

РОЛЬ КОРРЕКЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В СНИЖЕНИИ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С ДЕТЬМИ С ОВЗ

THE ROLE OF CORRECTIVE MECHANISMS IN REDUCING THE LEVEL OF PROFESSIONAL BURNOUT OF TEACHERS WORKING WITH CHILDREN WITH DISABILITIES

ПОЛУЧЕНО 02.03.2026 ОДОБРЕНО 12.03.2026 ОПУБЛИКОВАНО 30.04.2026 УДК 331.1:37 DOI 10.12737/2305-7807-2026-14-2-29-36



ЛЮБИНА В.А.

Канд. г.-мн. наук, доцент кафедры «Управление процессами перевозок», Забайкальский институт железнодорожного транспорта — филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Чита

LYUBINA V.A.

Candidate of Geological and Mineralogical Sciences, Associate Professor, Department of Transportation Processes Management, Trans-Baikal Institute of Railway Transport, a branch of Irkutsk State Transport University, Chita

e-mail: uo@zab.megalink.ru



МИХАЙЛОВА Н.С.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление процессами перевозок», Забайкальский институт железнодорожного транспорта — филиал ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения», г. Чита

MIKHAYLOVA N.S.

Candidate of in Economic Sciences, Associate Professor, Department of Transportation Processes Management, Trans-Baikal Institute of Railway Transport, a branch of Irkutsk State Transport University, Chita

e-mail: mins.80@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена проблеме профессионального выгорания педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Профессиональное выгорание педагогов рассматривается как угроза качеству образования и социальной интеграции детей с особыми требованиями. Авторы анализируют причины возникновения профессионального выгорания, его последствия и предлагают методы профилактики. Особое внимание уделено разработке коррекционных механизмов, направленных на снижение уровня эмоционального истощения педагогов. Предлагается внедрение интегрированного комплекса профилактических мер, включающего проведение диагностики уровня профессионального выгорания, организацию консультативной поддержки педагогов, реализацию программ повышения квалификации и проведение регулярных корпоративных мероприятий, направленных на снижение эмоционального и психологического напряжения, а также формирование благоприятной профессиональной среды.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, инклюзивное образование, профилактика выгорания.

Abstract

The article is devoted to the problem of professional burnout of teachers working with children with disabilities. Professional burnout of teachers is considered a threat to the quality of education and social integration of children with special needs. The authors analyze the causes of professional burnout, its consequences, and propose prevention methods. Special attention is given to the development of corrective mechanisms aimed at reducing the level of emotional exhaustion of teachers. The implementation of an integrated set of preventive measures is proposed, including the diagnosis of the level of professional burnout, the organization of consultative support for teachers, the implementation of professional development programs, and the conduct of regular corporate events aimed at reducing emotional and psychological stress, as well as creating a favorable professional environment.

Keywords: professional burnout, emotional exhaustion, inclusive education, burnout prevention.

ВВЕДЕНИЕ

Современное российское общество сталкивается с рядом социально-экономических и культурных преобразований, обуславливающих повышенные требования к специалистам сферы образования. Особенно остро эта тенденция проявляется в работе педагогов, взаимодействующих с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (ОВЗ). Одним из наиболее тревожных явлений в данной профессиональной среде выступает феномен профессионального выгорания, характеризующийся сочетанием эмоциональ-

ного истощения, деперсонализации и снижением профессиональной эффективности [1, с. 19]. Научно установлено, что профессиональное выгорание обусловлено целым спектром профессиональных, организационно-психологических и индивидуально-личностных факторов, усиливающих негативные процессы длительной стрессовой нагрузки [2, с. 84].

Российская система коррекционного образования постоянно реформируется, внедряются инновационные технологии, направленные на повышение стандартов качества образовательных услуг и их уровня удовлетворенности. Особен-

ностью трудовой деятельности педагогов, работающих с детьми с ОВЗ, является высокая степень эмоциональной и интеллектуальной нагрузки, сопряженная с необходимостью освоения новых компетенций, адаптируемых под индивидуальные особенности (нозологии) каждого ребенка. При этом профилактике профессионального выгорания уделяется недостаточно внимания, отсутствует поддержка со стороны управленческих структур и социума. Накопленный научный опыт доказывает, что именно своевременная организационная коррекционная работа способна существенно снизить негативные последствия стресса и повысить устойчивость педагогов к существующим профессиональным нагрузкам [2, с. 85].

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование уровня профессионального выгорания педагогов осуществлялось на примере деятельности Государственного общеобразовательного учреждения «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края (далее — Центр).

Учреждение обладает необходимой лицензией и реализует адаптивные образовательные программы различного уровня (дошкольного, начального, основного общего и среднего общего образования) для категорий учащихся, имеющих инвалидность. Процесс обучения осуществляется в строгом соответствии с индивидуальным планом реабилитации и социализации каждого ребенка, что предусматривает дифференцированный подход к организации учебного процесса.

В табл. 1 отражены основные количественные и качественные показатели деятельности «Центр образования» для детей-инвалидов Забайкальского края.

Таблица 1

Показатели деятельности ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края

Наименование показателя	2024 г.	2024 г.	Изменение	
			абс., +/-	отн., %
<i>Количественные показатели</i>				
Количество адаптированных образовательных программ, ед.	13	13	0	0,0
Количество специализированных классов, ед.	23	26	3	+13,0
Уровень посещаемости, %	90	95	5	+5,6
<i>Качественные показатели</i>				
Качество образовательных программ, %	75	75	0	0,0
Успеваемость, %	98	92	-6	-6,1
Удовлетворенность родителей и опекунов, %	75	83	8	+10,7
<i>Показатели социальной интеграции</i>				
Участие в общественной жизни, человек	156	180	24	+15,4
Интеграция в общество, % трудоустроенных	65	75	10	+15,4
<i>Труд и заработная плата</i>				
Среднесписочная численность работников, человек	266	250	-6	6,0
Фонд заработной платы, тыс. руб.	92 074,5	92 074,5	0	0,0
Среднемесячная заработная плата, руб.	28 845,4	30 691,5	1845,1	+6,4

Источник: составлено авторами.

Данные таблицы свидетельствуют о комплексной динамике развития центра, выражающейся в увеличении социальных интеграционных процессов, росте удовлетворенности качеством предоставляемых услуг и улучшении отдельных количественных характеристик учебного заведения.

В Центре ежегодно обучается около 300 человек (табл. 2). При этом 95,2% воспитанников относятся к категории детей-сирот, воспитывающихся в семьях.

Таблица 2

Анализ численности воспитанников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края

Наименование показателя	2024 г.	2024 г.	Изменение	
			абс., +/-	отн., %
Число воспитанников, из них:	286	292	6	+2,1
• число детей-сирот, находящихся на полном государственном обеспечении	11	3	-8	-72,7
• число обучающихся, находящихся под опекой	19	11	-8	-42,1
• число обучающихся, воспитывающихся в семьях	256	278	22	+8,6

Источник: составлено авторами.

Контингент обучающихся в Центре представлен широким спектром нозологических потребностей:

- дети с ослабленным слухом и поздней потерей слуха;
- учащиеся с полной глухотой;
- дети с диагнозом расстройства аутистического спектра;
- ученики с патологическими нарушениями функций опорно-двигательного аппарата;
- обучающиеся с дефектами зрительной системы различной степени тяжести;
- контингент с признаками задержки психического развития;
- обучающиеся с серьезными патологиями речи;
- обучающиеся, имеющие онкологические заболевания;
- дети, имеющие интеллектуальные нарушения.

Такое разнообразие обучающихся детерминирует специфику учебной деятельности и предъявляет повышенные требования к применению педагогических технологий, обеспечивающих инклюзивное образование и социальную реабилитацию детей с особыми нуждами.

Образовательный процесс в Центре обеспечивается высококвалифицированным коллективом специалистов различного профиля. Состав и структура специалистов представлен в табл. 3.

Таблица 3

Состав и структура работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по категориям

Наименование показателя	2024 г.		2025 г.		Изменение	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	абсол., чел.	относ., %
1. Руководители	7	2,6	7	2,8	0	0,0
2. Педагогические работники, из них:	208	78,2	191	76,4	-17	-8,2
• помощник воспитателя	6	2,3	6	2,4	0	0,0
• социальный педагог	2	0,8	2	0,8	0	0,0
• советник по воспитательной работе	1	0,4	1	0,4	0	0,0
• педагог дополнительного образования	8	3,0	7	2,8	-1	-12,5

Окончание табл. 3

Наименование показателя	2024 г.		2025 г.		Изменение	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	абсол., чел.	относ., %
• воспитатель	50	18,8	46	18,4	-4	-8,0
• тьютор	5	1,9	5	2	0	0,0
• методист	1	0,4	1	0,4	0	0,0
• педагог-психолог	5	1,9	4	1,6	-1	-20,0
• педагог-библиотекарь	2	0,8	2	0,8	0	0,0
• учитель-дефектолог	6	2,3	5	2	-1	-16,7
• учитель-логопед	4	1,5	4	1,6	0	0,0
• учитель начальной школы	35	13,2	32	12,8	-3	-8,6
• учитель центра дистанционного образования	42	15,8	38	15,2	-4	-9,5
• учитель общего образования	41	15,4	38	15,2	-3	-7,3
3. Медицинские работники, из них:	5	1,9	5	2	0	0,0
• медицинская сестра диетическая	1	0,4	1	0,4	0	0,0
• медицинская сестра	2	0,8	2	0,8	0	0,0
• фельдшер	2	0,8	2	0,8	0	0,0
4. Специалисты	19	7,1	19	7,6	0	0,0
5. Рабочие	27	10,2	28	11,2	1	3,7
Всего	266	100,0	250	100,0	-16	-6,0

Источник: составлено авторами.

Анализ структуры кадров Центра характеризуется стабильностью ключевых позиций. Численность руководящего состава, медицинского персонала и вспомогательных служб осталась практически неизменной. Значительное изменение зафиксировано в группе педагогических работников, численность которой сократилась на 17 человек (8,2%).

Для результативного управления кадрами необходим регулярный анализ изменений в численности работающих. Ключевым методом в этом процессе является анализ движения персонала, включающий учет процедур приема и увольнения. Это помогает вовремя заметить нехватку людей и правильно подобрать кадры, учитывая реальные нужды организации.

Под движением персонала предприятия понимают изменение численности работников предприятия в связи с приемом на работу и увольнением. Для оценки кадровой политики организации определяют общее число принятых и вышедших работников [3].

Изменения численности работников в результате приема на работу и увольнения представлены в табл. 4. Эта информация включает данные о количестве принятых и уволенных сотрудников за определенный период, что позволяет оценить динамику кадрового состава и выявить основные тенденции в движении персонала.

Таблица 4

Анализ движения персонала ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по категориям

Наименование показателя	2024 г.	2025 г.	Изменение	
			абс., +/-	относ., %
Среднесписочная численность	266	250	-16	-6,0
Число принятых	8	9	1	12,5

Окончание табл. 4

Наименование показателя	2024 г.	2025 г.	Изменение	
			абс., +/-	относ., %
Число уволенных, в том числе:	15	17	2	13,3
• по собственному желанию	13	15	2	15,4
• на пенсию	2	1	-1	-50,0
• перемена места жительства	1	1	0	0,0

Источник: составлено авторами.

Анализ движения персонала Центра показал снижение численности на 6%, или на 16 человек. В большей степени уход сотрудников связан с добровольным принятием решения. Формально нормативные документы Министерства просвещения РФ не устанавливают конкретных цифр по диапазону текучести кадров, считающему нормальным в сфере образования. Однако обзор научных публикаций по данной тематике и эмпирический опыт, показывающий, что диапазон от 5 до 10% воспринимается специалистами отрасли как оптимальный. Текущие показатели текучести кадров Центра в диапазоне 7% соответствуют этому стандарту, но сам факт снижения кадрового потенциала служит косвенным индикатором наличия неудовлетворенности персонала отдельными аспектами трудовых условий, такими как характер работы, политика оплаты труда, уровень испытываемого эмоционального стресса.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Педагогические работники чаще остальных склонны к увольнению по собственному желанию. Для определения значений факторов, влияющих на принятие решения об увольнении, сотрудникам Центра было предложено из списка факторов текучести кадров выбрать наименее значимые для них и наиболее значимые. Один балл присваивался фактору, который, по мнению респондента, наименьшим образом повлиял на принятие решения об увольнении. Десять баллов соответственно присваивалось фактору, который максимально повлиял на принятие решения об увольнении [4]. Оценки, выставляемые сотрудниками по каждому из факторов, представлены в табл. 5 и на рис. 1.

Таблица 5

Анализ факторов, влияющих на принятие решения об увольнении педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по собственному желанию

Наименование фактора	Значение фактора, балл	Ранг
Неудовлетворенность заработной платой	8,3	2
Неудовлетворенность условиями труда	6,9	5
Эмоциональное истощение	9,1	1
Малая престижность труда	7,3	4
Высокий уровень стресса	7,6	3

Источник: составлено авторами.

Доминирующими причинами ухода педагогических работников являются соответственно эмоциональное истощение, недовольство заработной платой и высокий уровень стресса. Данные проблемы требуют глубокого анализа и разработки комплексных мер, направленных на поддержку и сохранение кадрового потенциала Центра. Поскольку проблема эмоционального истощения занимает лидирующую

щее положение среди причин увольнений, представляется целесообразным провести углубленную диагностику эмоционального выгорания педагогических работников с применением валидных инструментов оценки.



Рис. 1. Распределение факторов, влияющих на принятие решения об увольнении педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по собственному желанию

Источник: составлено авторами.

Для проведения эмоционального выгорания среди педагогических работников Центра были использованы две методики оценки:

1) опросник эмоционального выгорания Маслач. Методика позволяет оценить интегральные характеристики эмоционального состояния, фиксируя проявление симптомов трех ключевых составляющих выгорания: эмоционального истощения, деперсонализации и снижения чувства собственного достоинства [5; 6];

2) тест Л. Петрановской на определение уровней эмоционального выгорания. Методика направлена на установление текущего уровня развития синдрома выгорания и позволяет установить четкую градацию испытуемых [7].

Выборка из числа педагогических работников была сформирована исходя из общих принципов статистической репрезентативности, и составила 128 педагогов из генеральной совокупности равной 191 человеку.

Для оценки уровня профессионального выгорания среди педагогов Центра был использован опрос, созданный на платформе *Online Test Pad*, под названием «Опросник выгорания Маслач» [8]. Участникам предлагалось 22 утверждения, касающиеся чувств и переживаний, возникающих в процессе работы. Каждое утверждение требовало внимательного прочтения и последующего выбора позиции, отражающей частоту возникновения определенного чувства на рабочем месте. В случае отсутствия данного ощущения отмечалась позиция 0 («никогда»), тогда как максимальная частота соответствовала позиции 6 («часто»). В процессе опроса получены данные частотных распределений, которые с помощью ключа к тесту позволили интерпретировать результаты и классифицировать уровни профессионального выгорания педагогов.

Средние значения опроса представлены в табл. 6. Для расчета использовались весовые коэффициенты: «Никогда» = 0; «Редко» = 1,5; «Иногда» = 3,5; «Часто» = 5,5.

Данные таблицы позволяют составить целостное представление о преобладающих переживаниях и ощущениях педагогов, формируя ясное понимание определенных аспектов профессиональной деятельности, которые требуют первоочередного внимания и корректировки. Интерпретация данных, представленных в табл. 6, требует привлечения соответствующего ключа (табл. 7, 8), позволяющего клас-

сифицировать уровни профессионального выгорания и получить четкое толкование результатов исследования.

Таблица 6

Среднее значение результатов опроса педагогов по методике «Опросник выгорания Маслач»

Утверждение	Среднее значение
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	3,06
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	3,33
3. Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	3,49
4. Я хорошо понимаю каждого моего ученика и нахожу к каждому свой подход	3,35
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишней эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0,33
6. Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	2,40
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	1,65
8. Я чувствую угнетенность и апатию	3,29
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	2,06
10. В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	2,86
11. Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	1,85
12. У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	1,63
13. Я испытываю эмоциональный спад на работе	3,29
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	3,15
15. Я не могу быть участливой(вым) ко всем ученикам	2,86
16. Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	4,20
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами	2,49
18. Я легко общаюсь с учениками и их родителями независимо от их социального положения и поведения	1,64
19. Я многое успеваю сделать на работе и дома	1,54
20. Я чувствую себя на пределе возможностей	3,69
21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни	3,30
22. Бывает, что коллеги, ученики и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	3,15

Источник: составлено авторами.

Таблица 7

Ключ к тесту «Опросник выгорания Маслач»

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Психоземotionalное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Источник: [9; 10].

Таблица 8

Критерии оценки уровней профессионального выгорания			
Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень N
Психоэмоциональное истощение	0–15	16–24	25 и больше
Деперсонализация	0–5	6–10	11 и больше
Редукция персональных достижений	37 и больше	36–31	30 и меньше

Источник: [9; 10].

Ключ включает три субшкалы: «Психоэмоциональное истощение», «Деперсонализация» и «Редукция личных достижений». Каждая субшкала состоит из определенных утверждений, и сумма баллов по ним определяет уровень выгорания. В соответствии с данным ключом подсчитываются суммы баллов по трем шкалам. В результате можно выявить низкий, средний или высокий уровень выгорания, что помогает понять, каким именно проблемам подвергаются педагоги.

Психоэмоциональное истощение — процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Деперсонализация (личностное отдаление) — специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения.

Редукция личных достижений (профессиональная мотивация) — снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания [11].

Сводная характеристика уровней профессионального выгорания педагогов Центра, основанная на результатах проведенного тестирования представлена в табл. 9.

Таблица 9

Оценка уровня профессионального выгорания педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края

Субшкала	Количество баллов
Психоэмоциональное истощение	29,9
Деперсонализация	11,05
Редукция персональных достижений	17,66

Источник: составлено авторами.

Полученные результаты анкетирования свидетельствуют о высоком уровне эмоционального истощения педагогов (29,9 баллов), что становится важным фактором ухудшения работоспособности и общего самочувствия. Показатели по шкале деперсонализации находятся в зоне среднего риска (пограничное значение 11,05 баллов), что может говорить о развивающемся отчуждении от профессионального окру-

жения и нарушениях межличностных коммуникаций. Низкий уровень показателя «Редукция персональных достижений» (17,66 баллов) демонстрирует сохраненную способность педагогических работников оценивать собственную значимость и поддерживать профессиональный интерес.

Для получения наиболее полной картины психологического состояния педагогов и выявления проблем, связанных с профессиональным выгоранием, было проведено тестирование «Диагностика эмоционального выгорания», разработанное психологом Л. Петрановской. Этот инструмент позволяет точно диагностировать степень эмоционального истощения и выгорания, что является важным этапом в разработке стратегии поддержания здоровья и благополучия коллектива. Результаты тестирования дадут возможность определить текущее состояние педагогов и обозначить приоритетные направления для корректирующих воздействий.

Тестирование проводилось с использованием также платформы Online Test Pad. После прохождения теста каждый педагогический работник мог самостоятельно указать в форме, какая стадия выгорания соответствует его состоянию согласно результатам. Такой подход позволил оперативно собрать необходимую информацию и сохранить конфиденциальность участников исследования.

Методика Л. Петрановской предполагает выделение пяти стадий выгорания, каждая из которых сопровождается рекомендациями по поддержанию психоэмоционального состояния (табл. 10).

Таблица 10

Стадии выгорания по тестированию Л. Петрановской

Стадия	Описание	Рекомендации
1-я стадия — «Супермен набирает обязательства»	Высокий энтузиазм, ощущение сверхспособностей, множество амбициозных планов	Делайте регулярные перерывы между рабочими задачами; один день в неделю посвятите полноценному отдыху; практикуйте цифровую детоксикацию; занимайтесь физической активностью
2-я стадия — «Супермен устал, но терпит»	Накапливающаяся усталость, снижение мотивации, начало адаптации к реальности	Раз в неделю устраивайте себе полноценный выходной; используйте техники сенсорной депривации (теплые ванны, прогулки перед сном); спите минимум 8–9 часов каждую ночь; научитесь управлять стрессом
3-я стадия — «У супермена больше нет сил»	Физическое и эмоциональное истощение, ухудшение когнитивных функций	Обеспечьте себе качественный сон и правильное питание; работайте над стабилизацией эмоционального состояния с помощью специалиста; избегайте перегрузки и старайтесь делегировать задачи
4-я стадия — деформация — «Супермен становится злодеем»	Личностная деформация, раздражение, агрессия	Поддерживайте связь с близкими и друзьями, чтобы снизить напряжение; применяйте техники снятия стресса, такие как медитация или дыхательные упражнения; найдите способы переключаться на позитивные мысли; не игнорируйте свое состояние, обратитесь за профессиональной помощью

Окончание табл. 10

Стадия	Описание	Рекомендации
5-я стадия — от- вращение, де- прессия — «Су- пермен мертв»	Постоянная апатия, нет сил и желания что-либо делать, де- прессия, полное отсут- ствие энергии	Немедленно обратитесь к врачу или психологу для диагностики и лечения; по- старайтесь наладить режим сна и питания, даже если это кажется невозможным; общайтесь с теми, кто под- держивает вас, и избегайте изоляции

Источник: [12].

Результат тестирования по методике Л. Петрановской представлен в табл. 11 и на рис. 2.

Таблица 11

Результаты тестирования педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по методике Л. Петрановской

Стадия выгорания	Число участвующих в тестировании, человек	Удельный вес, %
1-я стадия — «Супермен набирает обязательства»	16	12,6
2-я стадия — «Супермен устал, но терпит»	39	30,2
3-я стадия — «У супермена больше нет сил»	51	40,2
4-я стадия — деформация — «Супермен становится злодеем»	19	15,0
Продолжение: 5-я стадия — от- вращение, депрессия — «Супер- мен мертв»	3	2,0
Всего:	128	100

Источник: составлено авторами.

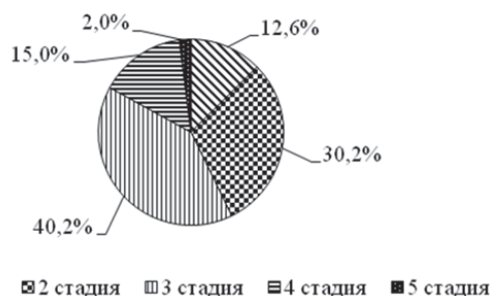


Рис. 2. Структура опрошенных педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края по стадиям выгорания

Источник: составлено авторами.

Анализ полученных данных подтверждает, что профессиональное выгорание представляет собой значительную проблему среди педагогов центра. Наибольшее беспокойство вызывают высокие показатели на третьей стадии выгорания. Она охватывает 51 человека, или 40,2% опрошенных. Это свидетельствует о широком распространении симптомов усталости, физическом и эмоциональном истощении, ухудшении когнитивных функций, что ставит под угрозу эффективность работы педагогов.

Также вызывает обеспокоенность значительный процент педагогов, находящихся на второй стадии выгорания, где

накапливается усталость, снижается мотивация, и возрастает риск перехода к более серьезным стадиям выгорания. В данной стадии находится 39 человек, или 30,2%.

Стадия деформации, на которой находятся 19 педагогов или 15% от общего числа, отнюдь не является незначительной. Напротив, такое количество сотрудников, испытывающих сильные негативные эмоции и демонстрирующих агрессивное поведение, представляет собой серьезную проблему. Эта стадия не только осложняет взаимодействие в коллективе, но и сигнализирует о глубоких внутренних изменениях, требующих немедленных мер по реабилитации.

Еще большее беспокойство вызывает тот факт, что три педагога уже достигли пятой, критической стадии выгорания, характеризующейся полной апатией, отсутствием энергии и мотивации. Находясь в таком состоянии, сотрудники могут испытывать серьезные трудности с выполнением своих обязанностей, что потенциально ведет к увольнению или длительному отпуску по болезни.

Оба метода подтверждают высокую актуальность проблемы профессионального выгорания среди педагогов Центра. Несмотря на различия в подходе, обе методики показали схожие тенденции: накопившуюся усталость, снижение мотивации и угрозу утраты профессиональных компетенций. Это диктует необходимость разработки и внедрения программ поддержки и профилактики выгорания, чтобы предотвратить ухудшение кадрового потенциала.

КОРРЕКЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Важнейшей частью профилактики профессионального выгорания является своевременное информирование педагогов о рисках и путях их устранения. С этой целью был проведен опрос «Самоанализ затруднений в деятельности педагога». Результаты данного опроса показаны в табл. 12. По результатам самоанализа затруднений установлено, что в целом педагоги демонстрируют достаточный уровень профессиональной готовности к осуществлению деятельности в условиях инклюзивного образования, при наличии отдельных проблемных зон.

Таблица 12

Самоанализ затруднений в деятельности педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднений, %		
	Высокая	Средняя	Нет трудностей
Комплексно-тематическое планирование в условиях инклюзивного образования	3	87	10
Планирование воспитательной работы, направленной на развитие детского коллектива в условиях инклюзии	–	25	75
Организация режимных моментов в условиях инклюзии	10	83	7
Подбор практических задач, позволяющих организовывать образовательную деятельность	–	75	25
Организация совместной коллективной распределительной деятельности детей в условиях инклюзии	3	64	33

Окончание табл. 12

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднений, %		
	Высокая	Средняя	Нет трудностей
Организация образовательной деятельности в условиях инклюзивного образования	28	65	7
Осуществление контроля итоговых и промежуточных результатов освоения программы всеми педагогами	–	30	70
Осуществление индивидуального подхода в инклюзивном образовании	4	73	13
Анализ образовательной деятельности	–	3	97
Общение с детьми	–	–	100
Общение с родителями	–	–	100
Информационная осведомленность об инклюзивном образовании	–	82	18

Источник: составлено авторами.

Наибольшая степень затруднений зафиксирована в сфере организации образовательной деятельности в условиях инклюзивного образования. Так, 28% респондентов оценивают уровень затруднений как высокий, 65% как средний. Затруднения среднего уровня также отмечаются при комплексно-тематическом планировании (87%), организации режимных моментов (83%), подборе практических задач для организации образовательной деятельности (75%) и осуществлении индивидуального подхода (73%).

Относительно меньшая выраженность затруднений выявлена в вопросах организации совместной коллективной распределительной деятельности детей (33% педагогов не испытывают трудностей) и планирования воспитательной работы, направленной на развитие детского коллектива, что указывает на сформированность у педагогов базовых компетенций в сфере воспитательной и коммуникативной деятельности.

Наиболее благополучной областью профессиональной деятельности педагогов являются анализ образовательной деятельности, общение с детьми и их родителями. От 97% до 100% педагогов не отмечают затруднений в данных аспектах, что свидетельствует о высоком уровне рефлексивных навыков педагогов, а также их готовности к взаимодействию с участниками образовательных отношений.

Основываясь на результатах диагностики и полученных данных, необходимо предусмотреть мероприятия, направленные на минимизацию рисков профессионального выгорания и повышение общей эффективности учебно-воспитательного процесса. Главной задачей мероприятий является формирование превентивных и коррекционных действий [13]. В табл. 13 представлен комплекс мероприятий, направленный на профилактику и снижение уровня профессионального выгорания.

Предложенные мероприятия представляют собой практический инструментальный, способствующий оперативному реагированию на первые признаки эмоционального выгорания и принятию адекватных мер для восстановления энергетических ресурсов педагогов. Мероприятия, ориентированные на развитие профессиональной компетентности, создание комфортной рабочей среды и применение эффективных методов психологической поддержки, создают

условия успешного осуществления педагогами своей миссии в условиях реализации инклюзивного образовательного пространства.

Таблица 13

Комплекс мероприятий по профилактике уровня профессионального выгорания педагогических работников ГОУ «Центр специального образования» для детей-инвалидов Забайкальского края

Категория мероприятий	Формы реализации
Диагностика и профилактика	Периодический мониторинг уровня профессионального выгорания
	Консультации с психологом для педагогов, проявляющих признаки выгорания
Создание комфортной рабочей среды	Организация пространства для взаимодействия педагогов и обмена опытом
Психологическая поддержка	Разработка программы антистрессовой терапии
Повышение квалификации	Выявление западающих компетенций
	Составление индивидуальных планов развития
	Проведение мастер-классов и семинаров по применению современных образовательных инклюзивных технологий
Организационные преобразования	Стимулирование участия педагогов в инновационных проектах и инициативах

Источник: составлено авторами.

Дальнейшие исследования в данном направлении должны быть сосредоточены на оценке долгосрочного эффекта предложенных мер, а также поиске новых стратегий и инструментов, которые могли бы способствовать большему сокращению уровня профессионального выгорания среди педагогов и повышению эффективности образовательной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кленова Н.В. Как воспитать толерантность [Текст] / Н.В. Кленова // Дополнительное образование и воспитание. — 2006. — № 3. — С. 17–21.
2. Алехина С.В. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании [Текст] / С.В. Алехина, М.Н. Алексеева, Е.Л. Агафонова // Психологическая наука и образование. — 2011. — № 1. — С. 83–92.
3. Данилова А.С. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / А.С. Данилова, А.В. Кутузова. — М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте, 2024. — 184 с.
4. Аманжолова М.М. Профилактика эмоционального выгорания педагогов [Текст] / М.М. Аманжолова // Вестник науки. — 2025. — № 1. — С. 462–466.
5. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981. № 2.
6. De Beer L.T., van der Vaart L., Escaffi-Schwarz M., De Witte H., Schaufeli W. B. Maslach. Burnout Inventory — General Survey: A systematic review and meta-analysis of measurement properties // European Journal of Psychological Assessment. 2024.
7. Петрановская Л. Супермен устал: спецпроект журнала «Филантроп»: «Синдром Супермена: факты, мифы и

- цифры об эмоциональном выгорании» [Электронный ресурс]. — М., 2022. — URL: <http://special.philanthropy.ru/burnout>
8. Online Test Pad: тесты, опросы, кроссворды: сайт [Электронный ресурс]. М., 2025. — URL: <https://onlinetestpad.com/ru>
 9. Maslach C., Pines A. The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting // Child Care Quarterly. 1977. Vol. 6(2)
 10. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981. № 2.
 11. Орешкина Н.Г. Психологическая поддержка и реабилитация медицинских работников, волонтеров-медиков и психологов-волонтеров в условиях пандемии COVID-19 «Психологи медикам» [Текст]: методическое пособие / Н.Г. Орешкина, О.Н. Рудякова, А.А. Куликова [и др.]. — Волгоград: Изд-во Волгоградского гос. мед. ун-та, 2022. — 60 с.
 12. Петрановская Л. Супермен устал: спецпроект журнала «Филантроп»: «Синдром Супермена: факты, мифы и цифры об эмоциональном выгорании» [Электронный ресурс]. — М., 2022. — URL: <http://special.philanthropy.ru/burnout>
 13. Васильева Т.М. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: диагностика и пути оптимизации [Текст] / Т.М. Васильева, М.Е. Данилова // Региональное развитие: экономика и социум. Взгляд молодых исследователей: Материалы симпозиума в рамках XX (LII) Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Образование, наука, инновации: вклад молодых исследователей», посвященной 80-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне, Кемерово, 20 апреля 2025 года. — Кемерово: Изд-во Кемеровского гос. ун-та, 2025. — С. 274–277.
 3. Danilova A. S. Management: A Textbook / A.S. Danilova, A.V. Kutuzova. M.: Educational and Methodological Center for Education in Railway Transport, 2024. 184 p. (in Russian)
 4. Amanzholova M.M. Prevention of Emotional Burnout in Educators // Bulletin of Science. 2025. No. 1, pp. 462–466. (in Russian)
 5. Maslach C., Jackson S. E. The Measurement of Experienced Burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981, no. 2.
 6. De Beer L.T., van der Vaart L., Escaffi Schwarz M., De Witte H., Schaufeli W. B. Maslach. Burnout Inventory — General Survey: A Systematic Review and Meta-Analysis of Measurement Properties // European Journal of Psychological Assessment. 2024.
 7. Petranovskaya L. Superman is Tired: Special Project of the Magazine «Philanthropist»: «Superman Syndrome: Facts, Myths, and Figures about Emotional Burnout». Moscow, 2022. URL: <http://special.philanthropy.ru/burnout> (in Russian)
 8. Online Test Pad: Tests, Surveys, Crosswords: Website. Moscow, 2025. URL: <https://onlinetestpad.com/ru> (in Russian)
 9. Maslach C., Pines A. The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting // Child Care Quarterly. 1977. Vol. 6(2).
 10. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981. № 2.
 11. Orshkina N.G. Psychological Support and Rehabilitation of Medical Workers, Medical Volunteers, and Psychologists in Volunteer Conditions during the COVID-19 Pandemic «Psychologists for Medical Workers»: Methodological Guide / N.G. Orshkina, O.N. Rudyakova, A.A. Kulikova. Volgograd: Volgograd State Medical University, 2022. 60 p. (in Russian)
 12. Petranovskaya L. Superman is Tired: Special Project of the Magazine «Philanthropist»: «Superman Syndrome: Facts, Myths, and Figures about Emotional Burnout». Moscow, 2022. URL: <http://special.philanthropy.ru/burnout> (in Russian)
 13. Vasilyeva T.M. Social and psychological climate in the work team: diagnostics and ways of optimization / T.M. Vasilyeva, M.E. Danilova // Regional development: economy and society. The view of young researchers: Materials of the symposium within the XX (LII) International scientific conference of students, post-graduate students and young scientists «Education, science, innovations: contribution of young researchers», dedicated to the 80th anniversary of the Victory in the Great Patriotic War, Kemerovo, April 20, 2025. — Kemerovo: Kemerovo State University, 2025, pp. 274–277. (in Russian)

REFERENCES

Озерникова Т.Г.

БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ : МОНОГРАФИЯ

М. : ИНФРА-М, 2026.

В монографии обобщены теоретические и методологические подходы к исследованию благополучия персонала в системе управления человеческими ресурсами. Рассмотрены сущность, структура и факторы благополучия работников, проанализирована роль служб управления персоналом в его обеспечении. Представлены результаты эмпирических исследований, выявлены взаимосвязи между благополучием персонала и ключевыми показателями эффективности организации. Разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами, направленные на повышение уровня благополучия работников.



Т.Г. Озерникова

**БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

