

**Превью магистерской диссертации на тему:  
«Эмоциональное выгорание учителей начальной школы: как  
поддержать ресурсность»**

<b>Исследуемая научная проблема</b>	<i>Эмоциональное выгорание учителей начальной школы: как поддержать ресурсность.</i>
<b>Актуальность проблемы</b>	
<p><i>Проблема эмоционального выгорания не является принципиально новой. Она неплохо изучена, сам феномен описан в научной литературе. Проблема эмоционального выгорания учителей звучит особенно остро и важна для всех педагогов, поскольку люди этой профессии влияют не только на благополучие ребенка-школьника сегодня, но и на будущий образ мира в целом.</i></p> <p><i>Мир стремительно меняется, меняются методы работы, меняются межличностные отношения, а проблема не просто остается, а нуждается в поиске новых подходов к ее решению. По мнению психолога Марка Розина, мир в 2022 году перешел в модель “SHIVA”- “расщепленный”, что говорит о том, что прежние подходы сохранить невозможно, нужно создавать новые, соответствующие специфике времени. Это в полной мере касается и подходов к решению проблемы эмоционального выгорания педагогов.</i></p> <p><i>Актуальность выбранной проблемы так же подтверждает запрос на поддержку, который поступил от педагогов Полесской школы Калининградской области, являющейся Центром развития личностного потенциала Программы по РЛП, с просьбой предложить способы поддержки ресурсности учителей начальной школы в связи с нарастающими сложностями во взаимодействии: проявлением излишней раздражительности, обидчивости, а также самофиксацией педагогами быстрой утомляемости, сложностей с концентрацией усилий и пр. В этом случае мы можем предположить проявления эмоционального выгорания у педагогов. Полагаем, что это в целом не является чем-то особенным для педагогов Полесской школы. На наш взгляд, проблема с каждым годом будет нарастать в связи с развитием жизненной неопределенности в мире, которая затрагивает не только педагогов, но и родителей детей, обучающихся в школе, и, безусловно, самих детей.</i></p> <p><i>Вопреки расхожему мнению, можно отметить, что высокий уровень напряжения учителей объясняется не только большой преподавательской нагрузкой, но и заботой педагогов об эмоциональных потребностях детей в дополнение к академическим. Здесь, на наш взгляд, можно выделить полярные группы учителей от тех, кто всеми силами стремится поддерживать ребенка, до формалистов, не желающих расходовать свой ресурс и жизненную энергию. Во втором случае мы наблюдаем профдеформацию, которая ведет к потере интереса педагога к личности ученика, неприятию его таким, какой он</i></p>	

*есть, упрощению и полному отказу от эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги данной группы могут отмечать у себя снижение интереса к профессиональной деятельности. Однако педагоги-энтузиасты, стремящиеся вложиться всеми имеющимися у них ресурсами в эмоциональную поддержку ученика, также могут прийти к профессиональному и личностному тупику. О профилактике проявлений такого состояния заботятся в Полесской школе (краткое описание кейса представлено выше).*

*Наш интерес к когорте педагогов начальной школы также не случаен. Именно на этом этапе формируются первичные правила и соглашения взаимодействия детей и педагогов в новом для учащихся образовательном пространстве, формируется детский коллектив, складываются новые межличностные связи, выстраиваются взаимоотношения родителей и школы, что вне сомнения, требует дополнительных вложений со стороны педагога.*

*Итак, существует некое противоречие между тем, как выполнить требования, предъявляемые педагогической профессией сегодня, и при этом реализовать себя в профессии и получить удовлетворение от своего труда, как поддержать свою ресурсность.*

#### **Степень разработанности проблемы**

*Учитель – центральная фигура учебно-воспитательного процесса и играет ведущую роль в процессе обучения. Поэтому проблема психологического благополучия учителя является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена эмоционального выгорания – психологического явления, оказывающего негативное влияние на психофизическое здоровье человека и эффективность его деятельности, что особенно актуально для занятых в социальной сфере. Это состояние может быть проявлено даже как заболевание, которое стали изучать в начале 1950-х годов XX века и долгое время считали неисследованной формой вирусной инфекции.*

*В 1970-х – начале 1980-х годов некоторые медики обратили внимание на необъяснимую социальную избирательность нового «вируса»: до 75% заболевших относились к так называемым «белым воротничкам» или являлись членами их семей. В большей степени заболеванию оказались подвержены представители профессий, связанных с обслуживанием клиентов, а также руководители компаний. Хотя на тот момент ученые не пришли к единому мнению о природе и происхождении синдрома хронической усталости, ими была установлена прямая связь между стрессами на работе, профессиональными перегрузками и ростом числа заболевших.*

*Термин «выгорание» (burnout – в переводе с греческого – прекращение горения) впервые появился в научной литературе в 1974 году, когда американский психолог Х. Дж. Фрейденбергер употребил его в своей*

статье, опубликованной в «Журнале социальных взглядов». Здесь этот термин был представлен в контексте концепции, характеризующей психологическое состояние здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере. До этого данное понятие использовалось в связи с концепцией рабочего стресса и определялось как неспособность справиться со стрессом, приводящая к деморализации, фрустрации и снижению эффективности деятельности.

Центральное место в развитии выгорания как научной концепции заняли работы К. Маслач и ее коллег (С. Джэксон, А. Пайнс). Разработанные ими модели выгорания послужили основой для проведения дальнейших исследований феномена.

Само понятие феномена неоднократно изменялось. В 1976 году К. Маслач определила: «Выгорание как реакция на связанный с работой стресс, приводящий к эмоциональному отдалению от клиента, негуманному отношению к нему, снижению эффективности в работе». В 1981 году К. Маслач и С. Джэксон предложили следующее определение: «Выгорание – синдром эмоционального истощения и цинизма, который часто появляется у персонала, работающего с людьми, и приводит к развитию негативного отношения к своим клиентам». В своей работе 1986 года К. Маслач говорит о том, что люди, работающие в сфере услуг и образовательных учреждениях, по условиям профессии вынуждены проводить значительное время в интенсивном взаимодействии с другими людьми.

Большой интерес для исследований выгорания представляет концепция А. Пайнса, который рассматривает феномен в другом ракурсе, а именно как результат постепенного процесса разочарования в неудачном поиске смысла жизни, проявляющегося в состоянии физического, эмоционального и психологического истощения. Данная экзистенциальная модель в той или иной мере характерна для представителей всех типов профессий.

В. В. Бойко дает следующее определение эмоционального выгорания: «...выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравматические воздействия». В целом это приобретенный стереотип эмоционального, чаще – профессионального поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно использовать энергетические ресурсы, с другой – выгорание отрицательно сказывается на выполнении работы и отношениях с людьми.

Эмоциональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и творческих ресурсов работающего человека.

Синдром эмоционального выгорания – опасное проявление истощения ресурсов тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников,

психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, – всех, чья деятельность невозможна без общения.

По определению Н. Е. Водопьяновой, эмоциональное выгорание – это долговременная стрессовая реакция, возникающая вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней эффективности. Ее можно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов.

К 1982 году в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысячи статей по эмоциональному выгоранию. Представленные в них исследования носили, главным образом, описательный, эпизодический характер. Первоначально количество профессионалов, относимых к подверженным эмоциональному сгоранию, было незначительно. Это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р. Шваб в 1982 году расширяет группу профессионального риска: это, прежде всего, учителя, полицейские, юристы, тюремный персонал, политики, менеджеры всех уровней. К. Маслач, одна из ведущих специалистов по исследованию эмоционального выгорания, считает, что деятельность таких профессионалов весьма различна, но их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать длительное время.

К настоящему времени существует единая точка зрения на сущность эмоционального выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под эмоциональным выгоранием понимается состояние физического, эмоционального, умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные К. Маслач: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультирования. Получения образования и пр. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными, возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений – это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней. Исследования последних лет позволили существенно расширить сферу распространения этой структуры,

включив профессии, не связанные с социальной сферой, что привело к некоторой модификации понятия «выгорание» и его структуры.

Таким образом, эмоциональное выгорание приводит к профессиональному кризису, связанному с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение, цинизм, профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

<b>Цель проекта</b>	<b>Задачи проекта</b>
<p><b>Разработать, апробировать и описать программу поддержки ресурсности учителей начальных классов</b></p>	<p>1. Исследовать проблему эмоционального выгорания и состояния отдельных ресурсов жизнестойкости (оптимизм, витальность?) учителей начальной школы (на примере Полесской школы Калининградской области). Уточнить запрос</p>
	<p>2. Провести анализ научной литературы по теме проекта и разработанных ранее программ по поддержке ресурсности учителей</p>
	<p>3. Разработать программу, доступную для применения в онлайн режиме, по поддержке ресурсности учителей начальной школы</p>
	<p>4. Провести апробацию программы, при необходимости внести коррективы</p>
	<p>5. Провести итоговое исследование ресурсного состояния учителей начальной школы в части отдельных ресурсов жизнестойкости (оптимизм, витальность?) начальной школы. Описать результаты проектной работы</p>
<b>Объект исследования</b>	<b>Предмет исследования</b>
<p>Ресурсность учителей начальной школы (на примере Полесской школы Калининградской области)</p>	<p>Проявление признаков эмоционального выгорания и предотвращение их дальнейшего развития у учителей начальной школы (на примере Полесской школы Калининградской области)</p>
<b>Проектная идея</b>	
<p><b>Поддержать ресурсность учителей начальных классов можно при использовании разработанных программ, направленных на развитие такой подструктуры ЛП педагогов как жизнестойкость (в части оптимистического мышления и витальности?)</b></p>	

<b>Значимость проекта</b>		
<i>Научная значимость</i>	<i>Теоретическая значимость</i>	<i>Практическая значимость</i>
<i>Изучены диагностические инструменты, позволяющие фиксировать проявления эмоционального выгорания и связанные с ними дефициты в части отдельных компонентов жизнестойкости</i>	<i>Проведен комплексный анализ феномена эмоционального выгорания применительно к учителям начальной школы</i>	<i>Разработана, апробирована и описана программа поддержки ресурсности учителей начальных классов</i>
<b>Методология исследования</b>		<b>Методы исследования</b>
<i>тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Д. А. Леонтьева, Е. И. Рассказовой); опросник «Способы совладающего поведения» (ССП) Р. Лазаруса и С. Фолкман (в адаптации Л. И. Вассермана); личностный опросник Г. Айзенка (ЕРІ); методика диагностики самооценки личности Дембо — Рубинштейн (в модификации А. М. Прихожан)</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ психолого-педагогической литературы с целью обобщения отечественного и зарубежного опыта;</li> <li>• проектирование;</li> <li>• наблюдение и беседы с педагогами;</li> <li>• тестирование (входная и итоговая диагностика);</li> <li>• методы обработки и визуализации данных (графики, таблицы, диаграммы).</li> </ul>
<b>Планируемые результаты исследования</b>		<b>Перспективы использования полученных результатов в образовательной практике</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- подбор диагностического инструментария, позволяющего провести оценку ресурсного состояния педагогов и оценить степень их эмоционального выгорания;</li> <li>- апробированная и описанная программа поддержки ресурсности педагогов в части развития подструктуры жизнестойкости</li> <li>- рекомендации педагогам начальной школы по дальнейшей поддержке ресурсного состояния</li> </ul>		<i>- при наличии позитивной динамики ресурсного состояния педагогов программа может быть рекомендована для применения в коллективах педагогов начальной школы, находящихся в сходных условиях</i>

--	--