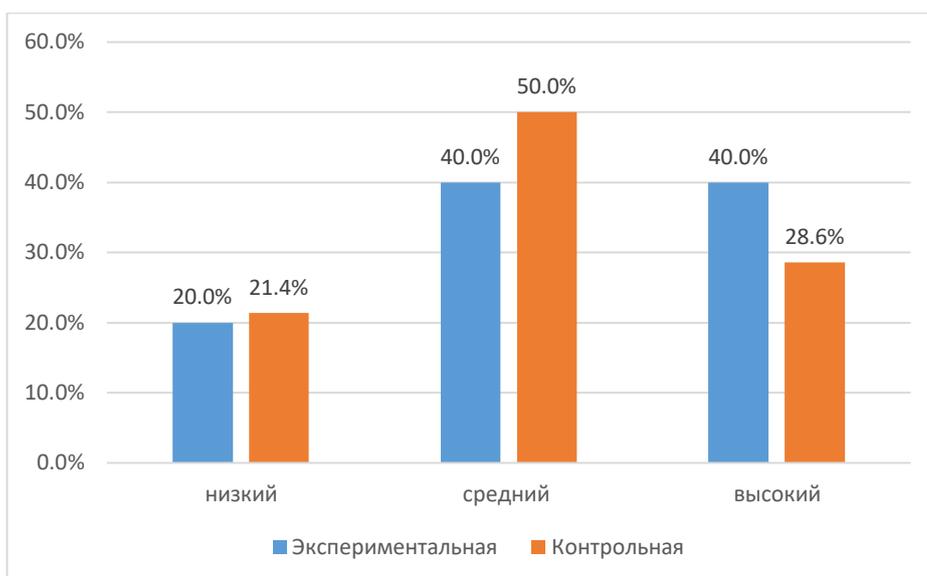


Рисунок 33 – Результаты диагностики степени выраженности психологического стресса в экспериментальной и контрольной группах педагогов школы иностранных языков по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 33 мы видим, что и в контрольной, и в экспериментальной группах выявлено по 3 человека (20% и 21,4% соответственно) с низким уровнем психологического стресса. Можем предположить, что данные люди способны грамотно планировать свою деятельность, умеют переключаться от работы на хобби, отдых, используют техники релаксации. У большей части испытуемых (6 человек в экспериментальной и 7 человек в контрольной) проявляется средний уровень психологического стресса, что является неустойчивым показателем, ведь под воздействием дополнительных факторов (нагрузка, конфликты, личностные проблемы) он может перейти в высокий. С высоким уровнем психологического стресса в экспериментальной группе выявлено 6 человек, в контрольной группе – 4 человека. На данных сотрудников нужно обратить внимание и оказать необходимую поддержку.

С помощью статистического критерия Фишера, определим соответствие экспериментальной и контрольной групп однородности по показателю «психологический стресс».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы.

H0 – распределение уровней психологического стресса не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H1 – распределение уровней психологического стресса различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности.

Таблица 22 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «психологический стресс» до проведения тренинга

–		Уровень			Всего	
		низкий	средний	высокий		
Группа	экспериментальная	Количество	3	6	6	15
		Ожидаемое количество	3,1	6,7	5,2	15,0
		% в группа	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	46,2%	60,0%	51,7%
	контрольная	Количество	3	7	4	14
		Ожидаемое количество	2,9	6,3	4,8	14,0
		% в группа	21,4%	50,0%	28,6%	100,0%
		% в уровень	50,0%	53,8%	40,0%	48,3%
Всего		Количество	6	13	10	29
		Ожидаемое количество	6,0	13,0	10,0	29,0
		% в группа	20,7%	44,8%	34,5%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что 3 ячейки имеют число меньше 5 (3,1; 2,9; 4,8), что составляет 3/6, то есть примерно 50% при допустимых 20%. Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет по критериям в таблице 23.

Таблица 23 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,443 ^a	2	0,801	
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,559	–	–	0,888

Из таблицы 23 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает некорректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 3 ячеек (50%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 2,9. Опираясь на $p\text{-value} = 0,801$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,559. Так как, $p\text{-value} = 0,888$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: принимаем гипотезу H_0 , отклоняем гипотезу H_1 распределение уровней психологического стресса между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Выводы.

Исходя из полученных данных, можно сделать выводы, что педагоги школы иностранных языков испытывают умеренную и высокую степень эмоционального выгорания, что проявляется в снижении эмоционального тонуса, ощущения пресыщенности работой. Работа выполняется формально, без личной заинтересованности в успехе. У испытуемых может наблюдаться отсутствие желания проявлять инициативу, предлагать улучшения, браться за новые проекты. Это защитная реакция психики на хронический профессиональный стресс, и она деструктивна, как для человека в целом, так и для организации. Необходима перестройка организационной системы, введение перерывов для восстановления ресурсов, тренингов по борьбе с эмоциональным выгоранием и его предупреждению.

Исходя из полученных данных, можно сказать, что у педагогов школы иностранных языков обнаружен интересный диссонанс, где эмоциональный подъем контрастирует с физическим истощением. Испытуемые выглядят уставшими, но эмоционально могут шутить, наблюдается отстраненность и истощение, но через гиперкомпенсацию (например, чем хуже самочувствие, тем больше смеемся) они пытаются заглушить стресс. Такое состояние говорит, что коллектив исчерпал ресурсы и держится из последних сил, в частности в связи с проведением исследования во ближе к концу учебного года. Для профилактики срыва и предотвращения выгорания коллектива рекомендуется проведение профилактических мероприятий с психологом.

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что педагоги школы иностранных языков имеют в большинстве умеренную и выраженную степень утомления, что сказывается на продуктивности, так как на выполнение привычных задач уходит больше времени. Может наблюдаться ригидность и формализм, следование инструкциям без понимания цели, без гибкости в педагогическом процессе. Снижается качество преподавания, снижается уровень взаимодействия с учениками. Такая ситуация требует пересмотра нагрузки педагогов, снижение отчетности, создание поддерживающей атмосферы в коллективе, использование ресурсы психологической помощи.

Исходя из полученных данных, можно сделать выводы, что у коллектива наблюдается умеренная степень монотонии. Педагоги справляются со своими обязанностями, качество работы может быть формально удовлетворительным, но страдает вовлеченность в учебный процесс. Мы полагаем, что чувство особой утомленности появляется именно после выполнения однообразных задач, но при нестандартных задачах, например, конкурсах, проектах, интерес может проявиться. В качестве рекомендации можно было бы предложить предоставление педагогам свободы в выборе методов преподавания в рамках выбранных тем, включение интерактивных методов, освоение новых цифровых инструментов для разнообразия рутины.

Мы выяснили, что в коллективе преобладает умеренная и выраженная степень пресыщения. Мы связываем возникновение пресыщения с многократным повторением одной и той же профессиональной деятельности, которая изначально была для педагогов интересной и значимой. В отличие от монотонии, которая характеризуется общим падением работоспособности, ключевым проявлением пресыщения является утрата гибкости и мотивационной составляющей труда при формальном сохранении способности выполнять работу. Наблюдаемая картина свидетельствует о том, что педагогическая деятельность все чаще осуществляется автоматически, а не по внутреннему побуждению. Творческий подход к подготовке и проведению занятий снижается, уроки становятся стандартными. На фоне этого может отмечаться ослабление интереса к учебным успехам учеников, а в коммуникации с ними могут появляться элементы раздражения или легкого сарказма.

По результатам диагностики выяснилось, что у 50% педагогов наблюдается умеренный уровень стресса. Хотя ресурсы для адаптации у этой группы пока не исчерпаны, уже сейчас важно не упустить момент и начать работу по профилактике. При этом более 30% сотрудников находятся в состоянии выраженного и высокого стресса. Скорее всего, эти учителя регулярно сталкиваются с сильным эмоциональным напряжением. Такое состояние неизбежно сказывается на их самочувствии и качестве работы, а значит, им нужна целенаправленная и активная поддержка.

Мы выяснили, что испытуемые имеют средний и высокий уровень психологического стресса. Вероятно, в коллективе существует системная проблема с неблагоприятным психоэмоциональным состоянием сотрудников. Требуется разработка программы профилактики стресса и поддержки педагогов.

На основании полученных результатов, мы подтвердили корректность выбора критерия, и опирались на значения, полученные с помощью точного критерия Фишера. Так как таблица сопряженности имеет вид 2x3, программа

SPSS v. 27 использовала точный критерий Фишера-Фримана-Холтона, который является обобщением точного критерия Фишера, для таблиц больше чем 2x2. В ходе анализа мы проверили соответствие данных по критерию хи-квадрат Пирсона, который является неотъемлемой частью статистического протокола и установили, что условия для применения не выполняются. Статистический анализ данных определил, что до проведения тренинга группы однородны и не имеют статистически значимых отличий.

Полученный результат на констатирующем этапе эксперимента показал, что требуется внедрение комплексной программы поддержки с профилактикой эмоционального выгорания. На следующем этапе эксперимента мы представим разработанную нами программу и после проведем повторное исследование в экспериментальной группе.

2.3 Проектирование и реализация системы психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков

По итогам исследования с учетом данных о психоэмоциональном состоянии коллектива была разработана Программа профилактики эмоционального выгорания для педагогов частного дополнительного образования.

Цель программы – разработка стратегий, способствующих профилактике, смягчению и преодолению признаков эмоционального выгорания у педагогов дополнительного образования путем формирования стабильных навыков управления своим состоянием и повышению устойчивости к стрессу, развития самосознания и эмоционального интеллекта, а также определения и совершенствования способов восстановления личных и профессиональных ресурсов.

Задачи программы:

- уменьшение выраженности симптомов эмоционального выгорания у педагогов;
- развитие навыка саморегуляции путем обучения педагогов техникам управления эмоциями и стрессом;
- развитие навыков эффективного восстановления ресурсов;
- укрепление ощущения профессиональной значимости и удовлетворенности.

Целевая группа: 15 педагогов школы ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное образование), расположенной в г.Москва. Программа рассчитана на 10 недель и включает очные встречи продолжительностью 90 минут один раз в неделю и домашние задания для самостоятельного выполнения.

Мотивация педагогов: повышение качества жизни, обусловленное профилактикой выгорания и участием в программе. Автор магистерской является руководителем отдела обучения и заинтересован во внедрении изменений. Программа проводится в рамках проекта профессионального и личностного развития педагогов.

Рассмотрим календарно-тематический план программы в таблице 24.

Таблица 24 – Календарно-тематическое планирование программы

№	Дата	Тема встречи	Цель встречи	Упражнения	Домашнее задание
1	20.02.25	Введение и постановка целей	Сонастройка, постановка индивидуальных и групповых целей на программу, работа с индивидуальной мотивацией	«Круг знакомства» «Постановка целей» «Что меня мотивирует?»	Ведение дневника наблюдений проф. достижений
2	27.02.25	Эмоциональное выгорание: причины и симптомы	Знакомство с понятием профессионального выгорания и его симптомами, изучение особенностей выгорания в педагогической среде, разобрать первые признаки выгорания	Стратегическая сессия «Эмоциональное выгорание в деятельности педагогов» Дискуссия «Ранние признаки выгорания» Упражнение «Индивидуальная карта стресса»	Самоанализ в соответствии с выданной памяткой о стрессорах

Продолжение таблицы 24

№	Дата	Тема встречи	Цель встречи	Упражнения	Домашнее задание
3	06.03.25	Техники управления стрессом	Знакомство с основными техниками управления стрессом, формирование навыка распознавания ранних признаков стресса, освоение техник для его снижения, разработка индивидуальных стратегии управления стрессом.	Упражнение «Как распознать стресс?» Упражнение «Глубокое дыхание» Упражнение «Прогрессивная мышечная релаксация» Упражнение «Спокойное место»	Использование изученных техник
4	13.03.25	Трансформация негативных мыслей	Знакомство педагогов с техникой когнитивной реструктуризации, развитие навыка распознавания самых распространенных когнитивных ошибок, формирование индивидуальные стратегии управления стрессом	Упражнение «Изменение мыслей» Упражнение «Поиск ошибок» Упражнение «Мой план управления стрессом»	Ведение дневника стресса с изменением мыслей для снижения тревожности
5	20.03.25	Развитие эмоционального интеллекта	Развитие навыков распознавания своих и чужих эмоций, развитие эмпатии, тренировка конструктивного взаимодействия в стрессовых ситуациях	Упражнение «Личная эмоциональная карта» Упражнение «СТОП» Упражнение «Чужая обувь» Упражнение «Как лучше отреагировать?»	Ведение дневника стресса с анализом конструктивных реакций
6	27.03.25	Мои профессиональные достижения	Оценка профессиональных успехов, укрепление позитивного восприятия своей роли и вклада в образовательный процесс	Упражнение «Мои достижения» Упражнение «Награда для коллеги» Упражнение «Мое идеальное преподавание»	Письмо, адресованное себе через год, с целью наметить пути профессионального роста и достижения желаемых результатов

Продолжение таблицы 24

№	Дата	Тема встречи	Цель встречи	Упражнения	Домашнее задание
7	03.04.25	Границы и выгорание	Развитие навыка установления здоровых личных и профессиональных границ, разделение личной и профессиональной жизни, отработка навыка асертивного отказа, поиск индивидуальных стратегий защиты границ	Упражнение «Где кончаюсь я и начинается работа?».	Ведение дневника самоанализа: фиксация нарушений границ, определение важности границ, связь данных эпизодов с определенными эмоциональными состояниями
8	10.04.25	Самопомощь и ресурсы	Развитие навыков распознавания и использования внутренних и внешних ресурсов для восстановления сил и предотвращения эмоционального выгорания, развитие навыка поддержания баланса между работой и личной жизнью	Упражнение «Мои ресурсы» Упражнение «Банк ресурсов» Упражнение «Поиски баланса»	Составление списка занятий, приносящих радость Воплощение списка в жизнь
9	17.04.25	Техники осознанности (mindfulness)	Знакомство с техниками осознанности, формирование навыка применения техник для снижения стресса	Упражнение «Осознанное дыхание» Упражнение «Сканирование тела» Упражнение «Облака» Упражнение «Внутреннее-внешнее»	Выбор одной из техник, практика в течение недели
10	24.04.25	Тайм-менеджмент и подведение итогов	Ознакомление участников с навыками тайм-менеджмента, навыки планирования и работы с многозадачностью, подведение итогов	Упражнение «Матрица приоритетов» Упражнение «Создание плана управления временем» Упражнение «Тогда и сейчас»	Планирование рабочей недели

Каждая встреча строилась по следующему сценарию:

– ведущий проводит сонастройку, участники входят в контакт друг с другом;

- участники оценивают собственное эмоциональное состояние;
- ведущий помогает участникам поставить цель на встречу;
- ведущий проводит психообразование на тему встречи;
- участники отрабатывают полученную информацию в предложенных тренинговых упражнениях в формате ролевой игры, групповых дискуссиях, мозгового штурма, проекта или стратегической сессии;
- участники получают задание, помогающее проанализировать индивидуальную ситуацию каждого и отработать навык в реальной жизни;
- ведущий и участники обсуждают выполнение домашнего задания;
- ведущий и участники подводят итоги встречи, оценивают ее результативность, дают обратную связь;
- участники оценивают собственное эмоциональное состояние и выходят из контакта.

На регулярной основе на встречах использовались различные техники осознанности и релаксации.

Для проведения программы потребовались следующие материальные и технические ресурсы: 15 блокнотов, 15 ручек, карточки с кейсами для упражнений, 15 наборов цветных ручек/маркеров для визуализации таблиц и карт, 15 комплектов памяток с информационными материалами, 1 проектор и 1 экран, ноутбук, аудиосистема для воспроизведения релаксационной музыки, флипчат и маркеры для флипчарта, просторное, хорошо проветриваемое помещение, 16 стульев и 5 столов.

Программа была реализована в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) в течение 10 недель в период с 20.02.2025 по 24.04.2025. С полным текстом программы можно ознакомиться в Приложении В.

Рассмотрим организацию, эффективность и групповую динамику занятий тренинга на примере занятия 2.

Занятие 2. Эмоциональное выгорание: причины и симптомы.

Цель: повысить осведомленность участников об эмоциональном выгорании, его причинах, механизмах развития и симптомах.

Задачи:

- определить понятие эмоционального выгорания и его симптомы;
- изучить причины и механизмы формирования этого феномена в рамках педагогической деятельности;
- обсудить взаимосвязь профессиональных стрессоров и эмоционального выгорания;
- определить способы распознавания ранних стадий эмоционального выгорания.

Сонастройка и установление контакта.

Время проведения – 10 минут.

Участникам были предложены фото известных персонажей фильмов в различных эмоциональных состояниях. Ведущая попросила выбрать картинку, которая максимально близко отражает внутреннее состояние участников и при желании объяснить свой выбор.

Все участники объяснили свой выбор.

Данная активность позволила ведущей получить информацию об эмоциональном состоянии участников, педагогам – развить навыки самооценки и анализа.

Психологическое просвещение и постановка групповых и личных целей.

Ведущая прояснила понятие и причины выгорания, используя заранее подготовленные слайды и обозначила групповые цели.

Каждый участник сформулировал личные цели, опираясь на представленную информацию. Общение проходило в формате «Вопрос-ответ», участники активно вовлекались в беседу.

Упражнение «Эмоциональное выгорание в деятельности педагогов».

Время проведения: 20 минут.

Участники поделились на 5 групп по 3 человека и обсудили, какие из перечисленных ведущей причин наиболее характерны для их

профессиональной деятельности. Каждая группа выбрала одну причину и представила свое краткое выступление на тему того, как данная причина может привести к выгоранию. Ведущая обобщила результаты обсуждения и подчеркнула важность понимания причин для эффективной профилактики.

Участники подошли к заданию творчески.

Например, вторая группа выбрала причину «Многозадачность». Педагоги нарисовали на доске швейцарский нож с различными лезвиями, дали каждому из них название «Работа с родителями», «Заполнение онлайн-дневника», «Подготовка концерта» и пояснили, что даже самый качественный нож может сломаться, если пользоваться одновременно несколькими лезвиями.

Упражнение «Ранние признаки выгорания».

Время проведения: 20 минут.

Участникам предлагалось подумать, какими признаками могут указывать на выгорание, и записать их в блокнот. Затем участники объединились в группы по 3 человека и обсудили написанное, обменявшись мнениями, после чего каждая малая группа поделилась с остальными своими выводами.

Одна из участниц предложила поместить в центр доски фото коллектива ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование). Каждая команда выходила и писала на доске симптомы команды. Ведущая дополнила их списки, предоставляя информацию о наиболее распространенных симптомах выгорания.

По итогам упражнения педагогам было предложено ответить на вопросы: «Вам нравится такая картина?» «Что вы чувствуете, когда смотрите на нее?» «Что вы можете сказать о продуктивности такой команды?» «Вы хотите быть ее частью?»

Одна из участниц поделилась наблюдением: до данного упражнения она не понимала, зачем приходиться на встречи и считала их организацию формальностью. Однако ее мнение изменилось, в результате она посетила все встречи.

Данное упражнение позволило показать участникам актуальность проблемы эмоционального выгорания.

Упражнение «Карта стресса».

Время проведения: 20 минут.

Участникам предлагалось подумать о различных аспектах своей жизни, которые вызывают стресс и создать карту личных стрессоров. Для этого участники писали в центре листа слово «Стресс», а затем добавляли основные категории стрессоров (например, работа, семья, деньги) в виде стрелок, отходящих от центра. Для каждой категории стрессоров необходимо было вписать конкретные стрессовые факторы, которые на них влияют (отношения, обязанности, повторяющиеся ситуации), используя разные цвета ручек и маркеров.

Затем участники поделились на малые группы по 3 человека и обсудили свои карты, поделились мыслями и чувствами, которые возникали в процессе выполнения упражнения.

По итогам упражнения одна из участниц задала вопрос, что же делать и как справляться со стрессорами.

Данное упражнение помогло ведущей показать педагогам, что проблема эмоционального выгорания касается каждого из них и замотивировать участников на поиск решений.

Упражнение «Мозговой штурм»

Время проведения – 20 минут

В соответствии с планом тренинга ведущая предполагала поделить участников на группы и попросить обсудить стратегии работы с различными стрессорами. Однако участники начали обсуждение в общей группе, ведущая приняла решение не прерывать процесс и провести мозговой штурм среди всех участников.

Ведущая предложила вернуться к фото коллектива ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование). Участники по очереди выходили в доске, рисовали образ стрессора, а затем все остальные участники предлагали

стратегии работы с ним. Каждое решение – дерево, которое должно защитить команду от стрессоров. В итоге вокруг команды на доске вырос лес.

Данное упражнение показало высокий уровень командной сплоченности и помогло потренировать навыки стратегического мышления и позитивного мышления.

Обсуждение домашнего задания.

Участникам было предложено записывать в дневник самонаблюдения стрессовые ситуации, анализировать свое состояние и найти оптимальный инструмент для преодоления данной ситуации.

Данное задание тренирует навык самооценки, развивает эмоциональный интеллект и помогает разработать индивидуальные копинг стратегии.

Подведение итогов и выход из контакта.

Ведущая подвела итоги встречи. Участники отвечали на вопросы «Как вы сейчас себя чувствуете? Как вам встреча? Достигли ли вы целей, которые поставили в начале? Что забираете с собой?»

Все участники тренинга активно принимали участие в работе, цели тренинга были достигнуты.

2.4 Оценка эффективности реализации мероприятий психологической профилактики эмоционального выгорания педагогов школы иностранных языков

После проведения формирующего эксперимента с экспериментальной группой, мы, используя тот же диагностический материал проверили повторное исследование с целью:

- установить, оказал ли проведенный формирующий эксперимент общий эффект на группу;
- дать оценку динамики снижения стресса в экспериментальной группе.

На основании полученных данных, выполним сравнительный и статистический анализ. Для проверки эффективности проведенного тренинга

мы будем использовать точный критерий Фишера, соблюдая требуемый протокол – предварительная проверка на соответствие условиям хи-критерия Пирсона. Если условие будет соблюдаться, что при выводах будем опираться на выводы хи-критерия.

Чтоб проверить динамику снижения стресса в экспериментальной группе мы будем использовать непараметрический Т-критерий Уилкоксона, который используется для сравнения двух замеров у одной и той же группы в разные моменты времени, в нашем случае до и после эксперимента. Критерий анализирует не сами величины изменений, а ранги и направления. Выбор обусловлен небольшой выборкой до 30 человек. Не требуется проверки на нормальное распределение. Данные измерены в порядковой шкале.

Вычисления проводятся следующим образом:

- сначала рассчитывается разность для каждого участника;
- нулевые разности исключаются из анализа и объем выборки n для расчета уменьшается;
- рангам присваивается знак положительный или отрицательный;
- эмпирическое значение критерий равно меньшей из этих двух сумм;
- если эмпирическое меньше или равно критическому, нулевая гипотеза H_0 отвергается.

На контрольном этапе эксперимента с помощью методики «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) определим степень выраженности профессионального выгорания у сотрудников школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунках 34–39.

Определим степень эмоционального истощения педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 34.

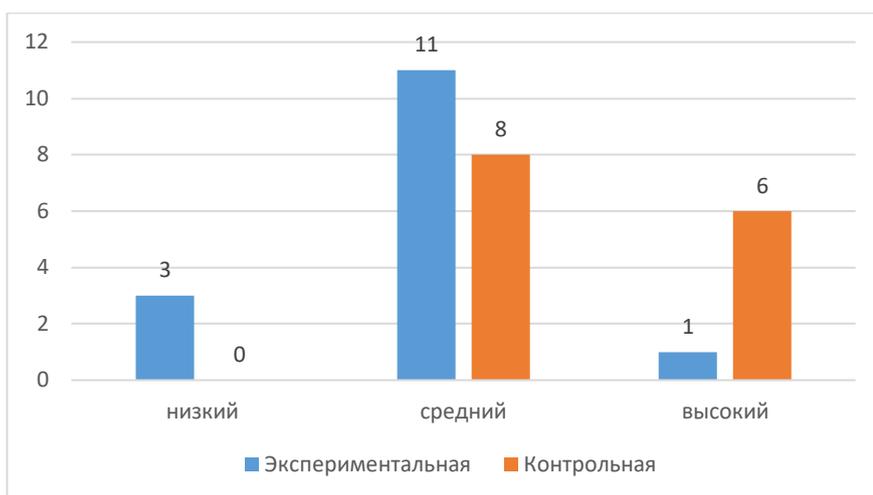


Рисунок 34 – Результаты диагностики степени выраженности эмоционального истощения у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике К. Маслач, С. Джексон

На рисунке 34 представлены значения после проведения формирующего эксперимента (тренинга). В экспериментальной группе с высоким уровнем стресса остался один испытуемый. У двоих человек уровень стресса значительно снизился. Большинство испытуемых имеют средний уровень эмоционального истощения, что может рассматриваться как адаптивная реакция на профессиональный стресс. В контрольной группе у испытуемых преимущественно средний уровень и сохраняется высокий уровень, что может говорить о сильной усталости и неспособности восстановиться после рабочих нагрузок.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольной группы и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «эмоциональное истощение».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 – распределение уровней эмоционального истощения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней эмоционального истощения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 25.

Таблица 25 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «эмоциональное истощение» до проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	3	11	1	15
		Ожидаемое количество	1,6	9,8	3,6	15,0
		% в группа	20,0%	73,3%	6,7%	100,0%
		% в уровень	100,0%	57,9%	14,3%	51,7%
	контрольная	Количество	0	8	6	14
		Ожидаемое количество	1,4	9,2	3,4	14,0
		% в группа	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
		% в уровень	0,0%	42,1%	85,7%	48,3%
Всего		Количество	3	19	7	29
		Ожидаемое количество	3,0	19,0	7,0	29,0
		% в группа	10,3%	65,5%	24,1%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 25 мы видим, что ожидаемые частоты в 4 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 66,7%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 26.

Таблица 26 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	7,019 ^a	2	0,030	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	6,453	–	–	0,017

Из таблицы 26 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 1,45. Опираясь на $p\text{-value}=0,30$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 6,456. Так, $p\text{-value}=0,017$ меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_0 , принимаем гипотезу H_1 , распределение уровней эмоционального истощения между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо отличается. В контрольной группе достоверно выше доля лиц (43% против 7%) с высоким уровнем выраженности эмоционального истощения, в экспериментальной группе после тренинга преобладает умеренный уровень.

Для того чтобы оценить динамику снижения эмоционального истощения в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 35.

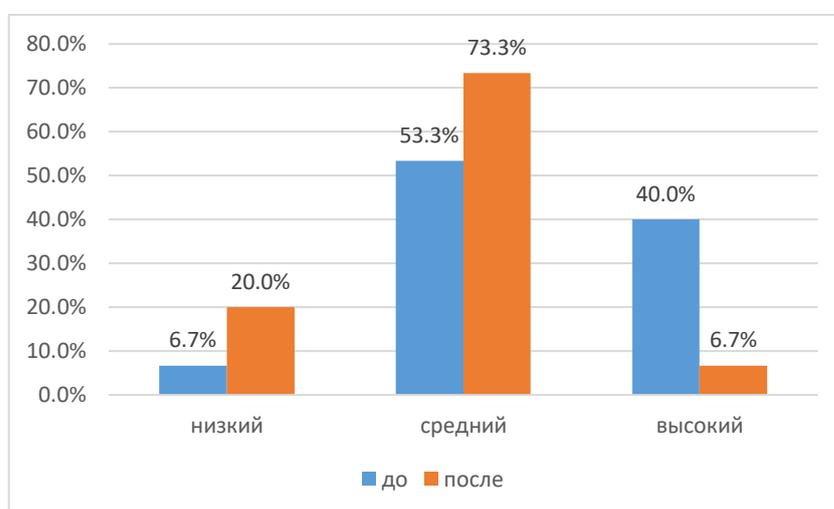


Рисунок 35 – Динамика снижения эмоционального истощения в экспериментальной группе (после проведения формирующего эксперимента)

Из рисунка 35 мы видим, что до проведения тренинга группа была в кризисном состоянии. 6 человек из 15 находились на высоком уровне истощения. После тренинга ситуация кардинально улучшилась. Произошло

снижение численности группы с высоким уровнем истощения с 40% до 6,7% (с 6 до 1 человека). Группа с низким уровнем увеличилась с 6,7% до 20% (с 1 до 3 человек). Большинство испытуемых находятся на среднем уровне. Это может указывать на то, что тренинг был особенно эффективен для педагогов, находившихся в состоянии сильного стресса. Также можем говорить о формировании в группе ресурсного состояния, поскольку увеличилось количество лиц с низким и средним уровнем истощения.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 27 – Ранги

—		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Эмоциональное истощение после - Эмоциональное истощение до	Отрицательные ранги	9	5,00	45,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	6	—	—
	Всего	15	—	—

Таблица 28 – Статистические критерии

—	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Эмоциональное истощение после - Эмоциональное истощение до	-2,668	0,008

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 9, положительных 0, совпадающих 6. Эмпирическое значение -2,668 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value} = 0,008$, главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение истощения произошло не случайно (8 шансов из 1000), а в связи с проведенным экспериментом. Если $p\text{-value}=0,008$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически

значимым. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, то есть, цель программы снизить эмоциональное истощение в группе достигнута.

Определим степень деперсонализации педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 36.

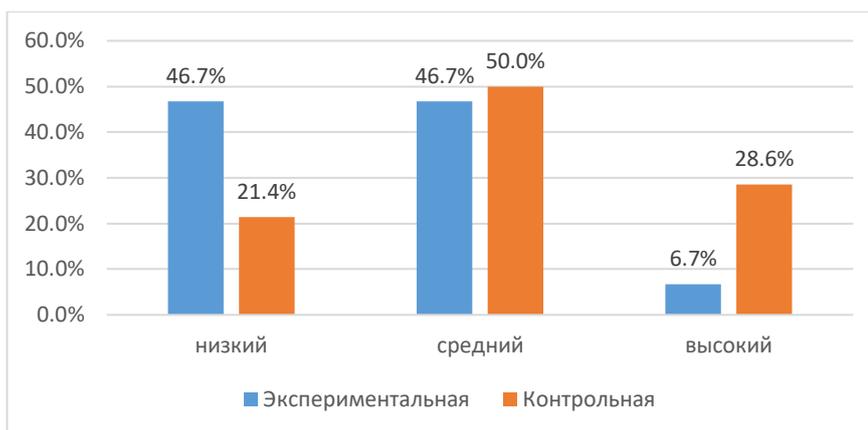


Рисунок 36 – Результаты исследования степени выраженности деперсонализации у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 36 мы видим, что уровень деперсонализации имеет тенденцию к снижению, так в экспериментальной группе педагоги стали меньше избегать социального общения, легче стало концентрироваться на задачах, контролировать свои мысли и эмоции. Кроме того, в экспериментальной группе после проведения тренинга встречается 1 испытуемый с высоким уровнем деперсонализации, а в контрольной, где тренинг не проводился – 4 человека.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольной группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «деперсонализации».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H0 – распределение уровней деперсонализации не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H1 – распределение уровней деперсонализации различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 29.

Таблица 29 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «деперсонализация» до проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	7	7	1	15
		Ожидаемое количество	5,2	7,2	2,6	15,0
		% в группа	46,7%	46,7%	6,7%	100,0%
		% в уровень	70,0%	50,0%	20,0%	51,7%
	контрольная	Количество	3	7	4	14
		Ожидаемое количество	4,8	6,8	2,4	14,0
		% в группа	21,4%	50,0%	28,6%	100,0%
		% в уровень	30,0%	50,0%	80,0%	48,3%
Всего	Количество	10	14	5	29	
	Ожидаемое количество	10,0	14,0	5,0	29,0	
	% в группа	34,5%	48,3%	17,2%	100,0%	
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Используя таблицу сопряженности, проверяем условие для критерия хи-квадрат. Ожидаемые частоты в каждой ячейке должны быть не менее 5 или не более 20%. В трех ячейках ожидаемая частота равно 2,4; 2,6 и 4,8, что меньше 5. Это 3/6, то есть 50%, что больше 20%. Условие не выполнено, поэтому мы не можем доверять критерию хи-квадрат, следовательно, нам нужно использовать критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 30.

Таблица 30 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	3,370 ^а	2	0,185	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	3,173	–	–	0,177

Из таблицы 30 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 3 ячеек (50%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 2,41. Опираясь на $p\text{-value}=0,185$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 3,173. Так, $p\text{-value}=0,177$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней деперсонализации между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается. Хотя визуально наблюдается разница в доле участников с высоким уровнем деперсонализации, эта разница не достигает статистической значимости в данном объеме выборки. В контрольной группе достоверно выше доля лиц (29% против 7%) с высоким уровнем выраженности деперсонализации, в экспериментальной группе после тренинга выше доля участников с низким уровнем деперсонализации (47% против 6%).

Для того чтобы оценить динамику снижения деперсонализации в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 37.

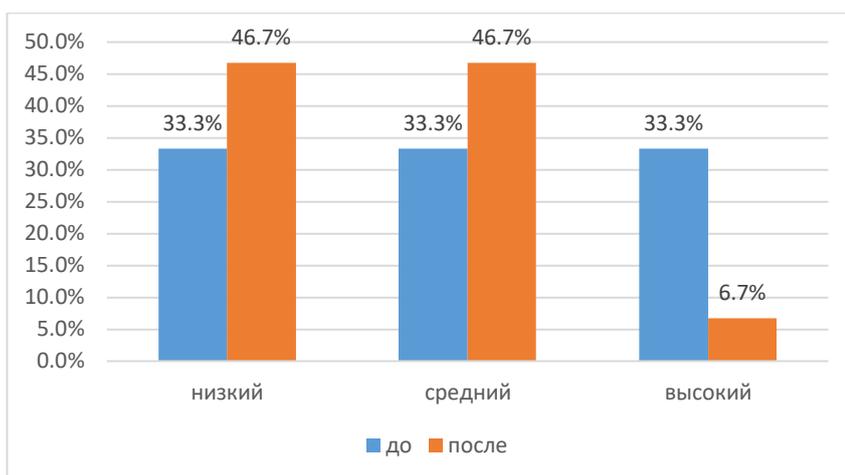


Рисунок 37 – Динамика снижения деперсонализации в экспериментальной группе после проведения формирующего эксперимента

Из рисунка 37 мы видим, что до тренинга распределение было равномерным по 5 человек (по 33,3%). Третья часть группы испытывала серьезные проблемы с отстраненностью и отчуждением. После тренинга ситуация улучшилась, мы наблюдаем сдвиг из зоны высокого риска, ведь количество человек с высоким уровнем сократилось в 5 раз. Мы наблюдаем рост личностной вовлеченности в контакты с коллегами и учениками.

Таким образом, мы можем предположить, что имеется тенденция к снижению деперсонализации, и тренинг оказал воздействие на участников, которые почувствовали прилив сил, уменьшилось чувство отстраненности и цинизма. Далее статистически проверим наше предположение.

Выполним проверку сдвига после тренинга по показателю деперсонализация в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 31 – Ранги

—		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Деперсонализация после – Деперсонализация до	Отрицательные ранги	6	3,50	21,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	9	—	—
	Всего	15	—	—

Таблица 32 – Статистические критерии

—	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Деперсонализация после – Деперсонализация до	-2,201	0,028

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 6, положительных 0, совпадающих 9. Эмпирическое значение -2,201 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,028$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение деперсонализации произошло не случайно, а в связи с проведенным экспериментом. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, однако статистических различий между контрольной и экспериментальной группами не позволяет обнаружить размер выборки.

Определим степень редукции профессиональных достижений у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 38.

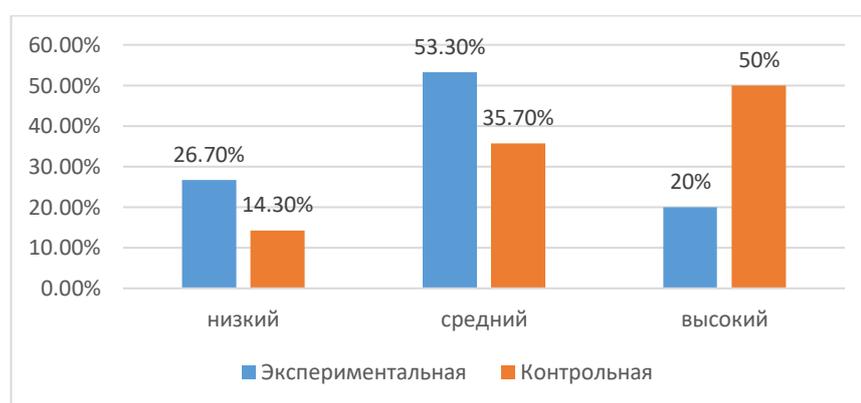


Рисунок 38 – Результаты диагностики выраженности редукции профессиональных достижений у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике К. Маслач, С. Джексон

Из рисунка 38 мы видим, что в экспериментальной группе преобладают испытуемые с низким и средним уровнем редукции профессиональных достижений. Это может говорить о том, что у большинства участников группы повысилась профессиональная мотивация, способность к достижению цели. В контрольной группе, напротив, определяется высокий уровень редукции. Это может указывать на то, что в данной группе сохраняется сниженная продуктивность.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «редукция профессиональных достижений».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H₀ – распределение уровней редукции профессиональных достижений не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней редукция профессиональных достижений различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности.

Таблица 33 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «редукция профессиональных достижений» после проведения тренинга

—		Уровень			Всего	
		низкий	средний	высокий		
Группа	экспериментальная	Количество	4	8	3	15
		Ожидаемое количество	3,1	6,7	5,2	15,0
		% в группа	26,7%	53,3%	20,0%	100,0%
		% в уровень	66,7%	61,5%	30,0%	51,7%

Продолжение таблицы 33

—		Уровень			Всего
		низкий	средний	высокий	
контрольная	Количество	2	5	7	14
	Ожидаемое количество	2,9	6,3	4,8	14,0
	% в группа	14,3%	35,7%	50,0%	100,0%
	% в уровень	33,3%	38,5%	70,0%	48,3%
Всего	Количество	6	13	10	29
	Ожидаемое количество	6,0	13,0	10,0	29,0
	% в группа	20,7%	44,8%	34,5%	100,0%
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Построили таблицу сопряженности, проверяем условие для критерия хи-квадрат. Ожидаемые частоты в каждой ячейке должны быть не менее 5 или не более 20%. В трех ячейках ожидаемая частота составляет 2,9; 3,1 и 4,8, что меньше 5. Это $3/6 = 50\%$, что больше 20%. Условие не выполнено, поэтому мы не можем доверять критерию хи-квадрат, следовательно, нам нужно использовать критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 34.

Таблица 34 – Расчет критериев

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	2,928 ^a	2	0,231	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	2,829	—	—	0,308

Из таблицы 34 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой **a**. Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 3 ячеек (50%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 2,9.

Опираясь на $p\text{-value}=0,231$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 2,829. Так, $p\text{-value}=0,308$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней редукции профессиональных достижений между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается. Хотя визуально наблюдается разница в доле участников с высоким уровнем редукции профессиональных достижений, эта разница не достигает статистической значимости в данном объеме выборки.

Для того чтобы оценить динамику снижения редукции профессиональных достижений в экспериментальной группе построим диаграмму на рисунке 39.

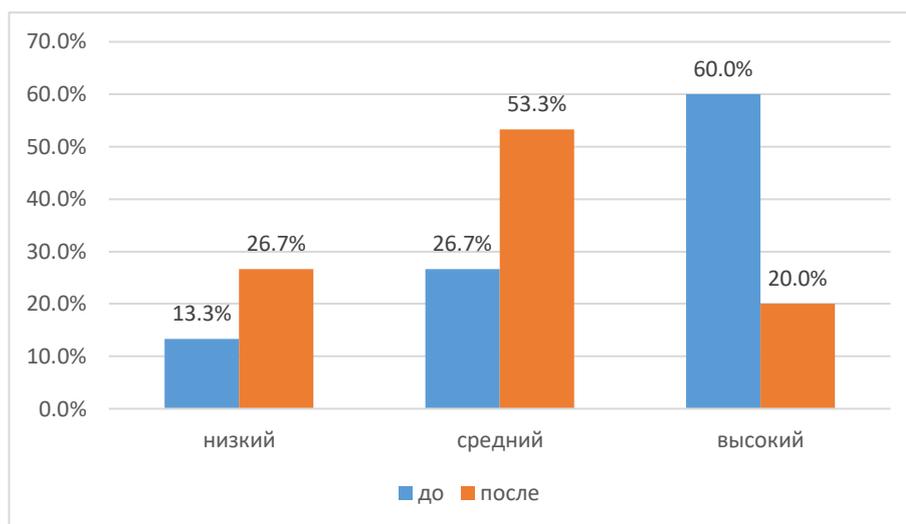


Рисунок 39 – Динамика снижения редукция профессиональных достижений в экспериментальной группе после проведения формирующего эксперимента

Из рисунка 39 мы видим, что экспериментальная группа находилась в критическом состоянии. Так, большинство испытуемых (60%) – 9 человек из 15 имели высокий уровень, что говорит об ощущении педагогами собственной не компетенции и о сильной неуверенности в себе. После тренинга мы наблюдаем положительное изменение. Количество испытуемых с высоким уровнем сократилось с 9 до 3 человек (с 60% до 20%), со средним уровнем

выросло с 4 до 8 человек (с 26,7% до 53,3%), низким - с 2 до 4 человек (с 13,3% до 26,7%). Это может указывать на то, что участники тренинга вышли из зоны риска.

Таким образом, визуально, участники экспериментальной группы не только стали менее истощенными, но и начали позитивно оценивать свою профессиональную эффективность. Наблюдается сокращение редукиции и адекватное оценивание своей компетенции и увеличение мотивации. Тренинг не только снял острое состояние, но и способствовал личностной и профессиональной реабилитации. Далее выполним статистическую проверку полученных данных.

Выполним проверку сдвига после тренинга по показателю деперсонализация в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 35 – Ранги

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Редукция профессиональных достижений после – Редукция профессиональных достижений до	Отрицательные ранги	14	7,50	105,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	1	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 36 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Редукция профессиональных достижений после – Редукция профессиональных достижений до	3,301	0,001

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 14, положительных 0, совпадающих 1. Эмпирическое значение -3,301 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или

силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value} = 0,001$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение редукции профессиональных достижений произошло не случайно, а связан с проведенным экспериментом. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, однако статистических различий между контрольной и экспериментальной группами не позволяет обнаружить размер выборки.

Далее, выполним сравнительный анализ составляющих функционального психоэмоционального состояния педагогов школы иностранных языков в экспериментальной и контрольной группах и представим полученные данные на рисунках 40–42, а также проследим динамику психоэмоционального состояния в экспериментальной группе до и после проведения тренинга, представив полученные данные на рисунках 43–45.

Определим степень выраженности самочувствия у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 40.

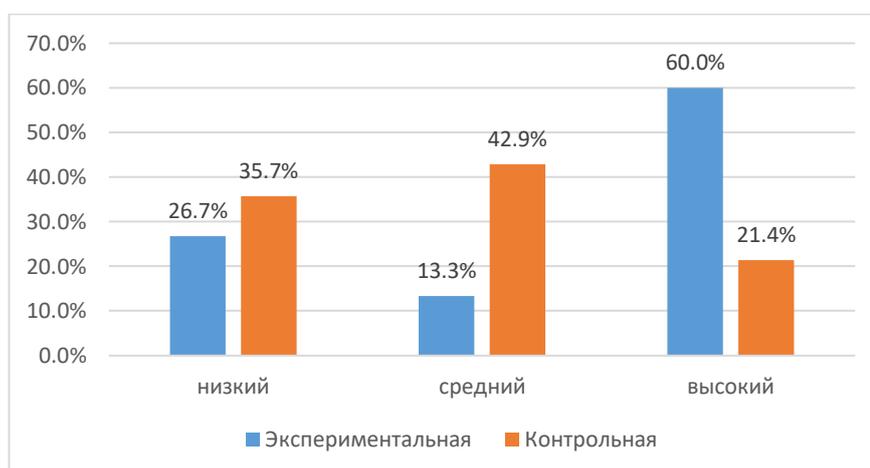


Рисунок 40 – Результаты диагностики степени выраженности самочувствия у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 40 мы видим, что в экспериментальной группе большинство участников (60%) имеют высокий уровень самочувствия после проведения

тренинга. В контрольной группе большая часть имеет средний (42,9%) и низкий (35,7%) и только 21,4% (3 человека) имеют высокий уровень. Таким образом, мы полагаем, что тренинг оказал влияние на уровень самочувствия в экспериментальной группе. Выполним проверку нашего предположения с помощью статистических методов.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольной группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «самочувствия».

Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней самочувствия не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней самочувствия различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 37.

Таблица 37 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «самочувствие» после проведения тренинг

–		Уровень			Всего	
		низкий	средний	высокий		
Группа	экспериментальная	Количество	4	2	9	15
		Ожидаемое количество	4,7	4,1	6,2	15,0
		% в группа	26,7%	13,3%	60,0%	100,0%
		% в уровень	44,4%	25,0%	75,0%	51,7%
	контрольная	Количество	5	6	3	14
		Ожидаемое количество	4,3	3,9	5,8	14,0
		% в группа	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%
		% в уровень	55,6%	75,0%	25,0%	48,3%
Всего		Количество	9	8	12	29
		Ожидаемое количество	9,0	8,0	12,0	29,0
		% в группа	31,0%	27,6%	41,4%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 37 мы видим, что ожидаемые частоты в 4 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 66,7%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 38.

Таблица 38 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	5,083 ^a	2	0,079	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	4,914	–	–	0,082

Из таблицы 38 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 3,9. Опираясь на $p\text{-value} = 0,079$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 4,914. Так, $p\text{-value} = 0,082$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Для того чтобы оценить динамику самочувствия в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 41.

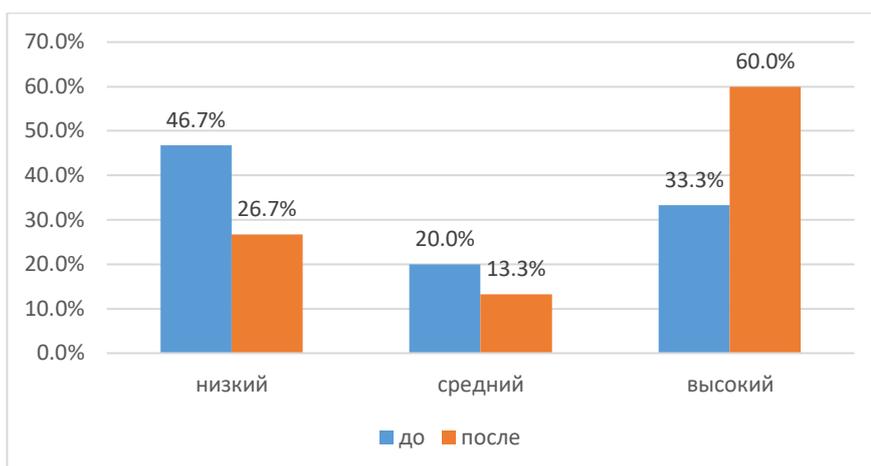


Рисунок 41 – Динамика самочувствия в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

Из рисунка 42 мы видим, что число участников с низким уровнем самочувствия сократилось на 20%. Так до тренинга это число составляло 46,7% (7 человек), после – 26,7% (4 человека). После тренинга на 26,7% выросла доля участников с высоким уровнем самочувствия, то есть обстановка в коллективе изменилась в положительную сторону. Полученные данные обнадеживают и позволяют продолжить исследование. Выполним статистическую проверку полученных данных в ходе визуального описательного анализа.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 39 – Проверка сдвига после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Самочувствие после – Самочувствие до	Отрицательные ранги	3	3,33	10,00
	Положительные ранги	6	5,83	35,00
	Совпадающие наблюдения	6	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 40 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Самочувствие после - Самочувствие до	-1,494	0,135

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 3, положительных 6, совпадающих 6. Эмпирическое значение -1,494 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value} = 0,135$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что повышения самочувствия не произошло. Есть правило, если $p\text{-value} = 0,135$ больше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha = 0,05$, то результат считается статистически не значимым. Показатели после эксперимента стали выше, чем до эксперимента, но статистически доказать различия до и после тренинга не удалось.

Определим степень выраженности активности у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 42.

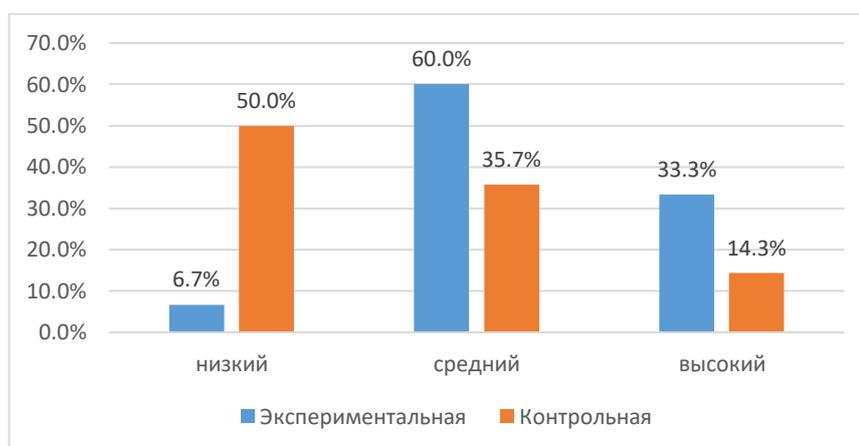


Рисунок 42 – Результаты диагностики степени выраженности активности у педагогов школы иностранных языков после проведения формирующего эксперимента по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 42 мы видим, что в контрольной группе 50% участников имеют низкую активность. В экспериментальной группе большинство имеют среднюю активность (60%), а доля с низкой активностью составляет всего 6,7% (1 человек). Педагогов с высокой активностью после тренинга стало больше в два раза, чем в контрольной (33,3% против 14,3%).

Выполним статистический анализ. С помощью статистического критерия Фишера сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга по показателю «активность». Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней активности не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней активности различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 41.

Таблица 41 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «активность» после проведения тренинга

—			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	1	9	5	15
		Ожидаемое количество	4,1	7,2	3,6	15,0
		% в группа	6,7%	60,0%	33,3%	100,0%
		% в уровень	12,5%	64,3%	71,4%	51,7%
	контрольная	Количество	7	5	2	14
		Ожидаемое количество	3,9	6,8	3,4	14,0
		% в группа	50,0%	35,7%	14,3%	100,0%
		% в уровень	87,5%	35,7%	28,6%	48,3%
Всего		Количество	8	14	7	29
		Ожидаемое количество	8,0	14,0	7,0	29,0
		% в группа	27,6%	48,3%	24,1%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 41 мы видим, что ожидаемые частоты в 4 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 66,7%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 42.

Таблица 42 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	6,902 ^a	2	0,032	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	6,683	—	—	0,033

Из таблицы 42 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 3,4. Опираясь на $p\text{-value} = 0,32$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 6,683. Так, $p\text{-value} = 0,033$ меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_0 , принимаем гипотезу H_1 распределение уровней между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо отличается.

Для того, чтобы оценить динамику активности в экспериментальной группе, рассмотрим рисунок 43.

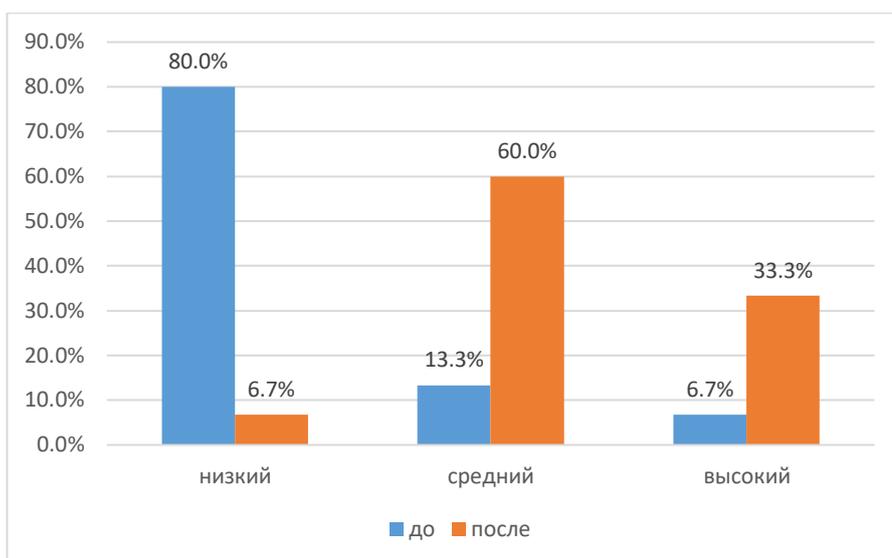


Рисунок 43 – Динамика активности в экспериментальной группе до и после тренинга

На рисунке 43 мы видим, что у участников экспериментальной группы кардинально изменилась доля с низкой активностью на 73,3% (было 12 человек, стало – 1 человек). Значительно выросла доля участников исследования со средней активностью с 13,3% до 60% (с 2 человек до 9 человек). Высокий уровень активностью увеличился в 5 раз с 6,7% до 33,3% (был 1 человек, стало 5 человек). Таким образом экспериментальная группа имеет выраженную динамику активности. Далее выполним статистическую проверку нашего предположения.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 43 – Проверка сдвига после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Активность после – Активность до	Отрицательные ранги	0	0,00	0,00
	Положительные ранги	10	5,50	55,00
	Совпадающие наблюдения	5	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 44 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Активность_после – Активность_до	2,805	0,005

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 0, положительных 10, совпадающих 5. Эмпирическое значение 2,805 со знаком плюс означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,005$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что повышение активности произошло не случайно, а связано с проведенным экспериментом. Есть правило, если $p\text{-value}=0,005$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически значимым. Показатели после эксперимента стали выше, чем до эксперимента, то есть, цель программы снизить повысить активность в группе достигнута.

Определим степень выраженности настроения у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 44.

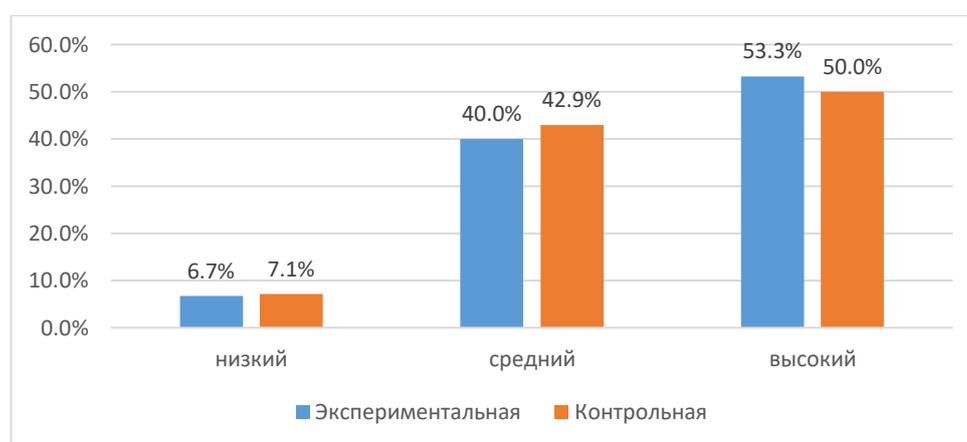


Рисунок 44 – Результаты диагностики степени выраженности настроения у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Рисунок 44 показывает, что распределение настроения в экспериментальной после тренинга и контрольной группами, где тренинга не проводился, визуально выглядит идентично. Различия в процентах по всем категориям составляют менее 3,5%. В обеих группах участники исследования показывают высокий (53,3% и 50%, соответственно 8 и 7 человек) и средний (40% и 42,9%, соответственно по 6 человек в группах). Исходя из полученных данных, мы полагаем, что проведенная тренинговая программа не оказала влияния на настроение участников экспериментальной группы, эмоциональный фон не изменился, ведь обе группы были в начале эксперимент схожи по настроению. Выполним проверку с помощью статистических методов.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольной группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «настроение».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H₀ – распределение уровней настроения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней настроения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 45.

Таблица 45 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «настроение» после проведения тренинга

–		Уровень			Всего	
		низкий	средний	высокий		
Группа	экспериментальная	Количество	1	6	8	15
		Ожидаемое количество	1,0	6,2	7,8	15,0
		% в группа	6,7%	40,0%	53,3%	100,0%
		% в уровень	50,0%	50,0%	53,3%	51,7%

Продолжение таблицы 45

—		Уровень			Всего	
		низкий	средний	высокий		
Группа	контрольная	Количество	1	6	7	14
		Ожидаемое количество	0,97	5,8	7,2	14,0
		% в группа	7,1%	42,9%	50,0%	100,0%
		% в уровень	50,0%	50,0%	46,7%	48,3%
Всего		Количество	2	12	15	29
		Ожидаемое количество	2,0	12,0	15,0	29,0
		% в группа	6,9%	41,4%	51,7%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 45 мы видим, что ожидаемые частоты в 2 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 33,3%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера. Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 46.

Таблица 46 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	0,032 ^a	2	0,984	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	0,331	—	—	1,000

Из таблицы 46 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 2 ячеек (33,3%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,97. Опираясь на p-value =0,32 нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 0,331. Так, p-value=1,000 меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать

статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней по показателю настроение между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Для того чтобы оценить динамику настроения в экспериментальной группе построим график на рисунке 45.

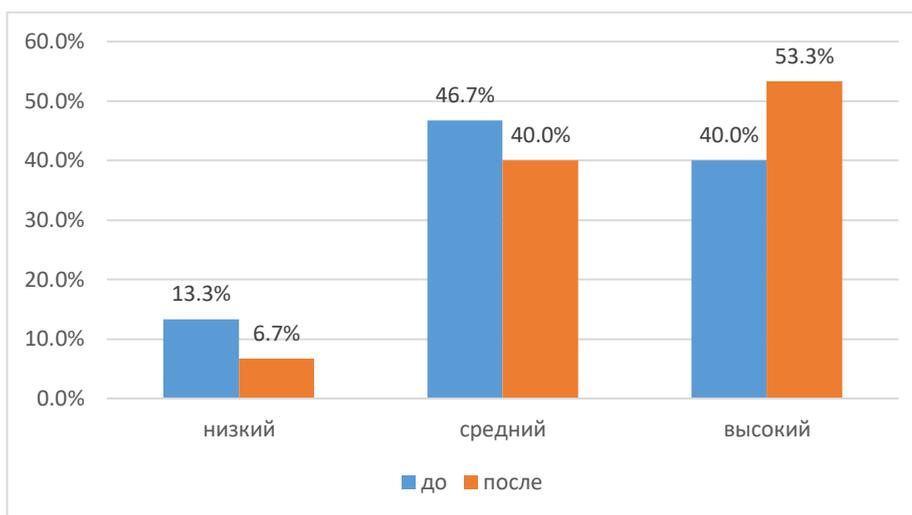


Рисунок 45 – Динамика настроения в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 45 мы видим, что имеются небольшие изменения, сократилась доля низкого (13,3% до 6,7%) и среднего значения (46,7% до 40%) настроения и увеличилась доля высокого уровня (от 40% до 53,3%). Описательный анализ показал слабую тенденцию к изменению и далее проверим наше предположение с помощью статистических методов исследования.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 47 – Проверка сдвига после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Настроение после – Настроение до	Отрицательные ранги	0	0,00	0,00
	Положительные ранги	3	2,00	6,00
	Совпадающие наблюдения	12	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 48 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Настроение после – Настроение до	1,633	0,102

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 0, положительных 3, совпадающих 12. Эмпирическое значение 1,633 со знаком плюс означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,102$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что настроение в экспериментальной группе изменилось статистически не значимо.

Сравним степень выраженности симптомов психических состояний субъектов профессиональной деятельности (педагогов школы иностранных языков) в экспериментальной и контрольной группах и представим на рисунках 46–49. Кроме того проследим динамику изменений в экспериментальной группе до и после тренинга и представим на рисунках 50–53.

Определим степень выраженности утомления у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 46.

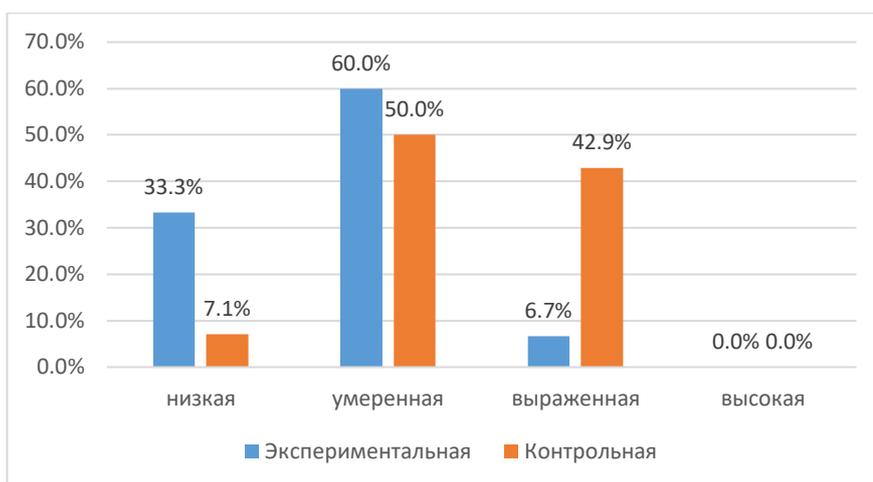


Рисунок 46 – Результаты диагностики степени выраженности утомления у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Самочувствие, активность, настроение»

Из рисунка 46 мы видим, что большая часть испытуемых экспериментальной группы демонстрируют низкую (33,3% – 5 человек) и умеренную (60% – 9 человек) выраженность утомления. В контрольной группе почти половина участников 50% демонстрируют умеренную и 42,9% – выраженную степень утомления. Можем отметить факт, что с выраженным утомлением в контрольной группе доля испытуемых в 6 раз выше чем в экспериментальной, в которой проводился тренинг (42,9% против 6,7%). Описательный анализ показал, что экспериментальная группа имеет более благоприятный профиль утомления, и можем предположить, что тренинг оказал влияние на снижение утомления.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольной группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «утомление». Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H_0 – распределение уровней утомления не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней утомления различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 49.

Таблица 49 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «утомление» после проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	умеренный	выраженный	
Группа	экспериментальная	Количество	5	9	1	15
		Ожидаемое количество	3,1	8,3	3,6	15,0
		% в группа	33,3%	60,0%	6,7%	100,0%
		% в уровень	83,3%	56,3%	14,3%	51,7%
	контрольная	Количество	1	7	6	14
		Ожидаемое количество	2,9	7,7	3,4	14,0
		% в группа	7,1%	50,0%	42,9%	100,0%
		% в уровень	16,7%	43,8%	85,7%	48,3%
Всего		Количество	6	16	7	29
		Ожидаемое количество	6,0	16,0	7,0	29,0
		% в группа	20,7%	55,2%	24,1%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 49 мы видим, что ожидаемые частоты в 4 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 66,7%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера. Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 50.

Таблица 50 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	6,461 ^a	2	0,040	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	6,124	–	–	0,042

Из таблицы 50 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 2,9. Опираясь на $p\text{-value}=0,40$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 6,124. Так, $p\text{-value}=0,042$ меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_0 , принимаем гипотезу H_1 распределение уровней утомления между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо отличается.

Для того чтобы оценить динамику утомления в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 47.

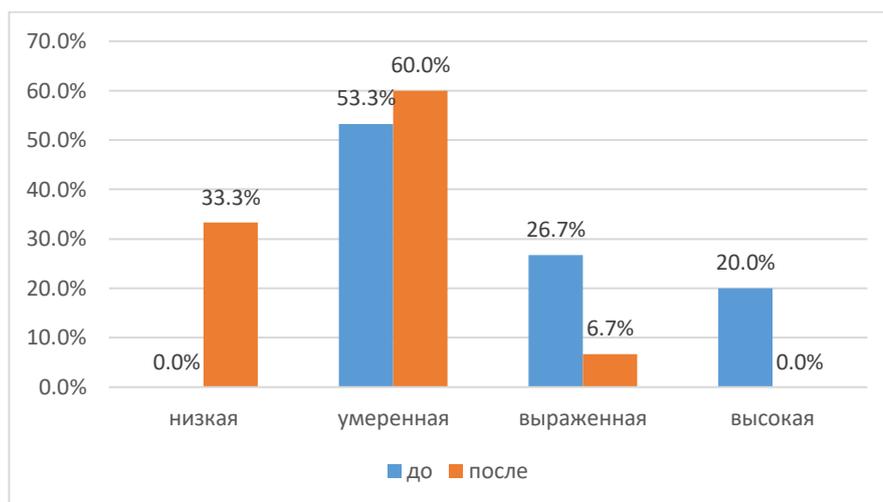


Рисунок 47 – Динамика утомления в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

Из рисунка 47 видно, что наблюдаются изменения в значительном снижении выраженного утомления и исчезновения высокого утомления. Так, высокая степень утомления до тренинга встречалось у 20% педагогов (3 человека), и снизилось до 0%. Выраженное утомление сократилось с 26,7% (4 человека) до 6,7% (1 человек). Высокий уровень – с 20% до 0%. С низким уровнем наоборот, появилось 5 человек (от 0% до 33,3%). Таким образом,

можем предположить, что тренинг оказал влияние на снижение утомления в экспериментальной группе. Ниже выполним проверку нашего предположения с помощью математических методов анализа.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 51 – Сдвиг после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Утомление после – Утомление до	Отрицательные ранги	11	6,00	66,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	4	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 52 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Утомление после – Утомление до	-2,963	0,003

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 11, положительных 0, совпадающих 4. Эмпирическое значение -2,963 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,003$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение утомления произошло не случайно, а связано с проведенным экспериментом. Есть правило, если $p\text{-value} = 0,003$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически значимым. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, то есть, цель программы снизить утомление в группе достигнута.

Определим степень выраженности монотонии у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 48.

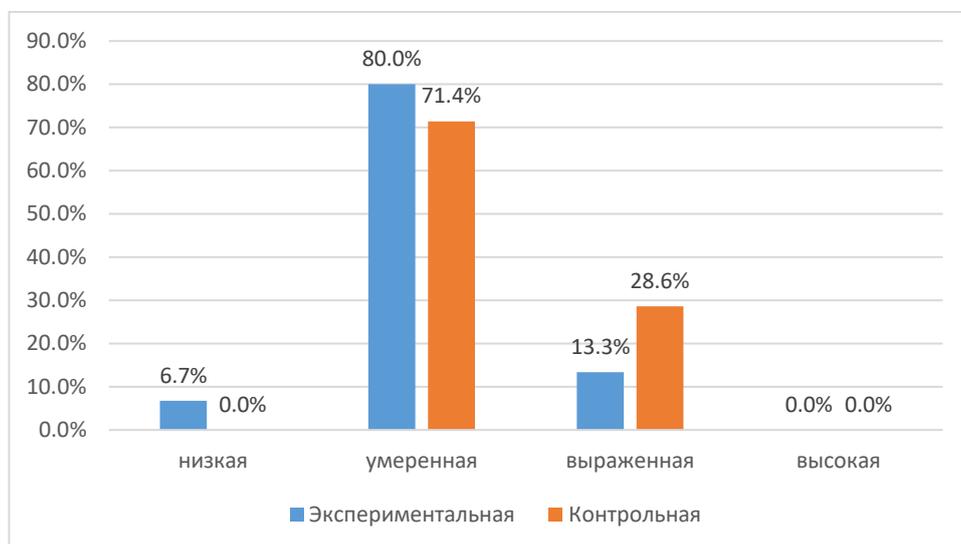


Рисунок 48 – Результаты диагностики степени выраженности монотонии у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 48 видно, что в обеих группах преобладает средняя степень выраженности монотонии, но в контрольной в два раза больше испытуемых с выраженным уровнем (28,6% против 13,3%). В экспериментальной группе, в отличие от контрольной, есть испытуемые с низким уровнем (6,7% – 1 человек). Полученные результаты в обеих группах практически идентичные, и мы можем предположить, что тренинг не оказал значимого воздействия. Выполним статистическую проверку нашего предположения.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «монотония».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H0 – распределение уровней монотонии не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H1 – распределение уровней монотонии различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 53.

Таблица 53 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «монотония» после проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	умеренный	выраженный	
Группа	экспериментальная	Количество	1	12	2	15
		Ожидаемое количество	0,5	11,4	3,1	15,0
		% в группа	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%
		% в уровень	100,0%	54,5%	33,3%	51,7%
	контрольная	Количество	0	10	4	14
		Ожидаемое количество	0,5	10,6	2,9	14,0
		% в группа	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
		% в уровень	0,0%	45,5%	66,7%	48,3%
Всего		Количество	1	22	6	29
		Ожидаемое количество	1,0	22,0	6,0	29,0
		% в группа	3,4%	75,9%	20,7%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы мы видим, что ожидаемые частоты в 4 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 66,7%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 54.

Таблица 54 – Расчет по критериям

–	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	1,816 ^a	2	0,403	–
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	1,742	–	–	0,515

Из таблицы 54 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает некорректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,5. Опираясь на $p\text{-value} = 0,403$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 1,742. Так, $p\text{-value} = 0,515$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha = 0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней монотонии между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Для того чтобы оценить динамику монотонии в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 49.

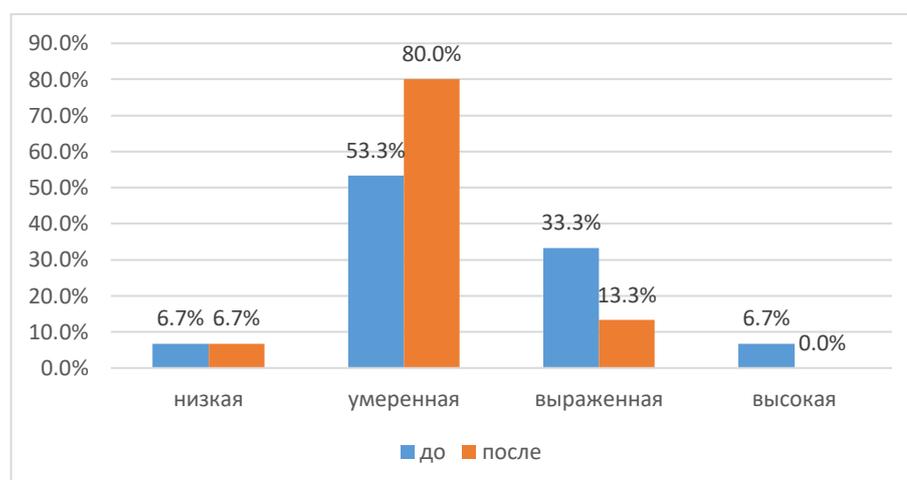


Рисунок 49 – Динамика монотонии в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

На рисунке 49 мы видим, что доля выраженной монотонии снизилась с 33,3% до 13,3% (было 5 человек стало 2), высокий уровень монотонии исчез. Увеличилось число сотрудников со средним уровнем монотонии с 53,3% до 80%. Сократилась доля участников с 40% до 13,3% (с 7 человек до 2) с высоким и выраженным уровнями монотонии. Описательный анализ показал выраженную динамику. Монотония в группе значительно снизилась, особенно в выраженных формах. Далее выполним статистический анализ.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 55 – Сдвиг после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Монотония после – монотония до	Отрицательные ранги	5	5,00	25,00
	Положительные ранги	2	1,50	3,00
	Совпадающие наблюдения	8	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 56 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Монотония после – монотония до	-1,873	0,061

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 5, положительных 2, совпадающих 8. Эмпирическое значение -1,873 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,061$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение монотонии произошло случайно и не связано с проведенным экспериментом. Если $p\text{-value}= 0,061$ больше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически не значимым. Показатели после

эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, но не достигли статистической значимости. Можно предположить, что уровень монотонии снизился в связи с приближением конца учебного года.

Определим степень выраженности пресыщения у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 50.

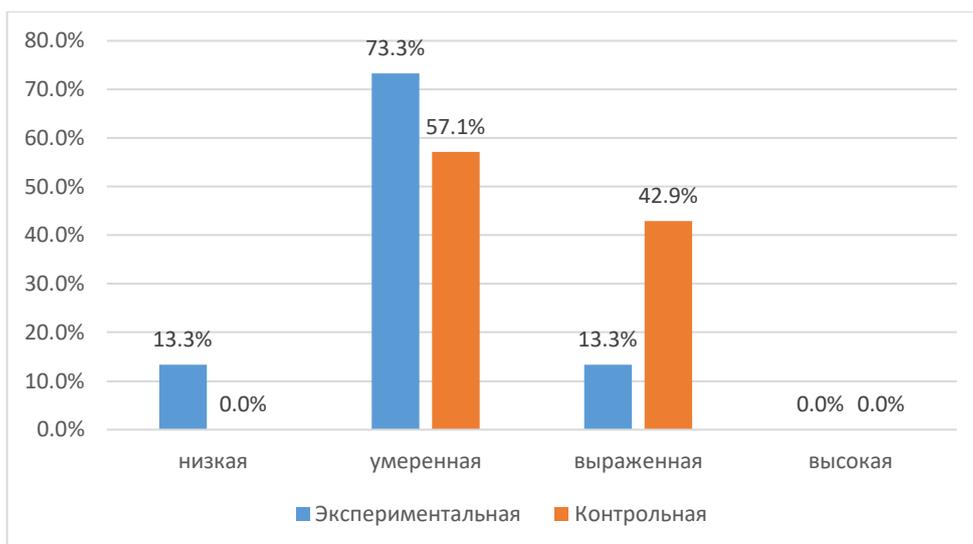


Рисунок 50 – Результаты диагностики степени выраженности пресыщения у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

Из рисунка 50 мы видим, что у экспериментальной группы после тренинга преобладает умеренная степень пресыщения (73,3% – 11 человек). В контрольной группе также преобладает умеренная степень (57,1% – 8 человек), но и имеются испытуемые с выраженной степенью пресыщения (42,9% – 6 человек), что выше значений в экспериментальной группе (13,3% – 2 человека). Таким образом описательный и визуальный анализ показывает, что имеются различия между группами. Проверим наше предположение с помощью статистических методов.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «пресыщение».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 – распределение уровней пресыщения не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H_1 – распределение уровней пресыщения различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности.

Таблица 57 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «пресыщение» после проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	умеренный	выраженный	
Группа	экспериментальная	Количество	2	11	2	15
		Ожидаемое количество	0,97	9,8	4,1	15,0
		% в группа	13,3%	73,3%	13,3%	100,0%
		% в уровень	100,0%	57,9%	25,0%	51,7%
	контрольная	Количество	0	8	6	14
		Ожидаемое количество	1,0	9,2	3,9	14,0
		% в группа	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
		% в уровень	0,0%	42,1%	75,0%	48,3%
Всего		Количество	2	19	8	29
		Ожидаемое количество	2,0	19,0	8,0	29,0
		% в группа	6,9%	65,5%	27,6%	100,0%
		% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Проверяем выполнение условия, что все ожидаемые частоты должны быть больше 5. Из таблицы мы видим, что четыре ячейки имеют число меньше 5 (0,97; 4,1; 1,0; 3,9), что составляет 4/6, то есть 66,7% при допустимых 20%.

Это означает, что условия для применения критерия хи-квадрат не выполнимы, и мы будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет по критериям в таблице 54.

Таблица 58 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	4,444 ^a	2	0,108	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	3,952	—	—	0,090

Из таблицы 58 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (66,7%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,97. Опираясь на $p\text{-value}=0,108$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 3,952. Так, $p\text{-value}=0,090$ больше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_1 , принимаем гипотезу H_0 распределение уровней пресыщения между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо не отличается.

Для того чтобы оценить динамику пресыщения в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 51.

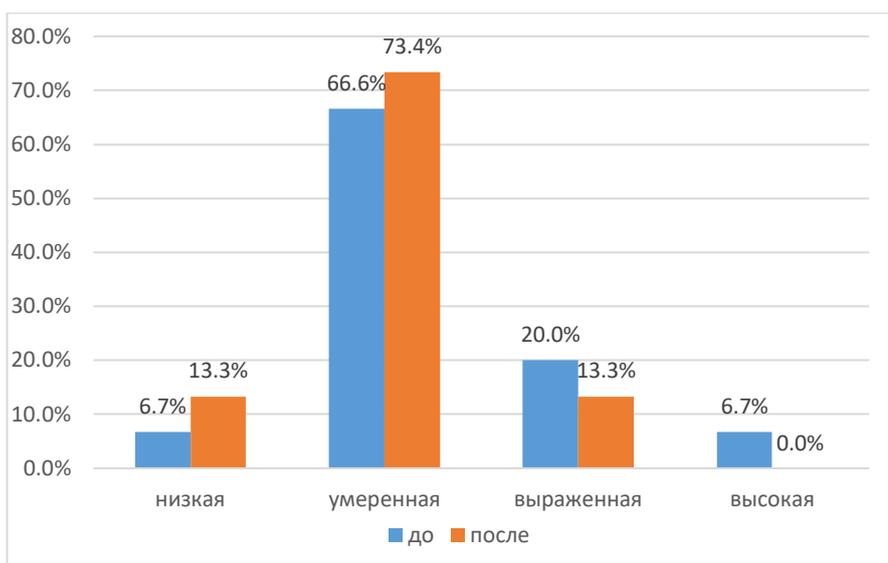


Рисунок 51 – Динамика пресыщения в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

На рисунке 51 мы видим, что наблюдается снижение проблемного пресыщения, то есть выраженное сократилось с 20% до 13,3% (было 3 человека, стало 2), высокий уровень исчез. С низким уровнем пресыщения выросло количество испытуемых в два раза: с 6,7% до 13,3%. Наблюдается общее улучшение по показателю пресыщения в экспериментальной группе, ведь высокое и выраженное уменьшилось с 26,7% до 13,3% (с 5 человек до 1). Полагаем, что тренинг оказал положительное влияние. Проверим статистически наше предположение.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 59 – Сдвиг после тренинга в экспериментальной группе

–		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Пресыщение после – пресыщение до	Отрицательные ранги	7	4,00	28,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	8	–	–
	Всего	15	–	–

Таблица 60 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Пресыщение после – Пресыщение до	-2,384	0,017

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 7, положительных 0, совпадающих 8. Эмпирическое значение -2,384 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,017$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение пресыщения произошло не случайно, а связано с проведенным экспериментом. Если $p\text{-value}=0,017$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически значимым. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента.

Определим степень выраженности стресса у педагогов школы иностранных языков после формирующего эксперимента и представим полученные результаты на рисунке 52.



Рисунок 52 – Результаты диагностики степени выраженности стресса у педагогов школы иностранных языков (после проведения формирующего эксперимента) по методике «Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности»

На рисунке 52 мы видим, что в экспериментальной группе после тренинга большинство участников 60% (9 человек) имеют умеренный уровень стресса. В контрольной группе, где тренинг не проводился более 70% сотрудников (50% – 7 и 21,4% – 3 человека) имеют выраженный и высокий уровень стресса. Основным отличием стало то, что в экспериментальной группе нет участников с высоким уровнем стресса.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «стресс».

Соблюдаем протокол статистического анализа. Выдвигаем гипотезы.

H₀ – распределение уровней стресса не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней стресса различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 61.

Таблица 61 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «стресс» после проведения тренинга

—			Уровень				Всего
			низкий	умеренный	выраженный	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	2	9	4	0	15
		Ожидаемое количество	1,0	6,7	5,7	1,6	15,0
		% в группа	13,3%	60,0%	26,7%	0,0%	100,0%
		% в уровень	100,0%	69,2%	36,4%	0,0%	51,7%
	контрольная	Количество	0	4	7	3	14
		Ожидаемое количество	0,97	6,3	5,3	1,4	14,0
		% в группа	0,0%	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%
		% в уровень	0,0%	30,8%	63,6%	100,0%	48,3%

Продолжение таблицы 61

—		Уровень				Всего
		низкий	умеренный	выраженный	высокий	
Всего	Количество	2	13	11	3	29
	Ожидаемое количество	2,0	13,0	11,0	3,0	29,0
	% в группа	6,9%	44,8%	37,9%	10,3%	100,0%
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 61 мы видим, что ожидаемые частоты в 2 из 8 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 50%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 62.

Таблица 62 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	7,716 ^a	3	0,052	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	6,852	—	—	0,042

Из таблицы 62 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 4 ячеек (50%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,97. Опираясь на p-value =0,052 нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 6,852. Так, p-value=0,042 меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_0 , принимаем гипотезу H_1

распределение уровней стресса между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо отличается.

Для того чтобы оценить динамику стресса в экспериментальной группе рассмотрим рисунок 53.

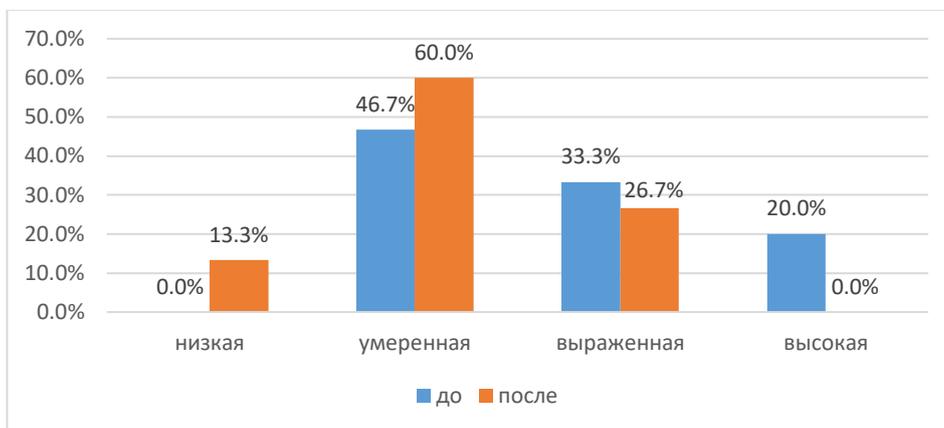


Рисунок 53 – Динамика стресса в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

На рисунке 53 мы видим, что высокий уровень стресса уменьшился с 20% до 0% (с 3 человек до 0), и появились испытуемые низким уровнем стресса с 0% до 13,3% (с 0 до 2 человек). Увеличилось количество сотрудников с умеренным стрессом с 46,7% до 60% (с 7 до 9 человек). Доля сотрудников с выраженным и высоким уровнями сократилась с 53,3% до 26,7%. Выполним проверку с помощью статистических методов.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 63 – Сдвиг после тренинга в экспериментальной группе

		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Стресс после – Стресс до	Отрицательные ранги	11	6,00	66,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	4	—	—
	Всего	15	—	—

Таблица 64 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Стресс после – Стресс до	-2,949	0,003

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 11, положительных 0, совпадающих 4. Эмпирическое значение -2,949 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайными являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,003$ означает, что снижение стресса произошло не случайно, а связано с проведенным экспериментом. Если $p\text{-value}=0,003$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически значимым. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до, то есть, цель программы снизить стресс в группе достигнута.

Далее, сравним феноменологическую структуру переживаний психологического стресса экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков и представим полученные результаты на рисунке 54.

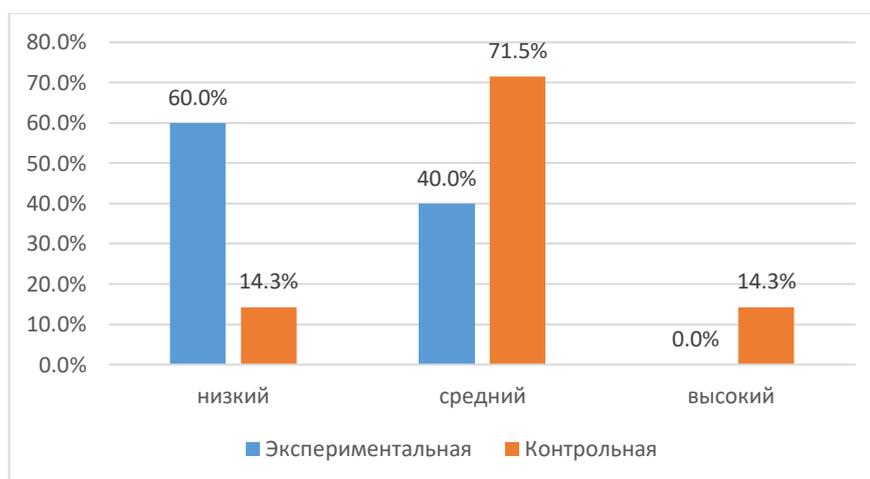


Рисунок 54 – Сравнение выраженности психологического стресса у педагогов школы иностранных языков (экспериментальная группа и контрольная группа)

Из рисунка 54 мы видим, что в экспериментальной группе после проведения тренинга большая часть участников (60% – 9 человек) имеют низкий уровень психологического стресса. В контрольной группе мы видим, что средний уровень психологического стресса имеют 71,5% (10 человек) и 14,3% (2 человека) – высокий уровень. Описательный анализ показывает, что в экспериментальной группе после тренинга доля лиц с низким уровнем психологического стресса в 4 раза выше, чем в контрольной. Проверим наше предположение с помощью методов статистического анализа.

С помощью статистического критерия Фишера, сравним экспериментальную и контрольную группу и проверим эффективность проведенного тренинга и по показателю «психологический стресс».

Соблюдаем протокол статистического анализа.

Выдвигаем гипотезы:

H₀ – распределение уровней психологического стресса не отличается между экспериментальной и контрольной группами.

H₁ – распределение уровней психологического стресса различается между экспериментальной и контрольной группами.

Для этого в программу внесем данные и построим таблицу сопряженности 65.

Таблица 65 – Статистический анализ данных экспериментальной и контрольной групп педагогов школы иностранных языков по признаку «психологический стресс» после проведения тренинга

–			Уровень			Всего
			низкий	средний	высокий	
Группа	экспериментальная	Количество	9	6	0	15
		Ожидаемое количество	5,7	8,3	1,0	15,0
		% в группа	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% в уровень	81,8%	37,5%	0,0%	51,7%
	контрольная	Количество	2	10	2	14
		Ожидаемое количество	5,3	7,7	0,97	14,0
		% в группа	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
		% в уровень	18,2%	62,5%	100,0%	48,3%

Продолжение таблицы 65

—		Уровень			Всего
		низкий	средний	высокий	
Всего	Количество	11	16	2	29
	Ожидаемое количество	11,0	16,0	2,0	29,0
	% в группа	37,9%	55,2%	6,9%	100,0%
	% в уровень	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Из таблицы 65 мы видим, что ожидаемые частоты в 2 из 6 ячеек имеют число меньше 5, что составляет 33,3%. Условия для применения хи-квадрат Пирсона нарушены. Для анализа будем использовать точный критерий Фишера.

Представим расчет, выполненный с помощью программы SPSS в таблице 66.

Таблица 66 – Расчет по критериям

—	Значение	ст.св.	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	Точная значимость (2-сторонняя)
Хи-квадрат Пирсона	7,429 ^a	2	0,024	—
Точный критерий Фишера-Фримана-Холтона	6,945	—	—	0,019

Из таблицы 66 мы видим, что значение хи-квадрат Пирсона имеет ограничение и обозначено буквой «а». Это подтверждает не корректность применения хи-квадрат критерия, как и на основании сведений, что у 3 ячеек (33,3%) значение меньше 5. Минимальное предполагаемое число равно 0,97. Опираясь на $p\text{-value}=0,24$ нельзя. Поэтому смотрим на значение по точному критерию Фишера, которое равно 6,954. Так, $p\text{-value}=0,019$ меньше чем общепринятый уровень значимости $\alpha=0,05$, то мы можем сделать статистический вывод: отклоняем гипотезу H_0 , принимаем гипотезу H_1 распределение уровней психологического стресса между экспериментальной и контрольной группами статистически значимо отличается.

Для того, чтобы оценить динамику психологического стресса в экспериментальной группе, рассмотрим рисунок 55.

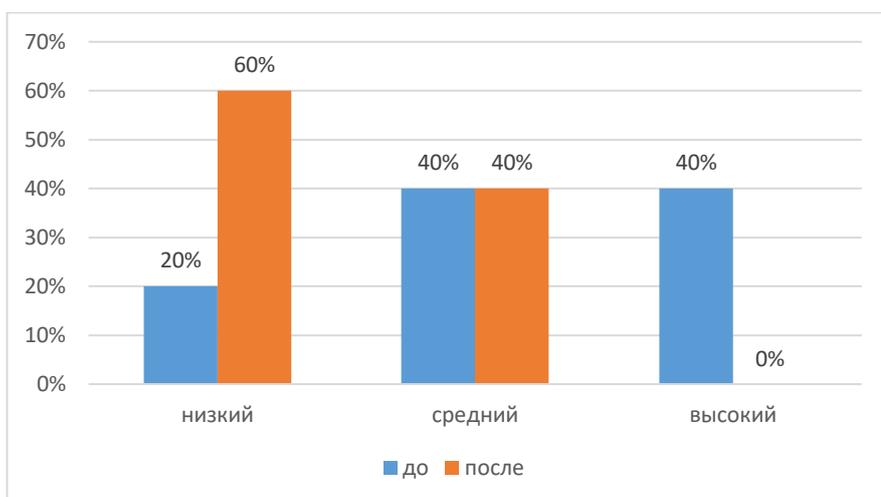


Рисунок 55 – Динамика психологического стресса в экспериментальной группе до и после проведения формирующего эксперимента

На рисунке 55 мы видим, что после тренинга в экспериментальной группе количество лиц с низким уровнем стресса увеличилось с 20% до 60% (с 3 до 9 человек), а количество лиц с высоким снизилось с 40% до 0% (с 6 человек до 0). Описательный анализ показывает положительную динамику, психологический стресс в группе значительно снизился, а высокий уровень устранен. Выполним проверку с помощью статистического метода.

Выполним проверку сдвига после тренинга в экспериментальной группе с помощью Т-критерия Уилкоксона в программе SPSS v/27.

Таблица 67 – Проверка сдвига после тренинга в экспериментальной группе

—		Кол-во	Средний ранг	Сумма рангов
Психологический стресс после — психологический стресс до	Отрицательные ранги	7	4,00	28,00
	Положительные ранги	0	0,00	0,00
	Совпадающие наблюдения	8	—	—
	Всего	15	—	—

Таблица 68 – Статистические критерии

–	Сила отклонения	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
Психологический стресс после – психологический стресс до	-2,366	0,018

В ходе расчета, мы выяснили, что отрицательных рангов 7, положительных 0, совпадающих 8. Эмпирическое значение -2,366 со знаком минус означает направление изменений и показывает величину эффекта или силу отклонения. Чем больше это число, тем менее случайные являются наблюдаемые изменения. Асимптотическая значимость $p\text{-value}=0,018$ главный показатель статистической значимости. Он означает, что снижение психологического стресса произошло не случайно, а связано с проведенным экспериментом. Если $p\text{-value} = 0,018$ меньше стандартного порога значимости (альфа) $\alpha=0,05$, то результат считается статистически значимым. Показатели после эксперимента стали ниже, чем до эксперимента, то есть, цель программы снизить психологический стресс в группе достигнута.

Выводы.

Было выполнено сравнение экспериментальной и контрольной группы по каждому изучаемому показателю после проведения тренинга. Для этого мы использовали описательный, сравнительный и статистический методы исследования. Мы определили следующее.

У испытуемых экспериментальной группы эмоциональное истощение имеет низкий и средний уровень, тогда как в контрольной группе наблюдается средний и высокий уровень. Статистический анализ данных показал, что между группами имеются значимые отличия. Снижение эмоционального истощения произошло не случайно, а под воздействием тренинга.

У испытуемых экспериментальной группы преобладает низкий и высокий уровень деперсонализации, в контрольной группе средний и высокий. Статистический анализ не выявил значимых отличий между

группами. Однако, изучение динамики в экспериментальной группе показало, что зона риска снизилась и сдвиг в сторону улучшения статистически доказан.

У испытуемых экспериментальной группы преобладает низкий и средний уровень редукции профессиональных достижений, в контрольной группе средний и высокий уровень. Статистический анализ показал, что различий между группами нет. Несмотря на это, проверка сдвига определила, что показатель редукция профессиональных достижений в экспериментальной группе имеет положительную динамику.

У испытуемых экспериментальной группы по показателю самочувствие наблюдается увеличение числа лиц с высоким уровнем. В контрольной группе сохраняется низкий и средний уровни самочувствия. Несмотря на это, различий между группами не выявлено. Достоверность сдвига также не доказана.

У испытуемых экспериментальной группы по показателю активность наблюдается средний и высокий уровень, в контрольной низкий и средний. Статистически мы доказали, что между группами есть различия в активности после тренинга. Динамика активности в экспериментальной группе является выраженной.

У испытуемых экспериментальной группы и контрольной группы показатели настроения после тренинга идентичны, что может говорить о постоянстве эмоционального фона и отсутствии негатива. Сравнение групп статистическим методом не выявило значимых отличий, сдвига в улучшении показателей не наблюдается.

У испытуемых экспериментальной группы наблюдается низкий и умеренный уровень утомления, в контрольной группе – умеренный и выраженный. С помощью критерия Фишера доказали значимые различия между группами. Кроме того, имеется положительная динамика в сторону снижения утомления в экспериментальной группе.

Сравнительный анализ показал, что в обеих группах наблюдается умеренная степень монотонии. Статистически значимых отличий не

выявлено. Несмотря на это, в экспериментальной группе наблюдается значимый сдвиг в снижении монотонии.

У испытуемых экспериментальной группы наблюдается умеренный уровень пресыщения, в контрольной группе умеренный и выраженный. Статистический анализ не выявил достоверных различий между группами. Но проверка сдвига показала наличие положительной динамики в экспериментальной группе.

Показатель стресса в экспериментальной группе отсутствует на высоком уровне. Проверка с помощью статистических критериев показала, что между группами имеются различия, а также наблюдается значимое снижение стресса в экспериментальной группе по результатам тренинга.

У испытуемых экспериментальной группы наблюдается низкий средний уровень психологического стресса, в контрольной сохраняется средний и высокий уровень. Статистически было доказано, что после тренинга между группами имеются различия, а также наблюдается снижение психологического стресса в экспериментальной группе.

2.5 Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для владельцев и руководителей учреждений дополнительного образования (психолого-управленческий аспект)

По результатам проведенного исследования было принято решение внедрить комплексную программу профилактики эмоционального выгорания педагогов ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование») в течение учебного года.

В программу включены следующие мероприятия.

а) Диагностика физического состояния педагогов.

Эффективной представляется стратегия, при которой проводится регулярный контроль основных показателей физического здоровья педагогов.

1) Лабораторные исследования.

Директором ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование») принято решение выделить бюджет на медицинские анализы сотрудников (общий анализ крови, анализ крови на дефицит витаминов и микроэлементов) в сентябре, декабре и апреле.

2) Медицинское оборудование.

Директором ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование») принято решение закупить аппарат измерения артериального давления для регулярной самодиагностики педагогов.

б) Физическая активность.

Для обеспечения влияния физической активности на снижение уровня стресса директором ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование») было принято решение заложить в бюджет корпоративных мероприятий траты на в физические активности, такие как совместные походы на лыжах, на каток, выезды на природу и в парки на пешие прогулки.

в) Контроль эмоционального состояния.

Представляется рациональным постоянно контролировать уровень стресса и эмоциональное состояния педагогов, чтобы своевременно реагировать и проводить комплекс необходимых мероприятий.

1) Контроль эмоционального состояния сотрудников.

Принято решение проводить тестирование эмоционального состояния сотрудников в сентябре, декабре и апреле с использованием следующих методик: диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), опросник САН (Самочувствие – Активность – Настроение) (В.А. Доскина и М.П. Мирошникова).

2) Сбор обратной связи от педагогов.

В календарь работы отдела обучения включен сбор обратной связи от сотрудников в октябре и апреле. В анкету входят следующие

вопросы, помогающие определить степень удовлетворенности педагогов следующими рабочими феноменами:

- уровень удовлетворенности работой в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» в целом (eNPS – индекс удовлетворенности сотрудников),
- отношения в коллективе,
- отношения с руководителем,
- объем нагрузки,
- материальное обеспечение рабочего процесса,
- работа с штатным психологом.

г) Поддерживающие мероприятия и психологическая помощь.

Директором ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) также утвержден перечень мероприятий, ориентированных на поддержание психического здоровья педагогов.

1) Создание штатной единицы «Психолог». Заключен договор со специалистом, специализирующемся на эмоциональном выгорании сотрудников. Данный специалист назначается ответственным за программу профилактики эмоционального выгорания в центре. Сотруднику поручено составить расписание встреч с педагогами по предварительной записи.

2) Регламент работы с педагогами в зоне риска.

Штатный психолог разрабатывает информационные материалы и создает регламент работы с педагогами в зоне риска. Данный регламент включает в себя пошаговый план действий, план беседы, и дальнейшие контрольные точки взаимодействия с педагогом.

3) Безопасное пространство.

В центре организовано пространство для отдыха сотрудников, размещены различные информационные материалы, помогающие расслабиться и войти в ресурсное состояние между занятиями.

4) Встречи с коллективом.

Три раза в год психолог совместно с руководством центра проводит общие встречи, посвященные работе с эмоциональным выгоранием. В качестве материалов для встреч можно использовать упражнения из разработанной в данной работе программы по работе с эмоциональным выгоранием.

5) Информирование новых сотрудников.

Включить в вводный курс для новых педагогов информацию об эмоциональном выгорании и его профилактике.

д) Работа с мотивацией сотрудников и снижением стресса.

Представляется критически важным проводить работу по повышению мотивации сотрудников и снижению стресса. Директором ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование) следующий комплекс действий.

- 1) Разместить в учительской отзывы учеников и их родителей с целью иллюстрации профессиональных достижений педагогов.
- 2) Включить в план проведения собраний работу с ценностями компании и сотрудников.
- 3) Внедрить проект целеполагания. Проводить стратегические встречи вместе с сотрудниками по постановке целей на год, подведение промежуточных итогов в середине года, сессия-ретроспектива в конце года.
- 4) Создать индивидуальный план развития и поддержки сотрудников в течение года.
- 5) Проводить аттестацию сотрудников в режиме диалога между руководителем и сотрудниками. Разработать самодиагностику и самооценку эффективности, предложить педагогам проанализировать свою работу, дать обратную связь и зафиксировать выводы и план развития.

- 6) Вовлекать сотрудников в планирование новых проектов, поощрять инициативу. Разработать схему карьерного и профессионального роста, размесить ее в учительской.
- 7) Выделить бюджет на ежемесячные неформальные встречи сотрудников, разработать сценарии данных встреч.

Выводы по второй главе

Во второй главе магистерской диссертации было осуществлено эмпирическое исследование, целью которого являлось выявление специфики синдрома профессионального выгорания у преподавателей ЧУДО ОЦ «Смарт Эдюкейшн» (Умное Образование) и создание коррекционно-профилактической программы. Диагностика на констатирующем этапе выявила у значительного числа педагогов симптомы профессионального выгорания, включая эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Одновременно были зафиксированы сниженные показатели самочувствия, активности и настроения, а также повышенные уровни монотонии, пресыщения и стресса.

С учетом выявленных трудностей была разработана специализированная программа профилактики, адаптированная к условиям частного образовательного центра.

Повторная диагностика после реализации программы продемонстрировала ее результативность. В экспериментальной группе зафиксированы статистически значимые позитивные изменения: снижение выраженности эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений. Также отмечена положительная динамика в сторону повышения показателей активности и снижения уровней утомления, монотонии, пресыщения и стресса. В контрольной группе значимых изменений параметров выявлено не было, что свидетельствует о целевом

эффекте разработанных мероприятий и подтверждает исходную гипотезу исследования.

Важно отметить, что особенности работы в коммерческом секторе дополнительного образования, такие как высокая конкуренция, необходимость постоянного удержания клиентов и повышенные требования к качеству услуг, создают уникальный комплекс стрессогенных факторов, требующих специальных мер поддержки педагогов. В связи с этим по итогам исследования были подготовлены рекомендации по психолого-управленческому сопровождению преподавателей, направленные на сохранение их психоэмоционального благополучия в условиях частного образовательного учреждения. Модель психолого-управленческого сопровождения преподавателей изложена на рисунке 56.

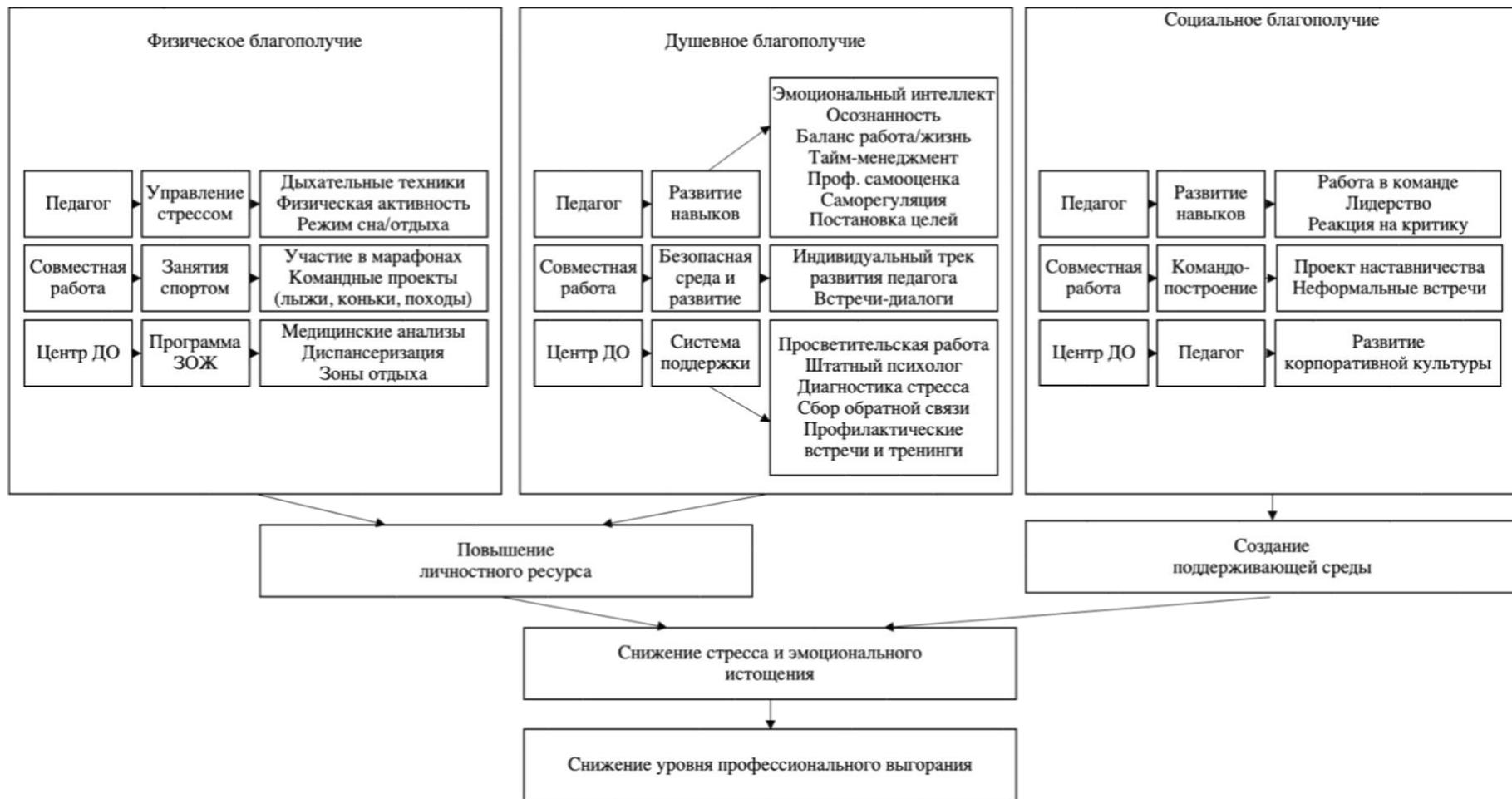


Рисунок 56 – Модель психолого-управленческого сопровождения преподавателей

Заключение

Актуальность изучения синдрома эмоционального выгорания среди педагогов сложно переоценить. Эти специалисты работают в условиях интенсивного межличностного взаимодействия, часто совмещают педагогические и психологические функции, что создает постоянную нагрузку на их эмоциональную сферу. Не смотря на значительное количество исследований, посвященных данному феномену, лишь немногие затрагивали вопросы эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования, хотя их деятельность имеет ряд характерных отличий от педагогов общеобразовательных школ.

Первая глава нашего исследования была посвящена системному анализу современных научных представлений о феномене профессионального выгорания и факторах, способствующих его развитию у педагогов. Проведенный теоретический обзор позволил установить комплексную природу данного явления, структурно представленного тремя взаимосвязанными компонентами: эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений.

В результате анализа были систематизированы и классифицированы основные детерминанты развития данного состояния, включая личностные, организационные и средовые факторы риска. Теоретическая база, сформированная в первой главе, стала основой для последующего эмпирического изучения специфики профессионального выгорания у педагогов дополнительного образования.

Во второй главе было проведено эмпирическое исследование на базе ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн» (Умное Образование), в котором приняло участие 29 педагогов в возрасте от 22 до 50 лет.

Для диагностики были использованы:

- опросник эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой),

- опросник САН (В.А. Доскина и М.П. Мирошникова),
- опросник дифференциальной диагностики состояний сниженной работоспособности (А.Б. Леонова, С.Б. Величковская),
- опросник «Шкала психологического стресса PSM-25» (авторы Лемур-Тесье, Филлион, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Анализ полученных данных показал, что значительная часть испытуемых демонстрирует признаки сформированного эмоционального выгорания и психоэмоционального стресса.

По итогам полученных результатов была разработана программа профилактики эмоционального выгорания для педагогов частного дополнительного образования.

Программа включала цикл из 10 групповых тренинговых сессий, нацеленных на:

- снижение интенсивности ключевых симптомов эмоционального выгорания;
- формирование навыков саморегуляции через освоение техник управления эмоциональным состоянием и стрессом;
- развитие компетенций по восстановлению психологических ресурсов;
- укрепление профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом.

После проведения профилактической программы была проведена повторная диагностика, которая показала ее эффективность в снижении основных симптомов выгорания и восстановлении профессиональной продуктивности специалистов. Так сравнительный анализ данных выявил существенные различия между экспериментальной группой после проведения тренинга и контрольной группой. В экспериментальной группе зарегистрирована значительная положительная динамика по большинству ключевых показателям:

- снизилась интенсивность основных компонентов выгорания – эмоционального истощения, деперсонализации и редукации профессиональных достижений;
- улучшились показатели работоспособности, что выразилось в росте активности и снижении утомления;
- уменьшились проявления психических состояний, снижающих продуктивность – монотонии, пресыщения и стресса.

Таким образом, можно заключить, что цель работы – теоретически обосновать и практически реализовать программу профилактики эмоционального выгорания педагогов в системе дополнительного образования (школа иностранных языков), подготовить рекомендации по профилактике эмоционального выгорания для владельцев и руководителей учреждений дополнительного образования, – была нами достигнута.

Список используемой литературы

1. Агаджанова Э. Р. Особенности эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования с различным стажем работы / Э. Р. Агаджанова // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы: сборник материалов IV Всероссийской научной конференции с международным участием. Казань. 08–10 ноября 2023 года. Казань : Издательство федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет», 2023. С. 32–37.
2. Андреева Е. А. Особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Е. А. Андреева // Modern Science. 2019. № 12–2. С. 319–322.
3. Асмолов А. Г. Дополнительное образование как зона ближайшего развития в России: от традиционной педагогики к педагогике развития // Внешкольник. 1997. № 9. С.6–8.
4. Бабич О. И., Терехова Т. А. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов // СПЖ. 2009. №31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-resursy-preodoleniya-sindroma-professionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 24.03.2025).
5. Бараева Е. И. Влияние профессионального самоотношения личности на эмоциональное выгорание педагогов в зрелом возрасте / Е. И. Бараева, Е. А. Кот // Вышэйшая школа: навукова-метадычны і публіцыстычны часопіс. 2017. № 1(117). С. 55–59.
6. Бессонова, Ю. В. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте ; под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. 512 с.
7. Бойко В. В. Диагностика эмоционального выгорания личности / В. В. Бойко // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 193–210

8. Бойко В. В. Энергия и эмоции в общении. М. : Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. 492 с.
9. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. 2005. № 2. С. 96–104.
10. Боровец Е. Н. Связь симптомов эмоционального выгорания с особенностями профессиональной мотивации педагогов дополнительного образования / Е. Н. Боровец, Я. Л. Завьялова // Вестник психофизиологии. 2021. № 3. С. 119–121.
11. Бородаенко Е. А. Роль эмоционального интеллекта в профилактике синдрома эмоционального выгорания в педагогической деятельности // Научный поиск. 2012. № 2. С. 8–12.
12. Варданын Ю. В. Характеристика модели профилактики эмоционального выгорания современного педагога / Ю. В. Варданын, А. А. Парамонов // Педагогика и психология образования. 2019. № 4. С. 160–171.
13. Василенко А. Ю. Эмоциональное выгорание учителя: оплата труда или ценностно-смысловой кризис личности? // АНИ: педагогика и психология. 2017. №2 (19).
14. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009.
15. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2008. 258 с.
16. Гайдар К. М. Особенности профессионального выгорания преподавателя высшей школы в современных условиях / К. М. Гайдар, О. П. Малютина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2016. № 2. С. 27–30.
17. Гринберг Дж., Управление стрессом. Серия: Мастера психологии. СПб. : Питер, 2004. 496 с.
18. Далакова А. С., Дубовый Л. М. Механизм формирования предпосылок синдрома эмоционального выгорания и факторы, влияющие на

синдром / А. С. Далакова, Л. М. Дубовый // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2009. № 3. С. 336–343.

19. Егорышев С. А. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности / С. А. Егорышев // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2023. Т. 23. № 1. С. 61–73.

20. Жданова Н. Е. Эмоциональное выгорание и саморегуляция педагогов дошкольной образовательной организации / Н. Е. Жданова // Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения : сборник статей V Международной научно-практической конференции: в 2 частях. Пенза. 05 августа 2017 года. Том 2. Пенза : «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г. Ю.), 2017. С. 228–233.

21. Ильин Е. П. Психофизиология состояний человека / Е. П. Ильин. М. : Питер, 2005. 411 с.

22. Калиничева Е. В. Исследование профессиональной ответственности педагогов-психологов на разных стадиях эмоционального выгорания / Е. В. Калиничева, Е. В. Глушак // International Journal of Medicine and Psychology. 2024. Т. 7. № 3. С. 257–264.

23. Кашина Ю. Е. Релаксация как прием профилактики профессионального выгорания педагога / Ю. Е. Кашина // Педагогический поиск. 2021. № 1. С. 16–18.

24. Касьянова Ю. А. Профессиональное выгорание педагогов и пути его преодоления / Ю. А. Касьянова // Обществознание и социальная психология. 2023. № 6–3(50). С. 2–7.

25. Кецко Т. В. Модели синдрома эмоционального выгорания // Возрастная и педагогическая психология : сб. науч. тр. Вып. 7 ; под. ред. О. В. Белановской. Минск : БГПУ, 2007. С. 294–303.

26. Кирилова С. А. Эмоциональное выгорание педагога в условиях вынужденного перехода к дистанционному обучению: причины и профилактика / С. А. Кирилова // Научное мнение. 2020. № 7–8. С. 76–82.

27. Клычкова Е. И. Проблема эмоционального выгорания педагогов: современные исследования, профилактика / Е. И. Клычкова // Образование. Карьера. Общество. 2023. № 4(79). С. 24–29.
28. Кобзев Р. А. Применение ресурсов музыкальной терапии в профилактике профессионального выгорания педагогов / Р. А. Кобзев // Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета. 2022. № S3(38). С. 304–306.
29. Колобкова С. О. Оздоровительная физическая культура как средство профилактики профессионального выгорания педагога / С. О. Колобкова // Вестник научных конференций. 2019. № 3–1(43). С. 70–74.
30. Кондратьева О. Г. Профессиональные деформации личности педагогов при формировании синдрома эмоционального выгорания / О. Г. Кондратьева // Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья. 2012. № 2. С. 13.
31. Кондратьева О. Г. Структура синдрома эмоционального выгорания у педагогов в зависимости от стажа профессиональной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. Т.6. № 3(20). 2017. С. 304–306.
32. Копейкина Н. В. Способы борьбы с эмоциональным выгоранием среди преподавателей высшей школы / Н. В. Копейкина // Актуальные проблемы филологии и методики преподавания иностранных языков. 2023. Т. 17. № 2. С. 163–169.
33. Костин Е. Ю. Эмоциональное выгорание педагогов в системе психологических знаний / Е. Ю. Костин // Мир науки, культуры, образования. 2014. № 4(47). С. 17–19.
34. Кудинов С. И. Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания / С. И. Кудинов, Н. И. Давыдова // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 6. С. 87–99.

35. Лазарева Л. В. Оценка влияния профессионального стажа на эмоциональное выгорание педагогов дополнительного образования / Л. В. Лазарева, О. М. Назарова // Педагогическое образование и наука. 2020. № 5. С. 34–36.
36. Ларионова М. А. Профилактика профессионального выгорания педагогов как одно из направлений кадровой политики в сфере образования / М. А. Ларионова, А. Н. Симонова // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 3. Гуманитарные и общественные науки. 2022. № 1. С. 191–197.
37. Липатова Е. А. Социально-психологические детерминанты эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения / Е. А. Липатова, Е. В. Гончарова // Ученые заметки ТОГУ. 2019. Т. 10. № 2. С. 117–120.
38. Лобас С. В. Выраженность синдрома эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / С. В. Лобас, Е. Н. Фролихина // Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2014. № 1(1). С. 63–64.
39. Лучшева Л. М., Саркисова, Е. А. Стрессоустойчивость и эмоциональный интеллект как факторы эмоционального выгорания педагогов // Проблемы современного педагогического образования. 2023. №79–3. С. 195–198.
40. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание – пепел после фейерверка // Здоровье и успех. 2021. № 1. С.16–17.
41. Макарова Г. А. Синдром эмоционального выгорания // Психотерапия. 2003. № 11. С. 18–20.
42. Мельничук А. С. Эмоциональное выгорание и перфекционизм у учителей: особенности взаимосвязи / А. С. Мельничук // Вестник психотерапии. 2017. № 63(68).
43. Мищенко В. И. Особенности психоэмоционального выгорания педагогов дополнительного образования / В. И. Мищенко // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2020. № 2(32). С. 101–104.

44. Мохова В. О. Рефлексия эмоционального выгорания в работе педагога / В. О. Мохова // Вестник научных конференций. 2019. № 7–1(47). С. 46–48.
45. Москалева Т. В. Синдром эмоционального выгорания // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2018. №4. С.63–68.
46. 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. Ростов-на-Дону – Курск. 21–22 апреля 2017 года. Ростов-на-Дону – Курск : Общество с ограниченной ответственностью «Кредо», 2017. С. 100–102.
47. Мурафа С. В. Проблемы эмоционального выгорания преподавателей высшей школы и практические пути их решения / С. В. Мурафа, Н. Н. Баркова, А. В. Карпенко // Вестник практической психологии образования. 2024. Т. 21. № 2–1. С. 102–112.
48. Мягкова К. В. Деятельность социального педагога по профилактике профессионального выгорания педагогов / К. В. Мягкова // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 10–4(66). С. 177–180.
49. Наличаева С. А. Связь самоактуализации и профессионального выгорания у педагогов / С. А. Наличаева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2011. № 1. С. 134–139
50. Неруш Т. Г. Основные этапы изучения феномена выгорания» // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17. С.454–459.
51. Новожилова, Т. Н. Самопрофилактика эмоционального выгорания преподавателя высшей школы в инклюзивном образовательном пространстве / Т. Н. Новожилова // Инновационные стратегии управления человеческими

ресурсами : сборник научных трудов VI Всероссийской научно-практической конференции. Самара. 29 марта 2024 года. Самара : Самарама, 2024. С. 421–428.

52. Орехова Т. Ф., Неретина Т. Г. Кружилина Т. В., Ледер П. К вопросу о самокоррекции профессиональной деформации педагогов // Образование и наука. 2017. Т. 19. № 9. С. 103–125.

53. Орёл В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орёл. Москва : Институт психологии РАН, 2005. 330 с.

54. Орёл В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В.Е. Орёл // Психологический журнал. 2001. Т.22. №1. С.90–101.

55. Осухова Н. Г. Профессиональное выгорание, или Как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе: учеб.-метод. пособие / Н. Г. Осухова. М. : Педагогический университет «Первое сентября», 2011. 56 с

56. Панова Л. С. Социально-психологические факторы, влияющие на текучесть кадров / Л. С. Панова // Молодой ученый. 2019. № 14 (252). С. 69–71.

57. Полунина О. В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей / О.В. Полунина // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 78–85.

58. Поникарова В. Н. Динамика проявления эмоционального выгорания у педагогов / В. Н. Поникарова // Актуальные проблемы экологии и здоровья человека : Материалы V Международной научно-практической конференции. Череповец. 17 мая 2017 года / Ответственный за выпуск З.С. Варфоломеева. Череповец : Череповецкий государственный университет, 2017. С. 8–13.

59. Полякова О. Б. Особенности эмпатических способностей психологов и педагогов с профессиональными деформациями (выгоранием) / О. Б. Полякова // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических и педагогических исследований : Сборник трудов

Международной научно-практической конференции «XV Левитовские чтения»: в 3-х томах. Москва. 15–16 апреля 2020 года / Министерство образования Московской области; Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области Московский государственный областной университет, Факультет психологии. Том 3. Москва : Издательство «Перо», 2020. С. 958–963.

60. Рассудова Л. А. Профилактика эмоционального выгорания у педагогов : учебное пособие / Л. А. Рассудова. Омск : ОмГПУ, 2023. 86 с.

61. Реан А. А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. СПб. : Прайм - ЕВРОЗНАК, 2008. 479 с.

62. Рзаева Ж. В. Степень сформированности эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Ж.В. Рзаева // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки. 2023. № 23–3. С. 253–261.

63. Савенкова Е. С. Эмоциональное выгорание педагогов дошкольного образования / Е. С. Савенкова // Вестник науки и образования. 2019. № 10–2(64). С. 92–95.

64. Серякова С. Б., Белякова Т. С. Основные этапы психолого-педагогического сопровождения деятельности педагога дополнительного образования // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т.9. № 3–2. С.189–196.

65. Семина М. В. Психология эмоционального выгорания педагога: учебное пособие / М. В. Семина, Е. В. Максименко. Чита : ЗабГУ, 2021. 152 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/271754> (дата обращения: 06.12.2024).

66. Ситникова Е. В. Факторы и симптоматика синдрома эмоционального выгорания преподавателей высшей школы / Е. В. Ситникова, Е. Н. Ткач // Проблемы высшего образования. 2017. № 2. С. 202–204.

67. Смирнова О. Ю., Худяков А. В. Терапия и профилактика синдрома эмоционального выгорания // Медицинская сестра. 2011. №7.

68. Смирнова Е. С., Ивутина Е. П. Ценностные ориентации как фактор эмоционального выгорания (на примере педагогических работников) // Концепт. 2022. №11. С. 31–43.
69. Соболев В. В. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов // Символ науки. 2019. №1. С. 73–75.
70. Терешкина Е. Е. Роль занятий пением для педагогов в предупреждении профессионального выгорания / Е. Е. Терешкина // Экстернат РФ. 2022. № 1(15). С. 74–76.
71. Токарева С. С. Теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования / С. С. Токарева // Ignis Iuvenum. 2024. № 2(3). С. 136–143.
72. Усманова М. Н., Бафаев М. М., Остонов Ш. Ш. Симптомы эмоционального выгорания современного педагога / М. Н. Усманова, М. М. Бафаев, Ш. Ш. Остонов // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. 2014. № 10. С. 23–32.
73. Федорцова С. С. Эмоциональное выгорание среди представителей профессиональной группы педагоги / С. С. Федорцова, В. А. Ковярова // Chronos: экономические науки. 2021. Т. 6. № 3(31). С. 47–53.
74. Фокина И.В., Цатурян М.О. ФГБОУ ВО «Вологодский государственный университет» Профилактика эмоционального выгорания у педагогов : методическое пособие. Вологда : ВоГУ, 2018. 68 с.
75. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 2012. № 6. С. 57–64.
76. Цветикова Л. Н. Синдром «эмоционального выгорания» у преподавателей высшей школы / Л. Н. Цветикова, С. Ю. Комова, И. Е. Плотникова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2015. № 1. С. 106–110.

77. Черкашина Е. Ю. Предварительные итоги исследования эмоционального выгорания педагогов высшей школы // Теория и практика общественного развития. 2015. №18. С. 24–26.
78. Чердымова Е. И. Чернышева Е. А. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография. Самара : Изд-во Самарского университета, 2019. 124 с.
79. Шангареева Л. Р. Особенности проявления эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Л. Р. Шангареева, Т. С. Чуйкова // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2023. № 3(47). С. 391–397.
80. Шафикова Г. Р., Псянчина З. В. Личностные факторы эмоционального выгорания современных педагогов // КПЖ. 2021. №4 (147). С. 201–207.
81. Ширяева В. В. Комплексная программа психолого-педагогической профилактики профессиональной деформации педагогов дополнительного образования детей / В. В. Ширяева // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2022. № 6(87). С. 17–30.
82. Ширяева В. В. О профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования // Вестник ВГТУ. 2014. №5–2. С.127–129.
83. Brouwers A., & Tomic W. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management // Teaching and Teacher Education. 2000. Vol. 16. № 2. P. 239–253.
84. Chang M.-L. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers // Educational Psychology Review. 2009. Vol. 21, № 3. P. 193–218.
85. Jennings P. A., & Greenberg M. T. The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes // Review of Educational Research. 2009. Vol. 79. № 1. P. 491–525.

86. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the empirical evidence / S. Kahill // Canadian Journal of counseling review. 1988 V.22 (3). P. 162–169.
87. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research // Educational Review. 2001. Vol. 53. № 1. P. 27–35.
88. Maslach C. The Maslach Burnout Inventory / C. Maslach, S. E. Jackson. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1986. 289 p.

Приложение А
Список респондентов

Таблица А.1 – Список респондентов экспериментальной группы

№ респ	Респондент	Пол	Возраст	Образование	Стаж педагогической деятельности	Стаж работы в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн»
1	Евгения Г.	жен	44	высшее	22	4
2	Ирина Б.	жен	31	высшее	9	8
3	Елена С.	жен	42	высшее	19	2
4	Екатерина Д.	жен	34	высшее	12	1
5	Виктория Ж.	жен	27	высшее	6	3
6	Ирина Н.	жен	50	высшее	28	5
7	Юлия Р.	жен	23	высшее	1	0
8	Мария С.	жен	24	высшее	2	2
9	Анастасия С.	жен	27	высшее	6	6
10	Алия С.	жен	42	высшее	20	5
11	Полина Т.	жен	26	высшее	4	0
12	Грануш С.	жен	40	высшее	18	6
13	Ирина Г.	жен	44	высшее	22	1
14	Дарья К.	жен	33	высшее	10	8
15	Ольга Б.	жен	41	высшее	19	1

Таблица А. 2 – Список респондентов контрольной группы

№ респ	Респондент	Пол	Возраст	Образование	Стаж педагогической деятельности	Стаж работы в ЧУДО ОЦ «Смарт Эдьюкейшн»
1	Наталья С.	жен	42	высшее	18	4
2	Анастасия П.	жен	26	высшее	4	4
3	Дарья Я.	жен	43	высшее	17	1
4	Юлия Р.	жен	41	высшее	16	4
5	Наталья З.	жен	24	высшее	2	1
6	Наталья Д.	жен	29	высшее	8	1
7	Ксения А.	жен	35	высшее	16	16
8	Анна В.	жен	43	высшее	21	9
9	Яна Н.	жен	34	высшее	13	12
10	Екатерина Д.	жен	22	высшее	1	0
11	Анна Е.	жен	22	высшее	1	1
12	Ирина Б.	жен	38	высшее	17	6
13	Альбина Г.	жен	34	высшее	12	6
14	Любовь Д.	жен	36	высшее	14	9

Приложение Б

Сводные таблицы результатов исследования

Таблица Б.1 – Результаты диагностики экспериментальной группы до проведения эксперимента

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Моногония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
1	Ирина	20	10	31	5,9	2,5	5,6	23	20	22	20	91
2	Алия С	32	13	31	4,4	3,9	4,3	27	19	23	25	120
3	Елена С.	26	10	31	3,5	3,4	4,3	23	21	23	33	138
4	Грануш С.	13	1	35	5,1	3,2	3,5	26	26	22	21	100
5	Ирина Г	30	14	18	3,9	3,1	4,6	23	26	22	21	105
6	Полина Т	24	12	32	3,9	4,6	4,7	26	19	16	21	105
7	Дарья К.	21	1	20	6,7	1,5	6,4	25	21	21	17	50
8	Виктория Ж	42	23	12	2,4	5,2	3,5	26	26	31	32	156
9	Ольга Б	35	14	12	2,7	4,4	3,7	23	31	26	31	155
10	Евгения Г	22	3	39	4,7	2,9	6,3	32	15	23	25	102
11	Анастасия С	22	1	38	3,9	2,9	5,2	25	20	22	19	86
12	Екатерина Д	22	6	20	5,2	2,6	5,1	33	21	25	25	103
13	Ирина Б	20	8	37	5,6	3,1	4,7	32	20	21	25	110
14	Мария С	27	4	20	4,9	3,1	5,7	24	27	23	23	155
15	Юлия Р	23	7	37	3,4	3,6	4,4	25	26	25	25	115

Таблица Б.2 – Результаты диагностики контрольной группы до проведения эксперимента

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Моногония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
1	Наталья С.	34	13	12	2,3	5,2	4,5	24	21	23	27	115
2	Альбина Г.	21	5	20	3,4	3,1	3,6	24	21	25	25	116
3	Любовь Д.	29	15	10	2,4	4,9	3,6	21	20	21	20	114
4	Ирина Б.	17	6	42	5,7	2	6,1	27	15	22	25	123

Продолжение таблицы Б.2

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Монотония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
5	Наталья	15	4	42	6,4	2,3	6,5	24	22	22	20	52
6	Анна Е.	24	6	20	4,9	2,5	5,2	25	15	25	19	102
7	Ксения А.	31	10	27	3,9	3,6	3,3	15	22	21	31	128
8	Наталья Д.	27	6	31	5,1	3,4	5,1	22	23	22	25	108
9	Яна Н.	17	3	45	5,8	2,8	6,3	26	21	22	19	48
10	Анна В.	46	14	17	1,7	4,4	2,2	34	20	21	33	118
11	Юлия	30	4	35	3,6	4,4	5,6	23	22	20	25	103
12	Дарья Я.	21	0	38	6	2	6,1	24	31	25	31	107
13	Анастасия П.	26	8	36	4,3	4,4	4,4	20	16	25	19	47
14	Екатерина Д.	21	5	20	4,9	2,6	5,2	25	19	25	19	102

Таблица Б.3 – Результаты диагностики экспериментальной группы после проведения эксперимента

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Монотония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
1	Ирина	20	5	21	5,9	4,5	5,6	15	20	18	19	91
2	Алия С.	24	7	31	6	3,9	4,3	27	19	23	23	96
3	Елена С.	17	10	27	3,5	6	5,3	23	21	20	31	97
4	Грануш С.	13	1	19	5,1	4,2	3,5	24	22	22	13	100
5	Ирина Г.	26	14	12	3,6	3,1	4,6	13	26	22	21	95
6	Полина Т.	24	9	20	3,9	4,6	4,7	20	14	15	20	105
7	Дарья К.	12	1	18	6,7	5	6,4	25	21	21	15	50
8	Виктория Ж.	22	10	10	3,4	5,2	5	21	26	29	29	135
9	Ольга Б.	23	5	9	4	4,4	4,7	13	25	26	25	146

Продолжение таблицы Б.3

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Монотония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
10	Евгения Г.	22	3	19	5,5	3,9	6,3	22	16	23	25	102
11	Анастасия С.	20	1	18	4,9	5,6	5,2	21	20	16	16	86
12	Екатерина Д.	22	5	16	5,2	4	5,1	23	21	24	25	103
13	Ирина Б.	14	8	17	4,6	4,8	4,7	12	22	21	22	92
14	Мария С.	24	4	12	3,9	5,5	5,7	14	23	23	17	100
15	Юлия Р.	23	7	20	5,4	4,7	4,4	25	22	24	25	115

Таблица Б.4 – Результаты диагностики контрольной группы после проведения эксперимента

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	МОНОТОНИЯ	пресыщение	стресс	Психологический стресс
1	Наталья С.	34	13	12	2,3	5,2	4,5	24	21	23	27	129
2	Альбина Г.	21	5	19	3,4	3,2	4	33	27	26	25	126
3	Любовь Д.	29	15	9	2,4	4,9	3,6	21	22	21	26	124
4	Ирина Б	24	6	20	5,1	2,4	5,1	27	18	22	25	156
5	Наталья	20	4	42	4,4	3,6	6	24	22	26	23	68
6	Анна Е.	24	8	20	4,9	3,5	5,2	23	15	25	20	102
7	Ксения А.	31	11	27	3,9	4,2	4	15	31	21	31	132
8	Наталья Д.	27	6	31	4,9	4,3	4,1	22	23	22	25	108
9	Яна Н.	17	7	42	5	2,8	5,9	26	21	23	21	61
10	Анна В.	46	14	17	1,7	4,4	3	34	20	21	33	155

Продолжение таблицы Б.4

№ респ	Респондент	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений	С	А	Н	Утомление	Монотония	Пресыщение	Стресс	Психологический стресс
11	Юлия	31	6	35	3,6	4,8	5	23	32	23	25	103
12	Дарья Я.	21	8	31	5	2,5	5,2	34	31	25	31	107
13	Анастасия П.	26	8	32	4,3	5	4,4	26	16	26	26	102
14	Екатерина Д.	21	5	20	3,9	2,9	5,2	25	19	27	19	140

Приложение В

Программа профилактики эмоционального выгорания для педагогов частного дополнительного образования.

Занятие 1. Знакомство, постановка целей.

Цель: создать безопасное пространство для взаимодействия, определить цели и ожидания от программы, осознать внутреннюю мотивацию.

Задачи:

- организовать более близкое знакомство участников и создать атмосферу поддержки и открытости;
- определить индивидуальные и групповые цели на программу;
- напомнить участникам первичную мотивацию выбора профессии и помочь с формированием позитивного образа себя как педагога.

Упражнение «Круг знакомства».

Участники садятся в круг. Ведущий представляется и рассказывает об одной личной детали (хобби, интересы, особенности). Каждый последующий участник повторяет информацию о предыдущих участниках и говорит о себе с целью запомнить как можно больше деталей о коллегах. После упражнения ведущий спрашивает участников о чувствах и мыслях, которые возникли в процессе упражнения.

Время проведения: 10 минут.

Упражнение «Постановка целей».

Участникам предлагается записать в блокнот 3 личных цели на программу. Затем участники объединяются в 5 групп по 3 человека и обсуждают свои цели. После обсуждения в малых группах каждая группа делится своими выводами с остальными участниками. Ведущий помогает сформулировать общие цели для всей группы.

Время проведения: 25 минут.

Упражнение «Что меня мотивирует?».

Участникам предлагается вспомнить, по какой причине они выбрали профессию педагога и записать в блокноте три вещи, которые мотивируют их в работе. По итогам упражнения проводится дискуссия на тему «Почему я стал педагогом?». Ведущий подводит итоги, акцентируя внимание на наличие общих мотивов и ценностей.

Время проведения: 25 минут.

Упражнение «Я как педагог».

Участникам предлагается подумать о своих сильных сторонах, которые помогают им в педагогической деятельности и записать их в блокнот. Участники разбиваются на 5 групп по 3 человека и обсуждают свои сильные профессиональные стороны. Затем каждый участник делится с группой одним положительным профессиональным качеством каждого своего партнера по группе. Ведущий подводит итоги, делая акцент на важности признания своих сильных сторон и поддержки коллег.

Время выполнения: 30 минут.

Домашнее задание: вести дневник достижений и каждый день записывать минимум три своих успеха.

Занятие 2. Эмоциональное выгорание: причины и симптомы.

Цель: повысить осведомленность участников об эмоциональном выгорании, его причинах, механизмах развития и симптомах.

Задачи:

- определить понятие эмоционального выгорания и его симптомы;
- изучить причины и механизмы формирования этого феномена в рамках педагогической деятельности;
- обсудить взаимосвязь профессиональных стрессоров и эмоционального выгорания;
- определить способы распознавания ранних стадий эмоционального выгорания.

Упражнение «Эмоциональное выгорание в деятельности педагогов».

Ведущий проводит психологическое просвещение, проясняя понятие и причины выгорания. Участники делятся на 5 групп по 3 человека и обсуждают в малых группах, какие из перечисленных ведущим причин наиболее характерны для их профессиональной деятельности. Каждая группа выбирает одну причину и представляет свое краткое выступление на тему того, как данная причина может привести к выгоранию. Ведущий обобщает результаты обсуждения и подчеркивает важность понимания причин для эффективной профилактики.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Ранние признаки выгорания».

Участникам предлагается подумать, какими признаками могут указывать на выгорание, и записать их в блокнот. Затем участники объединяются в группы по 3 человека и обсуждают написанное, обмениваясь мнениями, после чего каждая малая группа делится с остальными своими выводами. Ведущий дополняет их списки, предоставляя информацию о наиболее распространенных симптомах выгорания.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Карта стресса».

Участникам предлагается подумать о различных аспектах своей жизни, которые вызывают стресс и создать карту стрессоров. Для этого записать в центре листа слово «Стресс», а затем добавить основные категории стрессоров (например, работа, семья, деньги) в виде стрелок, отходящих от центра. Для каждой категории стрессоров вписать конкретные стрессовые факторы, которые на них влияют (отношения, обязанности, повторяющиеся ситуации), используя разные цвета ручек и маркеров.

Затем участники делятся на малые группы по 3 человека и обсуждают свои карты, делятся мыслями и чувствами, которые возникали в процессе выполнения упражнения. Участники малой группы задают уточняющие вопросы и предлагают идеи по управлению стрессом.

Ведущий предлагает желающим поделиться своими картами стресса и спросить мнения остальных участников о том, как с справляться со стрессорами.

Время проведения: 30 минут.

Домашнее задание: прочитать памятки, выданные участникам, для закрепления полученной информации, поразмышлять над обсужденными способами справляться со стрессорами.

Занятие 3. Управление стрессом.

Цель – познакомить участников с эффективными техниками управления стрессом.

Задачи:

- ознакомить участников с основными техниками управления стрессом;
- научить участников распознавать ранние признаки стресса и использовать необходимые техники для его снижения;
- помочь участникам разработать индивидуальные стратегии управления стрессом.

Упражнение «Как распознать стресс?».

Ведущий проводит краткое психообразование о природе стресса и его физических и эмоциональных проявлениях. Участникам предлагается в течение 5-10 минут записать свои мысли о том, как стресс проявляется в их теле и эмоциях. Затем участники разделяются на малые группы по 3 человека и обсуждают свои записи, далее делятся своими выводами со всей группой.

Время проведения: 25 минут.

Упражнение «Глубокое дыхание».

Ведущий объясняет, как глубокое дыхание влияет на нервную систему. Участникам предлагается сесть в удобной позе с закрытыми глазами и сосредоточиться на своем дыхании. Ведущий руководит процессом, давая следующую последовательность команд:

- сделайте медленный глубокий вдох через нос, считая до четырех;
- задержите дыхание на счет четыре;

– сделайте медленный выдох через рот, считая для шести

Участники повторяют цикл 8-10 раз, сосредотачиваясь на ощущении воздуха, проходящего через их тело и на расслабление, которое они постепенно ощущают.

Время проведения: 15 минут.

Упражнение «Прогрессивная мышечная релаксация».

Ведущий объясняет принцип мышечной релаксации и ее влияние на ослабление стресса и руководит процессом, давая следующие указания: «Начните с пальцев ног, напрягите их на счет пять, потом расслабьте. Постепенно перейдите к икрам, бедрам, животу, рукам, плечам, шее и мышцам лица, постепенно повторяя процесс напряжения и расслабления. Каждую группу мышц напрягайте изо всех сил на счет пять, а потом расслабляйте».

Далее участники делятся своим опытом и ощущениями, а ведущий дает рекомендации о необходимости регулярного проведения данного упражнения.

Время проведения: 25 минут.

Упражнение «Спокойное место».

Участникам предлагается закрыть глаза и представить себе место, где они чувствуют себя максимально спокойно и расслаблено, сосредоточиться на деталях, постепенно разглядеть все, что их окружает, услышать звуки, почувствовать запахи этого места, насладиться им, чувствуя, как их тела расслабляются.

Далее участники делятся своими образами и ощущениями, ведущий подчеркивает возможность регулярного использования визуализации для уменьшения симптомов стресса.

Время проведения: 25 минут.

Домашнее задание: самостоятельное использование изученных техник

Занятие 4. Трансформация негативных мыслей.

Цель – развитие навыка выявления и трансформации деструктивных когнитивных паттернов для снижения стресса.

Задачи:

- познакомить педагогов с техникой когнитивной реструктуризации;
- развить навык распознавания самых распространенных когнитивных ошибок;
- сформировать индивидуальные стратегии управления стрессом.

Упражнение «Изменение мыслей».

Ведущий объясняет, как негативные мысли усиливают стресс и как когнитивная реструктуризация может помочь это изменить.

Участникам предлагает вспомнить недавнюю ситуацию, которая вызвала у них негативные переживания, а затем записать мысли, которые возникли в этой ситуации и усилили эти эмоции. Ведущий помогает участникам переформулировать эти мысли в более позитивные, реалистичные и поддерживающие.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Поиск ошибок».

Ведущий объясняет, что такое когнитивные ошибки и как они могут способствовать усилению стресса и эмоциональному выгоранию. Рассматриваются такие когнитивные ошибки как «Черно-белое мышление», «Катастрофизация», «Чтение мыслей», «Персонализация».

Участникам раздаются карточки с описанием стрессовых ситуаций, в которых присутствуют когнитивные ошибки, для анализа и нахождения ошибок. Участникам предлагается переписать мысли, содержащие когнитивные ошибки, на более адаптивные и реалистичные. Далее ситуации обсуждаются в группе: каждый участник озвучивает свою ситуацию, найденную ошибку и адаптивную мысль.

Время проведения: 40 минут.

Упражнение «Мой план управления стрессом».

Участникам предлагается подумать о том, какие техники управления стрессом они хотели бы использовать в своей жизни и в каких ситуациях. Участники делятся своим планом в малых группах по 3 человека.

Время проведения: 20 минут.

Домашнее задание: участникам предлагается подумать какие когнитивные ошибки они чаще всего допускают в стрессовых ситуациях, а также вести дневник, в котором они будут записывать ситуации, в которых они испытали стресс и мысли, которые можно переформулировать, чтобы снизить беспокойство.

Занятие 5. Развитие эмоционального интеллекта.

Цель – развитие эмоционального интеллекта путем формирования навыков распознавания, понимания и управления своими и чужими эмоциями.

Задачи:

- развить навыки распознавания своих и чужих эмоций;
- способствовать развитию эмпатии;
- тренировать конструктивное взаимодействие в стрессовых ситуациях.

Упражнение «Эмоциональная карта».

Участникам предлагается нарисовать карту своих эмоций за неделю, отмечая самые частые эмоции и рабочие ситуации, которые их вызвали. Затем в малых группах по 2 человека они сравнивают свои результаты, а также обсуждают, где эти эмоции проявляются в теле и как проявляются в поведении и выражении лица. Ведущий отмечает важность распознавания своих эмоций для того, чтобы научиться их контролировать.

Время выполнения: 20 минут.

Упражнение «СТОП».

Ведущий объясняет смысл техники – остановка нежелательной сверхинтенсивной эмоции для регулирования поведения. Участникам даются инструкции, которые необходимо выполнять, когда захлестывают эмоции:

- С – стоп, останавливаем действие;
- Т – три глубоких вдоха и длинных выхода;
- О – объективно оцениваем ситуацию;
- П – продолжаем действие, выбрав осознанную, адаптивную реакцию.

Далее участники разбиваются на малые группы по 3 человека, им предлагается разыграть конфликтные ситуации (например, ученик отказывается выполнять задание) и использовать технику.

Время проведения: 20 минут.

Упражнение «Чужая обувь».

Участники получают карточки с описаниями ситуаций, на которые вероятно эмоциональная реакция, например, «Ребенок плачет из-за контрольной», «Подросток грубит», «Коллега нарушил договоренность» и так далее. Задание состоит в том, чтобы предположить разные причины такого поведения, а также придумать два вида реакции: первая – автоматическая, и вторая – эмпатичная, с учетом возможной причины.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Как лучше отреагировать?»

Участникам предлагается сыграть конфликтные ситуации, в которых требуется конструктивно отреагировать, например, получение негативного отзыва от родителя, ученик отвлекается на уроке, академический директор необоснованно критикует. Один участник играет педагога, второй – родителя, академического директора, ученика и тд. После первого варианта реакции участники меняются местами. Затем группа обсуждает, какие фразы, тональности, речевые обороты были эффективны и как можно улучшить коммуникацию.

Время проведения: 20 минут.

Домашнее задание: записывать в дневнике свою реакцию в стрессовой ситуации и анализировать, как можно было бы отреагировать более адаптивно.

Занятие 6. Мои профессиональные достижения.

Цель: укрепление чувства профессиональной успешности и значимости и повышение мотивации.

Задачи:

– помочь участникам оценить свои профессиональные успехи для укрепления их уверенности в своих силах;

–укрепить позитивное восприятие участниками своей роли и вклада в образовательный процесс.

Упражнение «Мои достижения».

Участникам предлагается составить список своих профессиональных достижений. Если у педагога нет педагогического стажа, то анализируются учебные успехи и успехи с момента начала преподавания. Затем участники разбиваются на малые группы по 3 человека и делятся своими списками, обсуждая, какие чувства они вызывают и как могут быть использованы для поддержания мотивации.

Время проведения: 20 минут.

Упражнение «Награда для коллеги».

Участники разбиваются на малые группы по 3 человека, двое из которых объединяются и создают символическую награду для своего коллеги. Награда должна отражать сильные стороны педагога, его достижения, то, за что его ценят в коллективе. Каждый из участников должен получить свою «награду».

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Мое идеальное преподавание».

Участникам предлагается представить и описать свой идеальный урок. Они могут использовать визуализацию, рисунки, коллажи, анализируя, что именно делает этот урок идеальным. Затем участники делятся своими идеями в группе, обсуждая, что именно их вдохновляет в преподавании и как они могут приблизиться к своему идеалу.

Время проведения: 40 минут.

Домашнее задание: написать письмо, адресованное себе через год, с целью наметить пути профессионального роста и достижения желаемых результатов.

Задание 7. Границы и выгорание.

Цель: развитие навыка установления здоровых личных и профессиональных границ.

Задачи:

- помочь педагогам осознать разницу между профессиональной ролью и своей личностью;
- отработать навык ассертивного отказа;
- сформировать индивидуальные стратегии защиты границ.

Упражнение «Где кончаюсь я и начинается работа?».

Ведущий проводит психообразование на тему профессиональных границ и примеров их нарушения. Далее участники рисуют два круга:

Первый круг – «Я как личность» (качества, интересы, увлечения, которые определяют меня как личность, личные ценности и приоритеты)

Второй круг – «Я как профессионал» (роль педагога, профессиональные качества и навыки, профессиональные ценности и приоритеты).

Задача состоит в том, чтобы найти зоны пересечения. Далее участники объединяются в малые группы и делятся мыслями о том, как их личные качества и ценности влияют на их профессиональную деятельность и наоборот.

Затем проводится общая дискуссия на тему «Как можно установить и поддерживать здоровые границы в своей профессиональной деятельности?».

Время проведения: 45 минут.

Упражнение «Как сказать «нет»».

Ведущий озвучивает основные принципы ассертивного отказа (четкость, доброжелательность, отсутствие оправданий, наличие альтернативного варианта (при возможности)).

Участники получают карточки с типичными ситуациями, например, «Родитель просит перенести экзамен для своего ребенка», «Директор просит поработать в выходной день», «Ученик требует повышения оценки» и так далее. Участники тренируются давать ассертивный ответ в парах, группа подсказывает варианты ассертивного поведения в ситуации.

Время проведения: 45 минут.

Домашнее задание: записать в блокнот ответы на следующие вопросы.

– Какие границы чаще всего нарушаются в вашей профессиональной деятельности?

– Как это влияет на эмоциональное состояние?

– Какие границы вы считаете наиболее важными для себя?

Занятие 8. Самопомощь и ресурсы.

Цель – развитие навыков распознавания и использования внутренних и внешних ресурсов для восстановления сил и предотвращения эмоционального выгорания.

Задачи:

– помочь участникам определить имеющиеся у них внешние и внутренние ресурсы;

– развить навыки самопомощи для восстановления сил;

– развить навык поддержания баланса между работой и личной жизнью.

Упражнение «Мои ресурсы».

Участникам предлагается создать список, включающий их внешние и внутренние поддерживающие ресурсы. Например, в качестве внутренних ресурсов могут быть указаны личностные качества (такие как оптимизм, уверенность в себе), хобби и увлечения. Внешние ресурсы могут включать друзей, семью, профессиональные сообщества, коллег, группы по интересам и так далее.

Далее участники делятся на малые группы по 3 человека, обсуждают свои списки и выясняют, как они могут обращаться к своим ресурсам в случае необходимости.

Время выполнения: 30 минут.

Упражнение «Банк ресурсов».

Участникам предлагается создать собственный список поддерживающих действий, к которым можно обратиться для восстановления сил и снижения уровня стресса. Это могут быть физические действия (такие как прогулка, плавание, поход в спортзал, танцы), психологические техники (медитации, дыхательные упражнения), социальные взаимодействия (встречи

с друзьями, общение с семьей, обращение за помощью к коллегам), хобби (рисование, чтение, музыка).

Далее происходит обсуждение в группе, участники делятся своими идеями ресурсов, записывают идеи коллег.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Поиски баланса».

Участникам предлагается ответить на вопрос, как в настоящий момент они распределяют свое время между работой и отдыхом? Довольны ли они таким балансом? Далее им предлагается составить план на неделю, выделив в нем обязательное время для отдыха и удовольствий (короткие перерывы в течение дня, активности, которые приносят радость, например, поход в кино или выезд на природу) и другие. Затем участники обсуждают, как они могут добавить заботу о себе и своем состоянии в свою жизнь на постоянной основе.

Время проведения: 30 минут.

Домашнее задание:

- составить список из 10 вещей, которые приносят радость;
- выделить один день, который они максимально посвятят только себе и своим интересам, стараясь не отвлекаться на другие задачи.

Занятие 9. Техники осознанности (mindfulness).

Цель – познакомить участников с техниками осознанности и научить применять эти техники для снижения стресса.

Задачи:

- научиться практиковать техники осознанности для снижения стресса;
- развить навыки осознанного наблюдения за мыслями и эмоциями, чтобы лучше их понимать и управлять ими;
- научиться различать внутренние переживания (мысли, чувства, ощущения) и внешние стимулы (звуки, запахи, визуальные образы).

Упражнение «Осознанное дыхание».

Участникам предлагается сесть в удобной позе, закрыть глаза и сосредоточиться на своем дыхании на 10 минут, делать глубокие вдохи и

выдохи, обращая внимание на движение воздуха, ощущая его, когда он проходит через нос и рот, стараться удерживать внимание только на дыхании, возвращая его каждый раз, когда они отвлекаются. Затем участники делятся своими мыслями и ощущениями.

Время проведения: 15 минут.

Упражнение «Сканирование тела».

Участникам предлагается сесть в удобной позе, закрыть глаза и медленно пройти вниманием по своему телу, начиная с пальцев ног и заканчивая макушкой, замечая любые ощущения, дискомфорт, но не оценивая его, а просто наблюдая.

Время проведения: 15 минут.

Упражнение «Облака».

Участникам предлагается сесть в удобной позе, закрыть глаза и наблюдать за своими мыслями, замечая их, но не углубляясь в них, как если бы они были облаками на небе, позволяя им уходить и приходить.

Время проведения: 15 минут.

Упражнение «Внутреннее – внешнее».

Участникам предлагается сесть в удобной позе и сосредоточиться на своем дыхании на 2 минуты. Затем участникам предлагается сосредоточиться на своих внутренних переживаниях (10 минут):

- обратить внимание на мысли, не анализируя их, а просто замечая;
- обратить внимание на эмоции, назвать их, заметить, где они ощущаются в теле;
- обратить внимание на физические ощущения в теле, где ощущается тепло, холод, напряжение, расслабление.

Далее участником предлагается переключиться на внешние стимулы (10 минут):

- обратить внимание на звуки, которые они слышат;
- обратить внимание на запахи, которые они ощущают;

– обратить внимание на то, что видят глаза – какие предметы, какая у них форма, цвет.

Участники должны стараться не оценивать внешние стимула, а лишь наблюдать за ними. Как только у них возникают какие-то оценки и мысли, необходимо возвращать себя вовне.

Далее участникам предлагается переключаться с внешнего восприятия на внутреннее и попеременно, по одной минуте, концентрироваться на внутренних и внешних переживаниях. Этот процесс переключения необходимо повторить несколько раз, стараясь быть максимально осознанными в этих состояниях.

В конце участники делятся своими трудностями и успехами при переключении между внутренним и внешним и анализируют, как это может им помочь в повседневной жизни.

Время проведения: 45 минут.

Домашнее задание: участникам предлагается выбрать одну из изученных техник осознанности и практиковать ее ежедневно в течение недели.

Занятие 10. Тайм-менеджмент и подведение итогов.

Цель: ознакомление участников с навыками тайм-менеджмента и подведение итогов программы.

Задачи:

- научиться определять важные и срочные задачи и планировать свое время так, чтобы сосредоточиться на приоритетных делах;
- способствовать формированию позитивного взгляда на изменения и осознанию прогресса.

Упражнение «Матрица приоритетов».

Ведущий объясняет концепцию матрицы приоритетов Эйзенхауэра, которая делит все задачи на четыре категории:

- срочные и важные,
- срочные, но не важные,

- важные, но не срочные,
- не срочные и не важные.

Участникам предлагается составить список своих текущих задач и распределить их по категориям в матрице.

Время проведения: 20 минут.

Упражнение «Создание плана управления временем».

Участникам предлагается составить план на неделю, используя ранее приобретенные навыки учета баланса работы и личного времени, при этом распределить дела по приоритетам, используя матрицу Эйзенхауэра. Участники обсуждают свои планы в малых группах по 3 человека, обмениваясь идеями и советами.

Время проведения: 30 минут.

Упражнение «Тогда и сейчас».

Участникам предлагается нарисовать таблицу с тремя колонками «Где я был», «Где я сейчас» и «Куда я хочу прийти». В колонке где я был участники описывают навыки и уровень стресса до начала программы. В колонке «Где я сейчас» описывают свое текущее состояние, достижения, приобретенные навыки и произошедшие за время программы изменения. В колонке «Куда я хочу прийти» участники формулируют свои планы на будущее, основываясь на полученных знаниях и приобретенных навыках.

Время проведения: 30 минут.